ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТОРГОВО-

# ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

Кафедра бухгалтерского учета

### КУРСОВАЯ РАБОТА

### по дисциплине «Бухгалтерский учет»

Тема: «Учет и отражение в отчетности расчетов с персоналом по оплате труда»

Вариант № 2

Выполнила:

Студентка ФЗО 4 курса

Специальности 080105.65

«Финансы и кредит»

Группа ФК 07-12

Шифр № 07-03077у

Заруба А.Г.

Проверил(а):

Ёлгина Е.А.

Красноярск 2009

**Содержание**

Введение

1. Основные нормативные документы
2. Виды, формы и системы оплаты труда
3. Порядок начисления оплаты труда

4. Синтетический учет расчетов по оплате труда

5. Организация учета удержаний из заработной платы

6. Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению

7. Учет и отражение в отчетности расчетов по оплате труда на ООО «Мечта»

Заключение

Библиографический список

**Введение**

Проблема оплаты труда – одна из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально – психологический климат в обществе.

Актуальна проблема задолженности по оплате труда, которая остается одной из наиболее острых проблем, вызывающих социальную напряженность. Ведь для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления, выплатой, правильностью в составлении отчетности, законностью удержаний и т. д.), являются одними из актуальных как для работника так и для работодателя.

Учет труда и заработной платы занимают одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

В настоящее время предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач, стоящими перед данным предприятием.

Новые системы организации труда и заработной платы должны обеспечить сотрудникам материальные стимулы. Эти стимулы могут быть задействованы наиболее эффективно при жесткой индивидуализации заработной платы каждого работника.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить: контроль за выполнением задания по росту производительности труда, за дисциплиной труда, использованием времени и выполнением норм выработки рабочими, своевременное выявление резервов дальнейшего роста производительности труда; точное исчисление заработной платы, причитающейся каждому работнику, и ее распределению по направлениям затрат; контроль за правильностью и своевременностью расчетов с работниками предприятия по заработной плате; контроль за расходованием фонда заработной платы (оплаты труда) и выплатой премий и т.д.

Рациональная организация учета труда и заработной платы способствует добросовестному отношению к труду. Важное значение при этом имеет усиление зависимости заработной платы и премий каждого работника от его личного трудового вклада и конечных результатов работы коллектива, решительное устранение элементов уравниловки, дальнейшее совершенствование нормирования трудовых затрат и форм оплаты труда.

В результате вышеизложенного для написания данной курсовой работы выбрана тема «Учет и отражение в отчетности расчетов с персоналом по оплате труда».

## Целью курсовой работы является исследование бухгалтерского учета оплаты труда, а также процесса формирования и использования фонда заработной платы на примере организации ООО «Мечта», которое осуществляет торговую деятельность, связанную с покупкой и продажей товаров в розницу.

## В соответствии с целью курсовой работы основными задачами являются:

## - рассмотреть основные нормативные документы, регулирующие оплату труда;

## - изучить формы и системы оплаты труда;

## - рассмотреть особенности бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, начисления и удержания заработной платы работников на конкретной организации предприятии;

- научиться правильно отражать в отчетности расчеты по оплате труда;

- приобрести практические навыки в составлении бухгалтерской отчетности;

- получить навыки работы с нормативными документами и периодической литературой, а так же умению собирать, анализировать и обобщать полученную информацию.

1. **Основные нормативные документы**
2. «О бухгалтерском учете». Федеральный закон от 21.11.1996 г. № 129-ФЗ.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части 1 и 2. –М.: Проспект, 1998.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон РФ от 30.12.01 г. № 197-ФЗ.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2. Федеральный закон от 05.08.2000 г. № 118-ФЗ (в ред. Федерального закона от 29.12.2000 г. № 166-ФЗ).
6. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации. Утверждено приказом Минфина РФ от 29.07.1998 г. № 34н (в ред. приказа Минфина РФ от 24.03.2000 г. № 31н).
7. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению. Утверждены приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. №94н.
8. Временная инструкция о порядке удержания алиментов по исполнительным документам, переданным для производства взыскания предприятиям, учреждениям и организациям. Утверждена Министерством юстиции Российский Федерации 10.09.1993 г. № 339.
9. Альбом новых унифицированных форм первичной учетной документации. Утвержден постановлением Госкомстата РФ от 30.10.1997 г. № 71а.
10. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» - ПБУ 10/99. Утверждено приказом Минфина РФ от 06.05.1999 г. № 33н.
11. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Постановление Правительства РФ от 11.04.2003 г. № 213.
12. «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Постановление Государственного комитета РФ по статистике от 05.01.2004 г. № 1.
13. Порядок заполнения сведений о численности работников и использовании рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения. Утвержден постановлением Государственного комитета РФ по статистике от 04.08.2003 г. № 72.

Основными задачами учета труда и его оплаты являются точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполняемых ими работ; правильное исчисление сумм оплаты труда и удержаний из нее; учет расчетов с работниками организаций, бюджетом, органами социального страхования, фондами обязательного медицинского страхования и Пенсионным фондом РФ, контроль за рациональным использованием трудовых ресурсов, оплаты труда и фонда потребления; правильное отнесение начисленной оплаты труда и отчислений на социальные нужды на счета издержек производства и обращения и на счета целевых источников.

1. **Виды, формы и системы оплаты труда**

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Пособия, получаемые из средств социального страхования, в заработную плату не включаются.

Выплата заработной платы обычно производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

Известно, что для работодателя заработная плата является одной из статей издержек производства, экономия на которых способствует росту прибыли. Для работников же это источник существования - средство возобновления их способности к труду. Налицо два интереса: стремится уплатить за труд работника меньше, а работник - получить заработанное. Поэтому основой организации заработной платы, ее движения выступают динамика стоимости и цены рабочей силы на рынке труда, модифицированная функциональная зависимость цены труда от его количества и качества, а также действия профсоюзов и государства в области оплаты труда.

При оплате труда своих работников организации используют тарифную или бестарифную систему оплаты труда, каждая из которых в свою очередь предполагает многообразие форм оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда. Под тарифной системой понимается совокупность нормативных материалов, позволяющих осуществлять дифференциацию и регулирование уровня заработной платы. Использование тарифной системы предполагает собой необходимость аттестации и определения квалификации каждого конкретного работника, распределения всего спектра трудовых обязанностей по той или иной должности между отдельными тарифными разрядами и некоторые другие подготовительные мероприятия. Согласно статье 143 ТК РФ тарифная система оплаты труда включает в себя тарифные ставки (оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты. Под тарифной ставкой в соответствии со статьей 129 ТК РФ понимается фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени. При оплате труда рабочих используются тарифные ставки, а при оплате труда руководителей, специалистов и служащих - должностные оклады. Общим принципом построения системы тарифных ставок является их возрастание по мере увеличения разряда, который представляет собой показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника. Для дифференциации заработной платы в зависимости от сложности труда применяются тарифные сетки и тарифно-квалификационные справочники. Под тарифной сеткой в соответствии со статьей 129 ТК РФ понимается совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная система предполагает выбор между повременной, сдельной и аккордной формами оплаты труда.

Повременная форма оплаты труда. Используется при оплате труда руководящего персонала организаций (заместители, помощники, начальники отделов), персонала вспомогательных и обслуживающих производств, лиц, работающих на условиях штатного совместительства, работников непроизводственной сферы на количество отработанных им часов или дней. Оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ. Заработок рабочих определяется умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда оклады. Заработок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них. Если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней. Повременную форму оплаты труда на производственных предприятиях целесообразно использовать в условиях механизации и автоматизации производства.

При повременно-премиальной форме оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю. Первичными документами по учету труда работников при повременной оплате являются табели.

Сдельная форма оплаты труда. Используется при оплате труда работников основного производства предприятий. При этом различают следующие виды этой формы оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная система и косвенно-сдельная.

При прямой сдельной форме оплата труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации.

Сдельно-премиальная форма оплаты труда рабочих предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламации и т.п.)

При сдельно-прогрессивной форме оплата повышается за выработку сверх нормы.

При косвенно-сдельной форме оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других рабочих осуществляется в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка. Расчет заработка при сдельной оплате труда осуществляется по документам о выработке.

Аккордная форма оплаты труда. При аккордной форме оплаты труда заработная плата работников определяется не за отдельную операцию, а за весь объем работ (аккордное задание). В большинстве своем такая система оплаты труда применяется при оплате труда работников строительных и прочих бригад, когда общая сумма вознаграждения определяется исходя из оценки аккордного задания, а конкретные суммы заработка каждого работника исходя из количества и качества затраченного труда.

Бестарифная система оплаты труда. При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы структурного подразделения организации, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда. Эта система сходна с аккордной оплатой труда, но отличается тем, что при аккордной форме используются такие элементы тарифной системы, как ставки и расценки. При бестарифной же системе оплаты труда для конкретного распределения сумм оплаты труда используется коэффициент трудового участия. В ряде случаев сумма заработка работника при бестарифной оплате труда исчисляется в процентах от стоимости заключенных им договоров на поставку (продажу) продукции (товаров) или в процентах от стоимости дохода предприятия от сделок, совершенных работником в пользу организации. Поскольку данная система оплаты труда ставит заработок рабочего в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива, то применять их можно только там, где трудовой коллектив полностью несет ответственность за эти результаты. Использование организацией бестарифной системы заработной платы предполагает собой:

- оценку квалификационного уровня работников;

- оценку трудового участия работников;

- сводную оценку уровня оплаты труда работников;

При бестарифной системе оплаты труда присвоение работнику определенного квалификационного уровня не подразумевает установления ему соответствующей тарифной ставки или оклада. Конкретный уровень оплаты труда заранее неизвестен

Бестарифная система оплаты труда обычно находит свое применение на небольших предприятиях и компаниях, так как на больших затруднительно учитывать результаты труда по отдельным структурным подразделениям и работникам.

Система плавающих окладов. При использовании системы плавающих окладов в зависимости от результатов труда работников (роста или снижения производительности труда) производится периодическая корректировка должностного оклада (тарифной ставки) при условии выполнения задания по выпуску продукции. Использование системы позволяет регулировать оплату труда в соответствии с конкретными результатами работы физического лица без обязательного его письменного предупреждения об изменении существенных условий труда за два месяца, как это предписано статьёй 73 ТК РФ. Использование системы плавающих окладов должно быть закреплено в принимаемом в организации коллективном договоре, положении об оплате труда или же непосредственно трудовых договорах, заключаемых с работниками. При этом обязательным условием является выплата заработной платы в размере не менее минимальной оплаты труда за полностью отработанный месяц или выполненные прочие нормы оплаты труда.

Система оплаты труда на комиссионной основе. При использовании комиссионной системы оплаты труда размер денежного вознаграждения конкретного работника определяется в виде фиксированного размера (процента) от дохода, получаемого организацией от реализации продукции (работ, услуг), в которой принимал участие работник. Обычно такая система оплаты труда устанавливается по договоренности между работодателем и работником при заключении трудового договора. При согласовании условий использования комиссионной системы оплаты труда рекомендуется определять: ставки вознаграждения, границы доходов, от которых подлежит исчислению вознаграждение; обязанность работодателя по учету доходов, полученных от реализации продукции (работ, услуг), выполненных работником; порядок ознакомления работника с учетными данными, подтверждающими объем реализованной продукции; вопросы предоставления гарантий и компенсаций.

Уровень оплаты труда работника, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц, не должен быть ниже минимального размера оплаты труда.

Урочно-повременная система оплаты труда. Сущность урочно-повременной системы оплаты труда заключается в том, что при выполнении установленной нормы оплаты труда производится по повышенным часовым ставкам за фактически отработанное время или повышенным часовым ставкам за фактически отработанное время или повышенным расценкам. Если норма труда не выполнена, работа продолжается до окончания, но уже без оплаты сверхурочного времени, или устанавливаются пониженные ставки (расценки).

1. **Порядок начисления оплаты труда**

Для правильного начисления оплаты труда рабочим большое значение имеет учет отступлений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам на сдельную работу. Доплаты оформляют следующими документами:

- дополнительные операции, не предусмотренные технологией производства, - нарядом на сдельную работу;

- отклонения от нормальных условий работы –листком на доплату, который выписывают на бригаду или отдельного рабочего. В нем указывают номер основного документа (наряда, ведомости и др.), к которому производится доплата, содержание дополнительной операции, причину и виновника доплат и расценку;

- простои не по вине рабочих –листком учета простоев, в котором указывают время начала, окончания и длительности простоя, причины и виновников простоя и причитающуюся рабочим за простой сумму оплаты. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка работника. Простои по вине рабочих не оплачивают и документами не оформляют.

Неисправимый, или окончательный, брак оформляют актом о браке или ведомостью о браке, кроме того, его отмечают в первичных документах по учету выработки. Исправимый брак актом или ведомостью о браке не оформляют.

Брак, возникший не по вине работника, оплачивается на равнее с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Оплата часов ночной работы (с 22 до 6 ч). Час ночной работы оплачивается в повышенном размере, предусмотренном коллективным договором, но не ниже размеров, установленных законодательством. Продолжительность ночной работы сокращается на 1 час.

Оплата часов сверхурочной работы. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

Оплата работы в выходные и праздничные дни. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется работнику предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Оплата очередных отпусков. Право на отпуск предоставляется по истечению 6 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. За работником, находящимся в отпуске, сохраняется его средний заработок.

Оплата перерывов в работе кормящих матерей. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 года, установлены дополнительные перерывы. Время этих перерывов засчитывается в счет рабочего времени и подлежит оплате в размере среднего заработка.

Пособия по временной нетрудоспособности выплачивают рабочим за счет отчислении на социальное страхование, основанием являются больничные листы. Размер пособия зависит от стажа и его среднего заработка: при непрерывном стаже до пяти лет – 60% заработка; от пяти до восьми лет – 80% заработка; от 8 лет и более – 100% заработка.

Независимо от стажа работы пособие выдается в размере 100%:

- вследствие трудового увечья или профессионального заболевания;

- работающим инвалидам ВОВ и другим инвалидам, приравненным по льготам к инвалидам ВОВ;

- лицам, имеющим на своем иждивении трех детей и более, не достигших 16 лет (учащиеся -18 лет);

- по беременности и родам.

Предельная сумма компенсации за счет средств фонда социального страхования при оплате бюллетеней осталась прежней 11 700 рублей. Однако размер единовременных выплат по обязательному страхованию от несчастных случаев и профзаболеваний увеличен с 27 000 руб. до 30 000 руб.

Помимо указанных случаев средний заработок сохраняется:

* за работниками, обязанными проходить обследование в медицинском учреждении;
* за донорами в день обследования и в день сдачи крови, а так же за предоставленный им день отдыха после сдачи крови. Порядок расчета средней заработной платы устанавливается Правительством РФ.

Для расчета среднего заработка учитываются все виды выплат, независимо от источников этих выплат:

* заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам за отработанное время, за выполненную работу по сдельным расценкам, за выполненную работу в процентах от выручки о реализации (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;
* заработная плата, выданная в неденежной форме;
* надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам), за профессиональное мастерство, выслугу лет (стаж работы) и т.д.;
* выплаты, связанные с условиями труда;
* другие, предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

Расчет среднего заработка работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплат.

Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за последние три календарных месяца.

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или по беременности и родам; в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя; Г) работник не участвовал в забастовках, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации;

ж) работнику предоставлялись дни отдыха (отгулы) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ и в других случаях в соответствии с законодательством РФ.

Средний заработок рабочего определяется умножением среднего дневного заработка на количество дней в периоде, подлежащего оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплат компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется делением суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество фактически отработанных в этот период дней.

При установлении работнику не полного рабочего времени средний дневной заработок исчисляется делением суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели, приходящихся на время, отработанное в расчетный период.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется делением суммы заработной платы, начисленной за расчетный период, на 3 и на среднемесячное число календарных дней (29, 6).

В случае когда один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время, в течении которого работник не работал (пп. «а» - «ж»), средний дневной заработок исчисляется делением суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму состоящую из среднемесячного числа календарных дней (29, 6), умноженного на количество полностью отработанных месяцев, и количества календарных дней в не полностью отработанных месяцах.

Количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах рассчитывается путем умножения рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время , на коэффициент 1,4.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется делением суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

Количество рабочих дней в не полностью отработанных месяцах при предоставлении отпусков в рабочих днях рассчитывается умножением рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели на отработанное время, на коэффициент 1,2.

При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, используется средний часовой заработок, который исчисляется делением суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество часов , фактически отработанных в этот период (за исключением праздничных нерабочих дней).

Средний заработок работника определяется умножением среднего часового заработка на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.

Средний заработок работника для оплаты отпуска определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочего времени (в часах) в неделю в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и на количество календарных недель отпуска.

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть менее установленного федеральным законом МРОТ.

1. **Синтетический учет расчетов по оплате труда**

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда (по всем видам заработной платы, премиям, пособиям и др. выплатам), а так же по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Этот счет пассивный. По кредиту счета отражают начисления по оплате труда, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, пенсий и др. аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации, а по дебету – удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов. Сальдо этого счета – кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими.

Операцию по начислению и распределению оплаты труда, включаемой в издержки производства и обращения, оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 20 «Основное производство» (оплата труда производственных рабочих);

Дебет счета 23 «Вспомогательные производства» (оплата труда рабочим вспомогательных производств);

Дебет счета 25 «Общепроизводственные расходы» (оплата труда цехового персонала);

Дебет счета 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» (оплата труда работников обслуживающих производств и хозяйств);

Дебет других счетов издержек:

28 «Брак в производстве»,

44 «Расходы на продажу»,

45 «Товары отгруженные»,

91 «Прочие доходы и расходы»,

97 «Расходы будущих периодов».

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (на всю сумму начисленной оплаты труда).

Начисление оплаты руда по операциям, связанным с заготовлением и приобретением производственных запасов, оборудования к установке и осуществлением капитальных вложений, отражают по дебету счетов:

07 «Оборудование к установке»,

08 «Вложения во внеоборотные активы»,

10 «Материалы»,

11 «Животные на выращивании и откорме»

15 «Заготовление/приобретение материальных ценностей»,

и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Пособия по временной нетрудоспособности и другие выплаты за счет средств органов социального страхования отражают по дебету счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» и кредиту счета 70.

Начисленные суммы премий, материальной помощи, пособий, оплаты труда по работам, производимым за счет средств целевого финансирования и в процессе получения внереализационных или операционных доходов, отражают по дебету счетов:

91 «Прочие доходы и расходы»,

84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»,

86 «Целевое финансирование»,

и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисление доходов работникам организации по акциям и вкладам в ее имущество оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

В некоторых организациях ввиду сезонности производства отпуска работникам предоставляют в течении года неравномерно. Поэтому для более точного определения себестоимости продукции суммы, выплачиваемые работникам за отпуска, относят на издержки производства в течении года равномерными долями независимо от того, в каком месяце эти суммы будут выплачиваться. Тем самым создается резерв на выплату вознаграждений за выслугу лет.

Резервируемые суммы относят в дебет тех же счетов производственных затрат, на которые отнесена начисленная зарплата работников, и в кредит счета 96 «Резервы предстоящих расходов».

По мере ухода рабочих в отпуск фактически начисленные им суммы за отпускной период списывают на уменьшение созданного резерва. При этом составляют следующую бухгалтерскую запись:

Дебет счета 96 «Резервы предстоящих расходов»,

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Такой же записью оформляют начисление работникам вознаграждений за выслугу лет.

При начислении сумм ежегодных и дополнительных отпусков следует иметь в виду, что начисленные суммы отпусков включаются в фонд заработной платы труда отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. В случае перехода части отпуска на следующий месяц выплаченная работникам за эти дни сумма отпускных отражается в отчетном месяце как выданный аванс. В следующем месяце эту сумму включают в состав фонда оплаты труда и обычно отражают записью по начислению отпускных сумм (кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и дебет счетов производственных затрат или счета 96).

При выдаче работникам в качестве оплаты труда готовой продукции, товаров и др., составляют следующие бухгалтерские записи:

1. Дебет счетов 20,23,25 и др. на сумму начисленной

Кредит счета 70 заработной платы

2) Дебет счета 70 на сумму выданной продукции, товаров

Кредит счетов 90,91 и материалов в натуре по ценам реализации,

 включая НДС и акцизный налог

1. Дебет счетов 90,91; на производственную себестоимость

Кредит счетов 43, 41, 40 готовой продукции, фактическую

 себестоимость товаров и материалов,

 выданных в порядке натуральной оплаты

Удержания из сумм начисленной оплаты труда списывают с кредита соответствующих счетов в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Выдачу сумм заработной платы и пособий оформляют следующей бухгалтерской проводкой:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»,

Кредит счета 50 «Касса».

Не полученная в срок заработная плата оформляется:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»,

Кредит счета 76 «Расчеты с разными кредиторами и дебиторами»

субсчет 4 «Расчеты по депонированным суммам».

Остатки не выданной в срок заработной платы по истечению трех дней должны быть сданы в банк на расчетный счет. (Дебет счета 51 «расчетные счета» Кредит счета 50 «Касса»).

Учет расчета с депонентами ведут в Книге учета депонированной заработной платы, заполняемой по данным реестра невыданной заработной платы. Книгу открывают на год. Для каждого депонента в ней отводят отдельную строку, в которой указывают табельный номер депонента, его фамилию, имя, отчество, депонированную сумму и отметки о ее выдаче. Последующую выплату депонированной заработной платы осуществляют по расходному кассовому ордеру и отражают по дебету счета 76 «Расчеты с разными кредиторами и дебиторами» и кредиту счета 50 «Касса».

Депонированная заработная плата может быть востребована работником в течение трех лет. По истечении указанного срока невостребованная сумма прибавляется к прибыли предприятия как внереализационный доход.

1. **Организация учета удержаний из заработной платы**

Из начисленной работникам организации заработной платы производят различные удержания. В соответствии со статьей 137 ТК РФ эти удержания могут производиться только в случаях, непосредственно предусмотренных в Трудовом Кодексе Российской Федерации или иных федеральных законах. В зависимости от оснований различают три вида удержаний, производимых из причитающихся в пользу физических лиц сумм заработной платы или иных вознаграждений:

- обязательные удержания;

- удержания по инициативе организации;

- удержания, производимые по согласованию между физическим лицом и работодателем.

Обязательные удержания производятся в соответствии с Федеральными законами и другими нормативными актами РФ. Для их производства не требуется издания приказа администрации организации и письменного согласия работников. К обязательным удержанием относятся:

1. Налог на доходы физических лиц. Регулируется главой 23 части второй НК РФ. В соответствии с НК РФ налоговая ставка на доходы физических лиц устанавливается в размере 13%. Налоговая ставка устанавливается в размере 35% в отношении следующих доходов:

- стоимости любых выигрышей и призов, получаемых в производимых конкурсах, играх и других мероприятий в целях рекламы товаров, работ и услуг, в части превышения установленных НК РФ размеров;

- страховых выплат по договорам добровольного страхования в части превышения установленных НК РФ размеров;

- процентных доходов по вкладам в банках в части превышения суммы, рассчитанной исходя из действующей ставки рефинанансирования Центрального банка РФ, в течение периода, за который начислены проценты, по рублевым вкладам (за исключением срочных пенсионных вкладов, внесенных на срок менее шести месяцев) и 9% годовых по вкладам в иностранной валюте;

- суммы экономии на процентах при получении налогоплательщиком заемных средств в части превышения установленных НК РФ размеров, за исключением доходов в виде материальной выгоды, полученной от экономии на процентах за пользование налогоплательщиками целевыми займами (кредитами), полученными от кредитных и иных организаций РФ и фактически израсходованными ими на новое строительство либо приобретение на территории РФ жилого дома, квартиры, или доли (долей) в них на основании документов, подтверждающих использование таких средств.

Налоговая ставка устанавливается в размере 30% в отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами РФ, в размере 6% в отношении доходов от долевого участия в деятельности организации, полученных в виде дивидендов и в размере 9% в отношении доходов в виде процентов по облигациям с ипотечным покрытием, эмитированным до 01.01.2007г., а также по доходам учредителей доверительного управления ипотечным покрытием, полученным на основании приобретения ипотечных сертификатов участия, выданных управляющим ипотечным покрытием до 01.01.2007 г.

2. Удержания по исполнительным листам. Порядок удержания алиментов регулируется Семейным кодексом РФ (Федеральный закон от 29.12.1995г. №223-ФЗ, в редакции последующих изменений и дополнений); т.е., в соответствии с Семейным кодексом алименты выплачиваются на основании следующих документов:

а) Соглашение об уплате алиментов. Соглашение заключается в письменной форме, подлежит нотариальному удостоверению и имеет силу исполнительного листа;

б) Решения суда по исполнительному листу (при отсутствии соглашения об уплате алиментов);

в) Заявления плательщика алиментов.

Поступившие в бухгалтерию организации исполнительные листы или заявления плательщика регистрируют в специальном журнале или карточке и хранят как бланки строгой отчетности. О поступлении исполнительных документов бухгалтерия сообщает судебному исполнителю и взыскателю.

В письменных заявлениях работников организации о добровольной уплате алиментов они обязаны указать следующие данные: фамилия, имя, отчество заявителя и получателей алиментов, дата рождения детей или других лиц, на содержание которых взыскиваются алименты, адрес лица, которое будет получать алименты, размер алиментов. В соответствии с Семейным кодексом алименты на содержание несовершеннолетних детей устанавливаются в твердой денежной сумме или в размере: на 1 ребенка – 1/4, на 2 детей - 1/3, на тех детей и более - 50% заработка (дохода), но не менее суммы, установленной законодательством. На содержание нуждающихся в помощи родителей, супругов, других лиц алименты устанавливаются в твердой денежной сумме.

Если работник, добровольно уплачивал алименты, подал заявление о прекращении взыскания или сменил место работы, организация обязана сообщить в суд по месту нахождения организации и взыскателя о прекращении взыскания. Взыскание алиментов производится со всех видов дохода и дополнительного вознаграждения, как по основной, так и по совмещаемой работе.

Алименты не взыскивают с сумм материальной помощи, единовременных премий, компенсационных выплат за работу во вредных и экстремальных условиях и иных выплат, не носящих постоянного характера.

Удержанные суммы алиментов бухгалтерия обязана в течение трех дней со дня выплаты заработной платы выдать взыскателю лично из кассы, перевести по почте акцептованным платежным поручением (с отнесением расходов по переводу на взыскателя) или перечислить на счет взыскателя по вкладам в отделение Сберегательного банка на основании письменного заявления заявителя. Если адрес заявителя неизвестен, то удержанные суммы перечисляют на депозитный счет суда по месту нахождения организации.

К удержанию по инициативе организации относятся следующие удержания (статья 137 ТК РФ):

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (при этом удержания за такие дни не производятся, если работник увольняется по таким основаниям), как «ликвидация организации» (пункт 1 статьи 81 ТК РФ); «сокращение численности или штата работников организации» (пункт 2 статьи 81 ТК РФ); «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие состояния работника в соответствии с медицинским заключением» (подпункт «а» пункта 3 статьи 81 ТК РФ); «смена собственника имущества организации» (пункт 4 статьи 81 ТК РФ); «призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу» (пункт 1 статьи 83 ТК РФ); «восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда» (пункт 2 статьи 83 ТК РФ); «признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением» (пункт 5 статьи 83 ТК РФ); «смерть работника, а также признание работника умершим или безвестно отсутствующим» (пункт 6 статьи 83 ТК РФ); «наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ» (пункт 7 статьи 83 ТК РФ).

Кроме этого, согласно статье 248 ТК РФ, работодатель вправе производить удержания в возмещение с виновного работника суммы причинённого ущерба. Различают полную и ограниченную материальную ответственность.

Полная материальная ответственность возникает при заключении договора о полной материальной ответственности между организацией и работником, отвечающим за сохранность соответствующего имущества. Договор заключается в двух экземплярах, один из которых хранится в организации, а второй у работника.

Ограниченную материальную ответственность несут работники за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, готовых изделий, инструментов, специальной одежды и других предметов, выданных в личное пользование, если ущерб причинен в ходе трудового процесса. Данная ответственность не может превышать среднего месячного заработка виновного работника на день выявления ущерба. Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Удержания из начисленной заработной платы отражают по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счетов:

68 «Расчеты по налогам и сборам» (на сумму налога на доходы физических лиц);

28 «Брак в производстве» (на суммы удержаний с виновников брака);

73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» (на суммы за товары, проданные в кредит, по ссудам банков, по предоставленным займам, на суммы, взысканные в возмещение недостач, уплаченных штрафов);

76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (на суммы по исполнительным документам), других счетов.

Погашение задолженности перед бюджетом по удержаниям отражают по дебету счета 68 с кредита счета 51 «Расчетные счета», а по алиментам - по дебету счета 76 с кредита счетов 50 «Касса» (при выдаче удержанных сумм из кассы), 51 (при переводе по почте или зачислении на счет получателя в Сберегательном банке).

Учет расчетов по возмещению материального ущерба осуществляют на активном счете 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», субсчет 2 «Расчеты по возмещению материального ущерба».

В дебет счета 73 относят суммы, подлежащие взысканию с виновных лиц, с кредита счета 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей» (на балансовую стоимость недостающих и испорченных ценностей), счета 98 «Доходы будущих периодов» (на разницу между балансовой стоимостью указанных ценностей и суммой, взыскиваемой с виновных лиц, - как правило, рыночной стоимостью), счета 28 «Брак в производстве» (за потери от брака продукции) и др.

По кредиту счета 73, субсчет 2, отражают погашение сумм материального ущерба в корреспонденции со счетами:

50,51 - на сумму внесенных платежей;

70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - на сумму удержаний из заработной платы;

94 «Недостачи и потери от порчи ценностей» - на сумму списанных недостач при отказе во взыскании ввиду необоснованности иска.

К удержаниям, производимым по согласованию между работодателем и физическими лицами, относятся следующие удержания:

- кредитов, ссуд, займов, выданных работнику;

- сумм по личному страхованию;

- в погашение обязательств по подписке на акции;

- стоимости отпущенной продукции или оказанных услуг;

- профсоюзных взносов и т.п.

Такие удержания производятся на основании письменных (в ряде случаев - устных) обязательств физических лиц перед работодателем, которые оформляются, например в виде расписок, договоров займа, купли - продажи, с рассрочкой платежа и т.п.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы в соответствии со статьей 138 ТК РФ не может превышать 20%, а в случаях предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. И только удержания, производимые по согласованию между работником и работодателем могут осуществляться сверх установленных ограничительных сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработной платы, и только в том случае, если на основании исполнительных документов производятся удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причинённого работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понёсшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причинённого преступлением, то общий размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

1. **Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению**

В соответствии со второй частью Налогового кодекса РФ с 01.01.01 г. введен единый социальный налог, зачисляемый в государственные внебюджетные фонды – Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ и фонды обязательного медицинского страхования РФ.

С соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений в главу 24 части 2 Налогового кодекса РФ, Федеральный закон «Об обязательном страховании в РФ и признании утратившими силу некоторых положений законодательных актов РФ» от 20.07.2007 г. № 70-ФЗ для налогоплательщиков применяются ставки социального налога (таблица 1).

Таблица 1 – Ставки социального налога

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Налоговая база на каждое физическое лицо нарастающими итогами с начала года | Федеральный бюджет | Фонд социально страхования РФ | Фонды обязательного медицинского страхования | Итого |
| Федеральный фонд обязательного медицинского страхования | Территориальные фонды обязательного медицинского страхования |
| До 280 000 руб. | 20,0% | 3,2% | 0,8% | 2,0% | 26,0% |
| От 280 001 руб. до 600 000 руб. | 56 000 руб. + 7,9% с суммы, превышающей 280 000 руб. | 8960 руб. + 1,1% с суммы, превышающей 280 000 руб. | 2240 руб. + 0,5% с суммы, превышающей 280 000 руб. | 5600 руб. + 0,5% с суммы, превышающей 280 000 руб. | 72 800 руб. + 10% с суммы, превышающей 280 000 руб. |
| Свыше 600 000 руб. | 81 280 руб. + 2% с суммы, превышающей 600 000 руб. | 12 480 руб. | 3840 руб. | 7200 руб. | 104 800 руб. +2% с суммы, превышающей 600 000 руб.  |

Налогоплательщики уплачивают авансовые платежи по налогу ежемесячно в срок, установленный для получения средств в банке на оплату труда за истекший месяц, но не позднее 15 –го числа следующего месяца.

В сроки, установленные для уплаты налога, налогоплательщики обязаны предоставить в Фонд социального страхования РФ сведения о суммах:

1. Начисленного налога в Фонд социального страхования РФ;
2. Использованных на выплату пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, при рождении ребенка, на возмещение стоимости гарантированного перечня услуг и социального пособия на погребение, на др. виды пособий.
3. Направленных ими на санаторно-курортное обслуживание работников и их детей;
4. Расходов, подлежащих зачету;
5. Уплачиваемых в Фонд социального страхования РФ.

Для учета расчетов по взносам на социальное страхование, в Пенсионный фонд и на медицинское страхование используется пассивный счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» и субсчета к нему.

Начисленные суммы в Фонды социального страхования, Пенсионный и фонд обязательного медицинского страхования относят в дебет тех счетов, на которые отнесена начисленная оплата труда, и в кредит счета 69. Составляется следующая бухгалтерская запись:

Дебет счета 20 «Основное производство»;

Дебет других счетов производственных затрат (23, 25, 26 и др.);

Кредит счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчета 1, 2, 3.

Часть сумм, начисленных в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, используется организацией для выплаты работникам соответствующих пособий. По временной нетрудоспособности , беременности и родам, пособий на детей и др.

Начисление указанных пособий сопровождаются записью:

Дебет счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчета 1 и 2; Кредит счета 70 « Расчеты с персоналом по оплате труда»

Остальную часть сумм отчислений по социальному страхованию перечисляют в соответствующие фонды следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчета 1, 2, 3; Кредит счета 51 «Расчетные счета».

1. **Учет и отражение в отчетности расчетов оплаты труда на ООО «Мечта»**

## Предметом деятельности ООО "Мечта" является продажа и покупка товаров в розничной торговле. Общество имеет самостоятельный баланс, расчетный и другие счета в рублях в учреждениях банков.

## Работники организации ООО «Мечта» подлежат обязательному социальному, медицинскому страхованию и социальному обеспечению установленных действующим законодательством.

## Условия труда устанавливаются коллективным договором, заключенным между трудовым коллективом и администрацией общества. Все финансово-хозяйственные операции организации ООО «Мечта», в том числе и начисление заработной платы документально оформляются и обосновываются.

## Первичный учет численности персонала ООО «Мечта» осуществляется на основании следующих документов:

## 1) приказа (распоряжения) о приеме на работу (форма №Т-1);

## 2) личной карточки (форма №Т-2);

## 3) приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска (форма №Т-6);

4) приказа (распоряжения) о прекращении (распоряжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма №Т-8).

Для учета рабочего времени применяется табель учета рабочего времени (форма №-13), который составляется в одном экземпляре и передается в бухгалтерию. Каждому работнику присваивается табельный номер.

Для расчета и выплаты заработной платы в ООО «Мечта» применяются следующие формы документов: - --- расчетно-платежная ведомость (форма №Т - 49); - лицевой счет (форма №Т-54).

Сводка данных по расчетам с персоналом по оплате труда обобщает данные всех расчетно-платежных ведомостей, составленных за отчетный месяц в ООО «Мечта». Данные сводной ведомости сопоставляются с записями в Главной книге по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Чтобы выяснить сумму заработной платы, подлежащую выдаче на руки работнику, необходимо определить сумму заработка работника за месяц и произвести из нее необходимые удержания.

На общую сумму выданной заработной платы составляется один расходный кассовый ордер.

В ООО «Мечта» установлена повременная и повременно-премиальная оплаты труда.

Пример: В соответствии с условиями трудового договора оплата труда оператора ООО «Мечта» Шайдуллиной В.Н. производится исходя из часовой тарифной ставки за фактически отработанные в течение месяца часы. Согласно штатному расписанию ее месячная тарифная ставка - 7000 руб.

В феврале Шайдуллина В.Н. должна была проработать 22 дня, но из-за болезни проработала всего 20 дней. Размер часовой тарифной ставки определяется следующим образом:

Расчет заработной платы: 7000 руб. : 22 дня × 20 дней = 6363,64 руб.

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 6363,64 руб.

Годовой фонд рабочего времени на 2008 г. при 40-часовой рабочей неделе - 1980 час.

Среднемесячное количество рабочих часов = 1980 ч.: 12 мес. = 165 ч.

Часовая тарифная ставка = 6363,64 руб. : 165 ч. = 38,57 руб.

В соответствии с условиями трудового договора оплата труда грузчика ООО «Мечта» Батырова Р.Н. производится исходя из дневной тарифной ставки за фактически отработанные в течение месяца часы.

Согласно штатному расписанию месячная тарифная ставка - 5000 руб.

В феврале Батыров Р.Н. должен был проработать 24 дня, из них проработал 23 дня.

Расчет заработной платы: 5000 руб. : 24 дня × 23 дня = 4791,67 руб.

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 4791,67 рублей.

Количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели в 2008 г. - 248. Среднемесячное количество рабочих дней составляет:

298 дней: 12 мес. = 24,83 дня.

Дневная тарифная ставка = 4791,67 руб. : 24,83 дней = 192,98 руб.

При повременно-премиальной оплате труда работникам ООО «Мечта» дополнительно начисляются премии в процентах к заработной плате, начисленной за фактически отработанное время. Условиями трудового договора ООО «Мечта» предусмотрена выплата ежемесячной премии продавцам в размере 25%.

Пример: Продавцу Хановой Р.М. установлен оклад - 4800 рублей. Она проработала в марте месяце 2008г. все дни по графику.

Расчет заработной платы за март 2008г.= 4800 руб. : 16 дн.× 16 дн.= 4800 руб.

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 4800 рублей.

- премия - 1200 рублей. (4800 руб. × 25%);

Дт 44 «Расходы на продажу», субсчет «Премия» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 1200 рублей.

Полностью заработная плата Хановой Р.М. составляет 6000 руб.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Пример: Уборщице Захаровой З.В. предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней с 29 мая 2008г.

Оклад составляет 4200 рублей. Расчетный период - 12 месяцев. В число календарных дней отпуска включаются субботы и воскресенья: 3, 4, 10, 11, 17, 18, 24 и 25 июня. При этом из расчета исключается 12 июня - нерабочий праздничный день. Последним днем отпуска в данном случае будет 26 июня 2008г. Захарова З.В. должна приступить к работе 27 июня. Таким образом, Захарова З.В. отдыхала 29 дней, но оплата произведена только за 28 дней.

В расчетном периоде Захаровой З.В. начислено:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Месяц расчетного периода | Количество рабоч. дней по календарю | Количество фактически отработанных дней | Заработная плата, рублей |
| Май 2005 год | 20 | 20 | 4200,00 |
| Июнь 2005 год | 21 | 21 | 4200,00 |
| Июль 2005 год | 21 | 21 | 4200,00 |
| Август 2005 год | 23 | 23 | 4200,00 |
| Сентябрь 2005 год | 22 | 22 | 4200,00 |
| Октябрь 2005 год | 21 | 21 | 4200,00 |
| Ноябрь 2005 год | 21 | 21 | 4200,00 |
| Декабрь 2005 год | 22 | 25\* | 4772,73 |
| Январь 2006 год | 16 | 20\* | 5250,00 |
| Февраль 2006 год | 19 | 24\* | 5305,26 |
| Март 2006 год | 22 | 22 | 4200,00 |
| Апрель 2006 год | 20 | 20 | 4200,00 |
| Всего | 248 | 260 | 53127,99 |

\* Работник привлекался к работе в выходные дни (ст.113 ТК РФ).

Среднедневной заработок составит:53127,99: 12: 29,6 = 149,57 руб.

Величина отпускных составит:

с 29 мая по 31 мая: 149,57 руб.× 3 дней = 448,72 руб.

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 448,72 рублей.

с 1 июня по 26 июня: 149,57 руб. × 25 дней = 3739,25 руб.

Дт 96 «Резервы предстоящих расходов» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 3972,92 руб.

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 96 «Резервы предстоящих расходов» - 3972,92 руб.

Удержания из заработной платы в ООО «Мечта» делятся на обязательные и по инициативе работодателя.

Пример: Продавец Исмагилова Р.Р. подала в бухгалтерию заявление о предоставлении стандартного налогового вычета. Исмагилова Р.Р. имеет на содержании одного ребенка в возрасте 10 лет. Доход Исмагиловой Р.Р. превысит 40000 руб. в мае (4500 руб. × 9 мес. = 40500 руб.).

Вычет на ребенка будет применяться только в течение 6 месяцев. Оклад Исмагиловой Р.Р. составляет 4500 руб., она отработала 16 смен по графику все дни.

Расчет заработной платы за январь: 4500 руб. : 16 дней × 16 дней = 4500 руб. Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 4500 руб.

В январе налог на дох. = (4500 руб. - 400 руб. - 600 руб.)×13%: 100% = 455р. Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» - 455 руб. В феврале налог на доходы составит:

(4500 руб.× 2 мес. - 400 руб.× 2 мес. - 600 руб.× 2 мес.) × 13%: 100% = 910 руб. - 455 руб. (удержанный налог в январе) = 455 руб.

В мае: (4500 руб. × 5 мес. - 400 руб. × 5 мес. - 600 руб.× 5 мес.)× 13% : 100% = 2275 руб. - 1820 руб. (налог на доходы, удержанный за предыдущие пять месяцев) = 455 рублей.

Отражение в учете: Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» - 455 руб.

В июне личный вычет в размере 400 руб. не будет применяться, так как доход превысил 20000 руб.

В июне налог на доходы составит: (4500 руб. × 6 мес. - 600 руб. × 6 мес) × 13%: 100% = 3042 руб. - 507 руб. (удержанный налог на доходы в июне) = 507 руб.

Отражение в учете:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» - 507 руб.

В сентябре: (4500 руб. × 9 мес. - 600 руб. × 9 мес) × 13%: 100% = 4563 руб. - 507 руб. (удержанный налог на доходы в сентябре) = 507 руб.

Отражение в учете:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» - 507 руб.

В октябре месяце вычет по расходам на содержание детей в размере 600 рублей не будет применяться, так как доход превысил 40000 рублей.

Следующим обязательным удержанием в ООО «Мечта» является удержание по исполнительным листам.

Пример: Из заработной платы грузчика Симиренко В.Е. ООО «Мечта» удерживаются алименты на содержание одного ребенка в размере 25%.

Оклад Симиренко В.Е. - 11000 рублей в месяц. При налогообложении доходов предоставляются стандартные налоговые вычеты: личный (400 руб.) и в сумме расходов на содержание ребенка.

## Расчет суммы алиментов за январь:

## Определяется сумма налога на доходы физических лиц с дохода:

## 11000 руб. - 400 руб. - 600 руб. = 10000 руб.

Сумма налога по ставке 13%: 10000 руб. \* 13% = 1300 руб. 2. Сумма алиментов за январь (11000 руб. - 1300 руб.) \* 25% = 2425 руб. 3. На руки будет выдано: 11000 руб. - 1300 руб. - 2425 руб. = 7275 руб. За февраль: 1. Доход за два месяца составил 22000 рублей (11000 рублей + 11000 рублей). Поскольку доход превысил 20000 руб., начиная с февраля личные стандартные налоговые вычеты ему не предоставляются.

22000 руб. - 400 руб. - (600 руб. \* 2 мес) = 20400 руб.

Сумма налога за 2 месяца по ставке 13%: 20400 руб. \* 13% = 2652 руб.

С зачетом налога, удержанного в январе, в феврале удерживается налог - 1352 руб. (2652 руб. - 1300 руб.).

2. Сумма алиментов за февраль: (11000 руб. - 1352 руб.) \* 25% = 2412 руб. 3. На руки будет выдано: 11000 руб. - 1352 руб. - 2412 руб. = 7236 руб.

При увольнении работника с организации ООО «Мечта» до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, производится удержание из заработной платы, начисленной в окончательный расчет с работником, оплаты неотработанных дней отпуска.

Пример: В период с 10 апреля по 15 мая 2008г. директору торгового зала Смирновой А.Г. были предоставлены: основной отпуск (28 календарных дней) и дополнительный отпуск (7 календарных дней). Сумма отпускных, исчисленная исходя из среднего дневного заработка - 300 руб., составила 10500 руб. (8400 руб. - за основной отпуск; 2100 руб. - за дополнительный отпуск). Отпуска были предоставлены за период с 1 февраля 2008г. по 31 января 2009г. Смирнова А.Г. уволилась 24 июля 2008г. Таким образом, на момент увольнения Смирнова А.Г. не отработала 6 месяцев 7 дней.

Количество использованных, но неотработанных дней отпуска: -

- основного - 14 дней (28 дней: 12 мес.\* 6 мес);

- дополнительного - 3,5 дня (7 дн.: 12 мес.\*6 мес).

Удержанию подлежит сумма:- 4200 руб. (300 руб. \* 14 дней) - за 14 дней основного отпуска;

- 1050 рублей (300 руб. \* 7 дней) - за 7 дней дополнительного отпуска.

За период с 1 по 24 июля Смирновой А.Г. начислена заработная плата - 20000 рублей.

В бухгалтерском учете делаются записи:- в апреле (месяце, в котором работнику производится оплата отпуска):

1)начислена сумма оплаты основного отпуска (300 руб.\*28 дней)

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 8400 руб.

2) начислена сумма оплаты дополнительного отпуска (300 рублей \* 7 дней) Дебет 91 Кредит 70 - 2100 руб.

3) начислены единый социальный налог и страховые взносы на обязательное пенсионное страхование (8400 руб.\* 26%)

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 69 «Расчеты по социальному страхованию» - 2184 руб.

4) удержан налог на доходы физических лиц ((8400 руб. + 2100 руб.)\*13%) Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» - 1365 руб.

5)выплачены из кассы суммы оплаты основного и дополнительного отпуска (8400 руб. + 2100 руб. - 1365 руб.)

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 50 «Касса» - 9135 руб.

- в июле (месяце, в котором производится начисление оплаты труда и окончательный расчет):

1) начислена заработная плата за фактически отработанное время

Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»- 20000 руб.

## 2) отражена сумма оплаты использованных, но неотработанных дней основного отпуска

## Дт 44 «Расходы на продажу» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 4200 руб. (сторно)

## 3) отражена сумма оплаты использованных, но неотработанных дней дополнительного отпуска

## Дт 91 «Прочие доходы и расходы» Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 1050 руб. (сторно)

## 4) начислены единый социальный налог и страховые взносы на обязательное пенсионное страхование ((20000 руб. - 4200 руб.)\* 26%)

## Дебет 44 Кредит 69 - 4108 руб.

## 5) удержан НДФЛ ((20000 руб. - 4200 руб. - 1050 руб.)\* 13%

## Кредит 68 субсчет «Расчеты по налогу на доходы физических лиц» - 1918 руб.

## 6) Выплачено Смирновой А.Г. из кассы организации ООО «Мечта» в окончательный расчет (20000 руб. - 1918 руб. - 4200 руб. - 1050 руб.)

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»Кредит 50 «Касса» - 12832 руб.

**Заключение**

На сегодняшний день в нашей стране существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда.

Время диктует необходимость такой системы оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда и производства. Работник крайне заинтересован даже в небольшом повышении зарплаты. Работодатель же не торопиться повышать ее, экономя на оплате труда.

Одна из самых серьезных проблем в этой области - отсутствие жесткой зависимости величины оплаты труда от реальных усилий данного работника, а также от результатов его труда. Живя практически в долг, прежде всего из-за необходимости ежемесячной выплаты ипотечного кредита за собственное жилье, западный работник старается трудиться с большей отдачей, чтобы не оказаться в рядах безработных даже на короткое время; он весьма заинтересован в более производительном труде в расчете на более высокую оплату.

У наших работников, в отличие от западных, при низкой заработной плате стимулы к производительному труд крайне ослаблены, а то и вовсе отсутствуют: возникает стремление поменьше напрягаться на своем официальном рабочем месте и больше сил и времени оставить на дополнительные заработки.

С другой стороны, высокая зарплата в развитых странах вынуждает предприятия искать и находить резервы повышения производительности труда (механизировать труд, лучше его организовать и т.п.), в результате чего увеличиваются возможности для нового повышения зарплаты. А посколь-ку налогообложение доходов прогрессивное, государственный бюджет пополняется. Потому для развитых экономик характерно стремление повысить минимальную зарплату и тем самым добиться общего увеличения зарплаты.

В нашей стране картина иная: низкая зарплата на фоне сохранения на предприятиях и в организациях излишней численности работников и невысокая производительность труда препятствуют повышению эффективности производства и уровня жизни.

Совершенствование систем оплаты труда, поиск новых решений, глубокое изучение Западного, и особенно Японского опыта, может дать нам уже в ближайшем будущем рост заинтересованности работников к высокопроизводительному труду. При решении проблемы доведения минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума, возможно снятие проблемы социальной напряженности. А это, конечно же в комплексе с решением ряда других проблем в экономике нашей страны, может явиться стимулом экономического роста в будущем.

**Библиографический список**

1. Российская Федерация. Законы. О бухгалтерском учете : федер. закон от 21.11.1996 г. № 129-ФЗ // Текущая редакция СПС «Консультант Плюс».
2. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской федерации. Ч. 1 : федер. закон от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ // Текущая редакция СПС «Консультант Плюс».
3. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской федерации от 30.12.01 г. № 197-ФЗ // Текущая редакция СПС «Консультант Плюс».
4. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч. 2: Федеральный закон от 05.08.2000 г. № 118-ФЗ (в ред. Федерального закона от 29.12.2000 г. № 166-ФЗ)// Текущая редакция СПС «Консультант Плюс».
5. Российская Федерация. Министерство финансов. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации: приказ Министерства финансов РФ от 29.07.1998г. N 34н // Текущая редакция СПС «Консультант Плюс».
6. Российская Федерация. Министерство финансов. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово хозяйственной деятельности организации и инструкции по его применению : приказ Министерства финансов РФ от 31.10.2000 г. № 94н // Текущая редакция СПС «Консультант Плюс».
7. Российская Федерация. Министерство финансов. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ №10/99 : приказ Министерства финансов РФ от 06.05.1999 г. № 33н // Текущая редакция СПС «Консультант Плюс».
8. Астахов В. П. Теория бухгалтерского учета : учеб. пособие для вузов / В. П. Астахов. – изд. 9-е, перераб. и доп. – М. : МарТ, 2005. – 573 с.
9. Кондаков Н.П. Бухгалтерский учет: учеб. Пособие/ Н.П.Кондаков. – изд. 5-е, перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 717 с.
10. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет: учебник/ Ю.А. Бабаев. – изд. 2-е. –М.: Проспект, 2008. – 384 с.
11. Касьянов А.В. Сам себе бухгалтер: учебно – практическое пособие для начинающих/ А.В. Касьянов. – изд. 4-е, перераб. и доп. – М.: ГроссМедиа, 2008. – 496 с.
12. Бакаев А.С. Безруких П.С. Бухгалтерский учет: учебник/А.С. Бакаев. П.С. Безруких. изд. - 4-е, перераб. и доп.- М.: Бухгалтерский учет, 2003. - 719 с.
13. Агафонова М. Н. Бухгалтерский учет в оптовой и розничной торговле и документооборот : практич. пособие / М. Н. Агафонова. – М. : ГроссМедиа, 2006. – 703 с.
14. Акчурина Е.В. Солодко Л.П. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие /Е.В. Акчурина Л.П.Солодко. - М.: Экзаме, 2004. - 416 с.
15. Елисова И. Н. Важнейшие изменения в законодательстве с 1 января 2007 года / И. Н. Елисова // Главбух. – 2007. – № 2. – С. 18-23.
16. Хорин А. Н. Принципы формирования бухгалтерской отчетности /А. Н. Хорин // Бухгалтерский учет. – 2007. – № 23. – С. 50-52.
17. Шнейдман Л. З. 10 лет законодательного регулирования бухгалтерского учета в России: уроки на будущее / Л. З. Шнейдман // Бухгалтерский учет. – 2007. – № 1. – С. 6-10.
18. Комов М. Бухгалтерская отчетность как источник прав и обязанностей / М. Комов // Финансовый директор. – 2005. – № 10. – С. 69-75.
19. Иванов Ю. А. Авансы по заработной плате / Ю. А. Иванов // Консультант бухгалтера. – 2007. – № 12. – С. 112-144.