# Введение

# Одним из важнейших направлений деятельности бухгалтерии любого предприятия является учет заработной платы работников предприятия. Учет труда и заработной платы – один из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтера. Он представляет собой упорядоченную систему сбора, наблюдения, измерения, регистрации, обработки и получения информации о труде работников предприятия и его оплате путем сплошного, непрерывного и документального учета. На основании этой информации осуществляется контроль за использованием рабочего времени, соблюдением соотношения между ростом производительности труда и заработной платы, за уровнем соответствующих затрат.

Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами. В свою очередь 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. Таким образом, понятие "оплата труда" значительно шире, чем понятие "заработная плата", и отличается от последнего тем, что предусматривает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплат заработной платы и т.д.

Тема учета оплаты труда работников очень актуальна, так как является очень важной составной частью всего бухгалтерского учета, работы с сотрудниками и налоговых начислений.

1. Нормативно-правовая база и основы организации учета расчетов с работниками по оплате труда

1.1 Виды, формы и системы оплаты

Минимальный размер оплаты труда определяет низшую границу оплаты труда неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. С 01.01.2009г минимальный размер оплаты труда составляет 4330 рублей в месяц (ст. 1 Закона № 91-ФЗ).

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.

Различают основную и дополнительную оплату труда.

К основной относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, и т. д.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за неотработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и так далее.

Основными формами оплаты труда являются повременная, сдельная и аккордная. Первые две формы оплаты труда имеют свои системы: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная.

Повременной называется такая форма оплаты труда, когда заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, т.е. основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. В зависимости от единицы учета отработанного времени применяются следующие тарифные ставки: часовые, дневные и месячные.

В повременной форме оплаты труда выделяют две системы: простую повременную и повременно-премиальную

При простой повременной оплате труда заработок рабочего определяют, умножая часовую или дневную тарифную ставку на количество отработанных им часов или дней. При определении заработка других категорий работников соблюдается следующий порядок: если работник отработал все рабочие дни месяца, то оплатой является установленный для него оклад, если же в данном месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней. Полученный результат умножается на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

Рассмотрим пример: Главный бухгалтер в августе месяце была в отпуске 9 дней при общей длительности рабочего месяца 23 дня. Размер ее оклада составляет 25000 рублей. Ее начисленный заработок за проработанное время в августе составит за 14 рабочих дней: 25000 рублей: 23 дня x 14 дней = 15217,39 руб.

Повременно-премиальная оплата труда применяется в случае, когда условиями коллективного договора или контракта оговаривается надбавка к месячной или квартальной заработной плате, которая является месячной или квартальной премией. Выплачивается эта премия в соответствии с условиями договора или контракта в том случае, если работником и в целом подразделением выполнен план работы за премиальный период.

В случае, когда работник в течение определенного периода времени отсутствовал на работе по уважительной причине (болезнь, подтвержденная документально, отпуск и т.п.), он премируется пропорционально отработанному времени, то есть за время его отсутствия премия не начисляется, но в целом премии он не лишается. При нарушении трудовой дисциплин и по решению трудового коллектива работник может быть лишен премии как полностью, так и частично – все эти условия должны быть оговорены коллективным договором или контрактом.

Рассмотрим пример : Слесарь проболел в июне месяце 7 рабочих дней при общей длительности рабочего месяца 21 день. Размер его оклада 7500 рублей. В июне выплачена премия в размере 100% должностного оклада.

Начисленный заработок работника за проработанное время в июне составит за 14 рабочих дней:

(7500 руб. + 7500 руб.) : 21 день x 14 дней = 10000 руб.

Сдельная форма оплаты труда характеризуется тем, что расценки определяются исходя из установленных разрядов работы (какой сложности считается именно эта работа), тарифных ставок и норм выработки (или норм времени). В силу того, что труд может быть простым и сложным, низко- и высококвалифицированным, необходимо нормирование труда, которое осуществляется с помощью тарифных систем.

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Она может быть определена также путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях. При этом нужно исходить из тарифных ставок (окладов) выполняемой работы, а не из тарифного разряда, присвоенного работнику (работник высокой квалификации должен иметь те же расценки, что и работник более низкой квалификации, если он справляется с работой).

Рассмотрим системы сдельной оплаты труда:

При прямой сдельной оплате труда заработная плата определяется путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции или выполненных операций.

Рассмотрим пример: Работник изготовил за месяц 300 единиц продукции. Сдельная расценка за единицу продукции – 20 рублей.

Размер заработка работника за месяц составит: 300 ед. x 20 руб. = 6000 руб.

Сдельно-премиальная форма оплаты труда означает, что заработная плата работника складывается из двух частей: сдельного заработка, исчисленного исходя из сдельных расценок и количества произведенной продукции, и премии, размер которой, как правило, устанавливается в процентном отношении к заработной плате. Показатели премирования устанавливаются с учетом особенностей производства и выпускаемой продукции, и может зависеть от качества работы рабочего, срочности выполнения, отсутствия обоснованных жалоб со стороны заказчиков, экономии материалов и др.

Рассмотрим пример: Сдельная расценка, установленная для изготовления одной детали равна 50 руб. Согласно положению о премировании работнику, который изготавливает эти детали, выплачивается премия в размере 1000 руб. при отсутствии брака. Работник изготовил в июне 100 деталей. Заработная плата работника за июнь составит:

50 руб. x 100 дет. = 5000 руб. + 1000 руб. (премия) = 6000 руб.

Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда предполагает, что произведенная в пределах установленных норм продукция оплачивается по действующим на предприятии сдельным расценкам, а произведенная сверх норм продукция оплачивается по повышенным расценкам. Обязательным условием для работника является обеспечение какого-то исходного уровня выработки, называемой нормой.

Рассмотрим пример: Работник изготовил за месяц 400 ед. продукции. Сдельная расценка за единицу продукции: до 200 ед. – 10 руб., от 200 до 350 ед. – 12 руб., свыше 350 ед. – 15 руб. Расчет заработной платы работника за месяц производится в следующем порядке:

1) Определяется размер заработка за продукцию, изготовленную в пределах установленных норм: 200 ед. x 10 руб. = 2000 руб.;

2) Определяется размер заработка за продукцию, изготовленную сверх установленных норм: 150 ед. x 12 руб. + 50 ед. x 15 руб. = 2550 руб.;

3) Определяется конечная сумма заработка работника за произведенную им продукцию: 2000 руб. + 2550 руб. = 4550 руб.

Аккордная форма оплаты труда предполагает, что оплата производится за весь объем работ по установленным расценкам с учетом максимального срока выполнения работ. Характерной особенностью данной отрасли является необходимость выполнить комплекс различных работ к определенному сроку.

Рассмотрим пример: Работник цеха занимается сборкой изделия, которое состоит из трех деталей, изготавливаемых также данным работником. Расценка за изготовление одного изделия – 200 руб. В течение месяца работник изготовил 180 деталей, а собрал – 50 изделий. Заработок работника составит:

200 руб. x 50 изделий = 10000 руб.

Применение косвенно-сдельной системы оплаты труда целесообразно в том случае, когда от темпа и качества работы рабочего (чаще всего вспомогательного) напрямую зависит выработка обслуживаемых им основных рабочих. Косвенная сдельная расценка рассчитывается путем деления тарифной ставки на количество продукции, запланированной к выпуску рабочим-сдельщиком.

Рассмотрим пример: Работнику, занятому на вспомогательных работах, начисляется 20% заработка работников основного производства. Если заработок работников основного производства за месяц составил 10000 руб., то работнику, занятому на вспомогательных работах, будет начислено:

10000 руб. x 20% = 2000 руб.

# 1.2 Документальное оформление по учету труда и его оплаты

Учетом личного состава предприятия занимается отдел кадров, а на предприятиях среднего и малого бизнеса – специальный работник, назначенный руководителем предприятия, либо эти функции возлагаются на бухгалтера.

Для учета кадров, начисления и выплаты заработной платы используют унифицированные формы первичных документов, утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты":

|  |  |
| --- | --- |
| Номер унифицированной формы | Наименование формы |
| По учету кадров | |
| Т-1 | Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу |
| Т-1а | Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу |
| Т-2 | Личная карточка работника |
| Т-2ГС (МС) | Личная карточка государственного (муниципального) служащего |
| Т-3 | Штатное расписание |
| Т-4 | Учетная карточка научного, научно-педагогического работника |
| Т-5 | Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу |
| Т-5а | Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу |
| Т-6 | Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику |
| Т-6а | Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам |
| Т-7 | График отпусков |
| Т-8 | Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) |
| Т-8а | Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении) |
| Т-11 | Приказ (распоряжение) о поощрении работника |
| Т-11а | Приказ (распоряжение) о поощрении работников |
| По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда | |
| Т-12 | Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда |
| Т-13 | Табель учета рабочего времени |
| Т-49 | Расчетно-платежная ведомость |
| Т-51 | Расчетная ведомость |
| Т-53 | Платежная ведомость |
| Т-53а | Журнал регистрации платежных ведомостей |
| Т-54 | Лицевой счет |
| Т-54а | Лицевой счет (свт) |
| Т-60 | Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику |
| Т-61 | Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) |
| Т-73 | Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы |

По данным первичных документов ведется оперативный учет движения численности, изменений, происходящих в составе рабочих и служащих, составляется отчетность, используемая для управления и контроля за соблюдением штатной и финансовой дисциплины.

Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее Уставом (Положением) применяется форма № Т-3 "Штатное расписание". Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом. Изменения в штатное расписание также вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом.

Каждому работнику при приеме на работу присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава, выработки и заработной платы. В случаях увольнения или перевода работника на другую работу его табельный номер, как правило, не может присваиваться другому работнику в течение одного – двух лет.

# 1.3 Состав фонда оплаты труда

Состав фонда заработной платы и выплат социального характера определён Инструкцией (8), которая введена с1 января 2001г.

В соответствии с Инструкцией о составе фонда заработной платы расходы организации, связанные с оплатой труда, и другие выплаты работникам подразделяются на три части:

фонд заработной платы;

выплаты социального характера;

расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплаты социального характера.

Фонд заработной платы включает:

1.Оплата за отработанное время

- Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время.

- Заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции .

- Стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты.

- Премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплаты.

- Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы .

- Доплаты за работу в ночное время.

- Оплата работы в выходные и праздничные дни.

- Оплата сверхурочной работы.

- Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

- Оплата специальных перерывов в работе.

- Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству.

2. Оплата за неотработанное время

- Оплата ежегодных и дополнительных отпусков(без денежной компенсации за неиспользованный отпуск).

- Оплата льготных часов подростков.

- Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях.

- Оплата простоев не по вине работника.

- Оплата за время вынужденного прогула.

3. Единовременные поощрительные выплаты

- Единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты.

- Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы).

- Материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников.

- Дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством).

- Денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

4. Выплаты на питание, жилье, топливо

- Оплата (полная или частичная) стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством).

- Средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством).

- Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.

Выплаты социального характера:

- Надбавки к пенсиям работающим на предприятии, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда, выплачиваемые за счет средств предприятия.

- Страховые платежи (взносы), уплачиваемые предприятием по договорам личного, имущественного и иного страхования в пользу своих работников, за счет средств предприятия.

- Расходы по оплате учреждениям и организациям здравоохранения услуг, оказываемых работникам, за счет средств предприятия.

- Возмещение платы родителей за детей в дошкольных учреждениях.

- Компенсации женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком (без пособий по социальному страхованию).

- Оплата проезда к месту работы транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом.

- Оплата стоимости проезда работников и членов их семьи к месту отдыха и обратно (включая предприятия, расположенные в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях) и оплата стоимости багажа.

- Расходы на погашение ссуд, выданных работникам предприятий.

- Суммы, предоставленные работникам для первоначального взноса или на частичное (полное) погашение кредита, предоставленные на жилищное строительство.

Расходы, не учитываемые фонде заработной платы и выплатах социального характера:

-Доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности предприятия, учреждения, организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.д.).

- Страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, фонды обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственный фонд занятости Российской Федерации.

- Выплаты из внебюджетных (государственных и негосударственных) фондов, в частности, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком.

- Стоимость выданных бесплатно форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам.

- Командировочные расходы.

# 2. Учет расчетов с работниками по оплате труда

# 2.1 Порядок начисления заработной платы работникам предприятия

Всю начисленную на предприятии заработную плату можно подразделить на следующие виды:

- основная заработная плата;

- дополнительная заработная плата;

- премии по итогам работы за месяц.

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда.

Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающих право на оплату за неотработанное время.

Премирование работников производится по итогам работы за месяц на основании "Положения об оплате труда". Конкретный размер премирования каждого работника определяется в зависимости от его вклада в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия. Конкретные размеры премий отдельным работникам утверждаются приказом Генерального директора предприятия по результатам рассмотрения на Совете директоров, согласно докладных начальников отделов.

Пример: Рабочий- сдельщик заработал 1600 руб. в течение месяца (20 рабочих дней), затратив на выполнение работы 160 чел. - ч. при норме 180 чел. - ч. Норму выработки он выполнил на 112,5% [(180/160)\*100%]. За каждый процент, превышающий норму выработки, начислили 0,8% премии, т.е. 10% заработка (12,5% \* 0,8), или 160 руб. (1600 руб. \* 0,1). Общий заработок составит 1760 руб. (1600 руб. + 160 руб.).

Если в течение месяца рабочий изготовил один вид изделий, то выполнение нормы выработки определяется как отношение количества фактически изготовленных изделий (например 240 шт.) к нормированному заданию (200 шт.). В этом случае норма будет выполнена на 120% [(240 / 200) \* 100%], а размер премии равен 16% (20% \* 0,8).

Доплата за работу в ночное время осуществляется на основании табеля учета рабочего времени с итоговым количеством за месяц и регулируется ст. 96 и 154 ТК РФ. Ночным считается время с 22 часов до 6 утра. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; работники моложе 18 лет; работники других категорий (в соответствии с действующим законодательством). Часы ночной работы оплачиваются в повышенном размере, предусмотренном трудовым договором, но не ниже размеров, установленных законодательством.

Пример: Рабочий- сдельщик (повременщик) при часовой тарифной ставке 9,10 руб. (8 руб.) в одном из месяцев имел 20 ч. ночной работы. Коллективным договором предусмотрена доплата 0,8% часовой тарифной ставки за каждый час ночной работы. Будет произведена доплата за часы ночной работы:

145, 6 руб. (20ч. \* 9,10 руб. \* 0,8) - сдельщику;

128 руб. (20ч. \* 8 руб. \* 0,8) - повременщику.

Доплата за работу в сверхурочное время Сверхурочной считается работа сверх установленной законом продолжительности рабочего дня. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях с разрешения профкома организации.

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 (статья 88 КЗоТ РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч. в течение двух дней подряд и 120 ч. в год.

Пример: Трудовым договором работнику установлена 40-часовая 5-дневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье. Месячный оклад работника – 6000 руб.

Работник по просьбе непосредственного руководителя задержался на работе для выполнения срочного служебного задания 9 мая 2009 . – на 3 часа, 13 мая – на 2 часа, а 27 мая – на 4 часа.

Нормальная продолжительность рабочего времени в мае 2009 г. для данного работника составляет 151 час. Фактически работник отработал 160 часов.

Часовая ставка составит: 6000 руб. : 165 ч. = 36,36 руб.

Не менее чем в полуторном размере должны быть оплачены 6 часов (по 2 часа 9, 13, 27 мая), а не менее чем в двойном – 3 часа (1 ч. 9 мая + 2 ч. 27 мая).

Доплата за сверхурочную работу составит:

6 ч. x 36,36 руб. x 1,5 + 3 ч. x 36,36 руб. x 2 = 545,4 руб.

Пример: Рабочий- сдельщик (повременщик) при часовой тарифной ставке 9,10 руб. (8 руб.) отработал в один из рабочих дней месяца сверхурочно 1 ч. и в другой - 4 ч. Будет произведена доплата за часы сверхурочной работы:

77,3 руб. [(3 ч. \* 9,10 руб. \* 1,5) + (2 ч. \* 9,10 руб. \* 2)] - сдельщику;

68 руб. [(3 ч. \* 8 руб. \* 1,5) + (2 ч. \* 8 руб. \* 2)] - повременщику.

Оплата работы в выходные и праздничные дни. Работа в праздничный день компенсируется работнику предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме. Работа в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Рассмотрим пример: Работнику Соколому установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и в воскресенье. Месячный оклад работника – 4000 рублей. Ежемесячная премия – 4000 рублей.

По распоряжению работодателя он отработал выходной день 22 апреля 2009 года.

Дневная тарифная ставка данного работника:

(4000 руб. + 4000 руб.) : 15 дней = 533,33 руб.

Доплата за работу в выходной день составит:

533,33 руб. x 1 день x 2 = 1066,66 руб.

Оплата труда при совмещении профессий. Работнику, который: выполняет у одного и того же работодателя наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняет обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ).

Пример: Работник принят в организацию бухгалтером. По соглашению с работодателем на работника возложены еще и обязанности инспектора отдела кадров (должность вакантна), которые он выполняет в течение своего рабочего дня.

Соглашением предусмотрено, что размер доплаты за совмещение должностей составляет 20% заработной платы работника по основной должности.

В ноябре 2006г. работнику по основной должности начислены следующие денежные суммы: Месячный оклад – 5600 руб. Премия за октябрь 2006г. – 300 руб.

Заработная плата работника с учетом доплаты за совмещение должностей в ноябре 2006г. составит: (5600 + 300) + 20% = 7080 руб.

Оплата очередных отпусков. Право на отпуск работникам предоставляется по истечении 11 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. За работником, находящимся в отпуске, сохраняют его средний заработок.

Пример:Бухгалтеру предоставлен отпуск, согласно графику отпусков, продолжительностью 18 календарных дней. В данном примере отпуск начинается с 01 августа 2008 г и заканчивается 18 августа 2008 г. За три месяца, предшествующих месяцу предоставления отпуска, работнику были произведены следующие начисления:

В мае 2008 г.: оклад в размере 7500 руб., ежемесячная премия – 7500 руб. Общая сумма начислений – 15000 руб.

В июне 2008 г.: оклад в размере 7500 руб., ежемесячная премия – 7500 руб. Общая сумма начислений – 15000 руб.

В июле 2008 г.: оклад в размере 7500 руб., ежемесячная премия – 7500 руб. Общая сумма начислений – 15000 руб.

Сумма среднего дневного заработка составит:

(15000 руб. + 15000 руб. + 15000 руб.) : (3 x 29,6) = 506,75 руб./дн.

Сумма отпускных: 506,75 руб./дн. x 18 дн. = 9121,50 руб.

Пособия по временной нетрудоспособности.

Согласно ст. 183 ТК РФ при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности.

Рассмотрим пример : Тигин Н.Н. болел с 06 по 15 июня 2008 г. включительно. Срок его временной нетрудоспособности составил 7 рабочих дней. Расчетный период для оплаты больничного – с 1 июня 2007 г. по 31 мая 2008 г. Положением об оплате труда предусмотрена выплата ежемесячных премий. Непрерывный трудовой стаж Тигина - 36 лет 9 месяцев, поэтому больничный лист оплачивается в размере 100% фактического заработка.

1.Средний дневной заработок работника для определения размера пособия по временной нетрудоспособности составит:

127630,48 руб. : 229 дней = 557,338 руб.

2. Размер дневного заработка с учетом непрерывного стажа составит:

557,38 руб. x 100% = 557,38 руб.

3. Максимальный размер дневного пособия составляет:

15000 руб. : 21 день = 714,286 руб.

Поскольку сумма дневного пособия, исчисленная из фактического заработка (557,338 руб.), меньше, чем максимально возможный размер дневного пособия (714,286 руб.), пособие по временной нетрудоспособности выплачивается исходя из дневного пособия, исчисленного из фактического заработка в сумме 557,338 руб.

557,338 руб. x 7 дн. = 3901,37 руб.

За счет средств работодателя оплачены первые два дня болезни работника, т.е. 6 и 7 июня в сумме 1114,68 руб., а остальные пять дней болезни оплачены за счет фонда социального страхования в сумме 2786,69 руб.

# 2.2 Синтетический и аналитический учет расчетов с работниками по оплате труда

Синтетические счета – счета бухгалтерского учета, предназначенные для учета наличия и движения средств предприятия, их источников и совершаемых процессов в обобщенном виде.

Синтетические счета ведут только в денежном выражении. Данные синтетического счета используют при заполнении форм бухгалтерской отчетности, и прежде всего баланса, а значит, для анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Отражение хозяйственных средств и процессов в обобщенном виде на синтетических счетах называется синтетическим учетом.

К счетам синтетического учета, имеющим несколько групп аналитических счетов, открывают субсчета. Субсчета необходимы для получения укрупненных показателей для анализа и составления баланса. Субсчет является промежуточным звеном между синтетическим счетом и открытыми к нему аналитическими счетами.

Пример: Учет затрат на оплату труда рабочих и служащих ведется на синтетическом счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". По кредиту этого счета отражают начисления, а по дебету — удержания и выплаты заработной платы, пособий и доходов. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность предприятия по заработной плате и другим видам выплат.

Начисление оплаты труда по операциям, связанным с заготовлением и приобретением материальных ресурсов и осуществлением капитальных вложений, в бухгалтерском учете отражается:

Дебет счета : 10 "Материалы";15 "Заготовление и приобретение материальных ценностей";08 "Вложения во внеоборотные активы".

Кредит счета: 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

Начисление оплаты труда по производственным операциям отражают:

Дебет счета: 20 "Основное производство" (оплата труда рабочих основного производства); 23 "Вспомогательные производства" (оплата труда рабочих вспомогательных производств); 25 "Общепроизводственные расходы" (оплата труда цехового персонала и рабочих, занятых обслуживанием производственных машин и оборудования); 26 "Общехозяйственные расходы" (оплата труда административно-управленческого персонала);

Кредит счета: 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

"Брак в производстве" (оплата труда рабочих, занятых исправлением бракованной продукции);

"Обслуживающие производства и хозяйства" (оплата труда работников обслуживающих производств и хозяйств).

Начисление оплаты труда работникам, связанным с реализацией продукции, в бухгалтерском учете отражается записью:

Дебет счета: 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

Кредит счета: 44 "Расходы на продажу".

Начисление пособия по временной нетрудоспособности в бухгалтерском учете отражается:

Дебет счета: 20 "Основное производство";23 "Вспомогательные производства" и др. за первые два дня нетрудоспособности за счет организации;69-1 "Расчеты по социальному страхованию" — за остальные дни нетрудоспособности за счет органов социального страхования.

Кредит счета: 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"

На сезонных предприятиях отпуска работникам предоставляются в течение года неравномерно. В связи с этим (для более правильного определения себестоимости продукции) суммы, выплачиваемые работникам за отпуска, относят на издержки производства в течение года равномерными долями, независимо от того, в каком месяце они будут выплачиваться. Тем самым создается резерв для оплаты отпусков работникам. На резервируемую оплату отпусков в бухгалтерском учете дебетуют те же счета затрат, на которых отражена начисленная им оплата труда, и кредитуют счет 96 "Резерв предстоящих расходов".

По мере ухода рабочих в отпуск фактически начисленные им суммы отпускных списывают за счет созданного резерва. При этом в бухгалтерском учете делают следующую запись:

Дебет счета: 96 "Резервы предстоящих расходов".

Кредит счета: 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

На производственных предприятиях возможна ситуация, когда работникам заработную плату выдают не в денежной, а в натуральной форме. В этом случае на такие операции в бухгалтерском учете составляют следующие записи:

1. Начисление оплаты труда:

Дебет счета: 20 "Основное производство";23 "Вспомогательные производства";25"Общепроизводственные расходы";26"Общехозяйственные расходы" и др.,

Кредит счета: 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

2.Выдача заработной платы в натуральной форме по ценам реализации, включая НДС и акцизный налог:

Дебет счета: 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"

Кредит счета: 90 "Продажи"; 91 "Прочие доходы и расходы".

3.Списание фактической себестоимости материалов, готовой продукции и товаров:

Дебет счета: 90 "Продажи";91 "Прочие доходы и расходы"

Кредит счета: 10 "Материалы";43 "Готовая продукция";41 "Товары".

Из начисленных сумм оплаты труда в бухгалтерии производят различные удержания. Эти операции в бухгалтерском учете отражают по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и кредиту счетов:

Дебет счета: 68 "Расчеты по налогам и сборам" — на сумму налога с физических лиц; 28 "Брак в производстве" — на сумму удержаний с виновников брака; 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям" — на сумму удержаний по возмещению материального ущерба; 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" — на суммы удержаний по исполнительным листам и за товары, приобретенные в кредит.

Кредит счета: 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"

Выдачу заработной платы и пособий в бухгалтерском учете отражают следующей записью:

дебет счета 70: "Расчеты с персоналом по оплате труда"

кредит счета 50: "Касса"

Не выданные в срок суммы оплаты труда по истечении трех дней депонируются и сдаются в банк на расчетный счет. На эти операции в бухгалтерском учете делают следующие записи:

1)депонирование сумм оплаты труда:

дебет счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", кредит счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами";

2)сдача депонированной суммы оплаты труда на расчетный счет в банке:

дебет счета 51 "Расчетные счета", кредит счета 50 "Касса".

Учет расчетов с депонентами ведут в книге учета депонированной заработной платы, открываемой на год. Для каждого депонента в ней отводят отдельную строку, в которой указывают табельный номер депонента, его фамилию и инициалы, депонированную сумму и отметки о ее выдаче. Суммы, оставшиеся на конец года невыплаченными, переносят в новую книгу, открываемую также на год.

Последующая выдача депонированной заработной платы в бухгалтерском учете отражается следующей записью: дебет счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами", кредит счета 50 "Касса".

Аналитические счета – счета бухгалтерского учета, предназначенные для детализации, конкретизации информации о наличии, состоянии и движении средств и их источников, содержащейся в синтетических счетах. Они открываются в развитие определенного синтетического счета в разрезе его видов, частей, статей, и где это требуется, с оценкой информации в натуральном, трудовом и денежном выражении. Содержание синтетических счетов раскрывают данные аналитических счетов. Данные аналитического учета должны соответствовать оборотам и остаткам по счетам синтетического учета. Различают аналитические счета, открытые к активным и пассивным синтетическим счетам.

Между синтетическим счетом и относящимися к нему аналитическими счетами существует определенная взаимосвязь:

* сальдо начальное и конечное данного синтетического счета равно сумме остатков на всех аналитических счетах, открытых к данному счету;
* суммы оборотов по дебету и кредиту одного синтетического счета, должны быть равны суммам оборотов (соответственно) по дебету и кредиту всех аналитических счетов, относящихся к нему.

Отражение хозяйственных средств и процессов в детализированном виде на аналитических счетах называется аналитическим учетом. Аналитический учет организуется в карточках или книгах.

Регистрация хозяйственных операций в бухгалтерском учете может производиться в форме хронологической или систематической записи. Хронологическая запись фиксирует хозяйственные операции в порядке их совершения и оформления, а систематическая – посредством двойной записи на счетах бухгалтерского учета в соответствии с содержанием хозяйственных операций.

3. Учет отчислений, удержаний и другие расчетные операции по заработной плате на предприятии

# 3.1 Учет удержаний из заработной платы

Основным налогом, при помощи которого государство регулирует доходы, является налог на доходы физических лиц, который исчисляется и уплачивается в соответствии с гл. 23 "Налог на доходы физических лиц" II части Налогового кодекса РФ.

Налоговая ставка на доходы физических лиц установлена в размере 13% (п. 1 ст. 224 НК РФ).

Вычеты налога на доходы поделены на четыре группы:

* стандартные (ст.218 НК РФ),
* социальные (ст.219 НК РФ),
* имущественные (ст.220 НК РФ),
* профессиональные (ст.221 НК РФ) налоговые вычеты.

Стандартные налоговые вычеты - ежемесячные вычеты из доходов в размере:

3 000 имеют: инвалиды - чернобыльцы, инвалиды ВОВ, инвалиды из числа военнослужащих, ставших инвалидами 1, 2, 3 групп, вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР, РФ или при исполнении иных обязанностей военной службы и т. д.

500 имеют: Герои СССР и Герои РФ, лица награжденные орденом Славы трех степеней; участники ВОВ; инвалиды с детства и инвалиды 1, 2 групп; лица выполнявшие интернациональный долг в Республике Афганистан и других странах, в которых велись боевые действия и т. д.

400 распространяется на те категории физических лиц, которые не имеют специальных льгот. Этот вычет действует до месяца, в котором доход, исчисленный нарастающим итогом с начала календарного года, превысил 20 000 руб. Начиная с месяца, в котором доход превысил 20 000 руб. налоговый вычет не применяется.

300 распространяется на каждого ребенка у налогоплательщиков, на обеспечении которых находится ребенок. Вдовам (вдовцам), одиноким родителям, опекунам и попечителям налоговый вычет расходов на детей предоставляется в двойном размере.

Пример :Работнику организации, в которой заявлен стандартный вычет, ежемесячно начисляется по 3 500 руб. Работник имеет право на стандартный вычет в размере 400 руб., предусмотренный пп. 3 п. 1 ст. 218 НК РФ.

Для определения налоговой базы начисленный работнику доход в течение января – мая уменьшается на сумму стандартного вычета в размере 400 руб. Общая сумма предоставленных стандартных вычетов за 5 месяцев составляет 2 000 руб.

Доход работника, исчисленный нарастающим итогом с начала года, превысил 20 000 руб. в июне месяце (3 500 руб. х 6 мес. = 21 000 руб.).

Начиная с июня месяца стандартный вычет не предоставляется.

Пример :Начальнику ОТК швейного предприятия А.И. Герасимову с 1 января 2005 г. установлен месячный оклад в размере 10 000 руб. В бухгалтерию организации А.И. Герасимов подал заявление с просьбой предоставить ему вычеты по налогу на доходы физических лиц. Вычеты связаны с содержанием одного ребенка в возрасте до 18 лет и одного студента дневной формы обучения в возрасте до 24 лет. Вместе с заявлением работник предоставил документы, подтверждающие его право на вычеты.

Сумма стандартных налоговых вычетов в январе и феврале составила по 1600 руб. [(400 руб. + 600 руб.)х 2 чел.] в каждом месяце.

Сумма налога на доходы, удержанная из заработка А.И. Герасимова в январе и в феврале 2005 г., составила по 1092 руб.[ (10 000 руб. - 1600 руб.) х 13%] за каждый месяц.

В марте 2005 года Герасимову А.И. была начислена заработная плата в размере 10 000 руб.

Чтобы определить сумму налога, которую бухгалтерия предприятия должна удержать в марте 2005 г., необходимо сделать соответствующие расчеты:

1.Сумма дохода, начисленного А. И. Герасимову нарастающим итогом с начала года, будет равна

10 000 руб. х 3 мес. = 30 000 руб.

2.Рассчитаем налогооблагаемую базу. Для этого сумму дохода уменьшим на сумму стандартных вычетов. Начиная с марта 2005 года А.И. Герасимову льгота по стандартному налоговому вычету в размере 400 руб. не предоставляется, поскольку его совокупный доход в марте превысил 20 000 руб. В этом случае налогооблагаемая база за три месяца составит:

30 000 руб. - 1600 руб. х 2 - 1200 руб. = 25 600 руб.

3.Общая сумма налога на доходы Герасимова А.И. за первые три месяца 2005 года составит

25 600 руб. х 13% = 3328 руб.

4.Сумма налога, которую следует удержать из его заработной платы за март, будет равна

3328 руб. - 1092 руб. - 1092 руб. = 1144 руб.

К числу социальных вычетов отнесен вычет в сумме доходов, перечисляемых физическим лицом на благотворительные цели. Сумма указанных вычетов не должна превышать 25% от суммы годового дохода физического лица.

Имущественные налоговые вычеты - это уменьшение дохода в размере следующих сумм:

1) Суммы, полученные налогоплательщиком в налоговом периоде от продажи жилых домов, квартир, дач, садовых домиков или земельных участков, находившихся в собственности налогоплательщика менее трех лет, но не превышающих в целом 1 000 000 рублей, а также в сумме, полученной в налоговом периоде от продажи иного имущества, находившегося в собственности налогоплательщика менее трех лет, но не превышающей 125 000 рублей.

2) В сумме, израсходованной налогоплательщиком на новое строительство либо приобретение на территории РФ жилого дома или квартиры до 600 тыс.руб..

Профессиональные налоговые вычеты (ст. 221 НК РФ) имеют: индивидуальные предприниматели без образования юридического лица; частные нотариусы и другие лица, занимающиеся частной практикой.

# 3.2 Учет расчетов с персоналом по прочим операциям

По инициативе организации через бухгалтерию из заработной платы работников могут быть удержаны: суммы, возмещения материального ущерба, причиненного по вине работника организации; суммы за товары, проданные в кредит; удержания в счет погашения полученной работником ссуды. Учитываются такие расчетные операции на счете 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям".

Учет расчетов по предоставленным займам.

Согласно договору займа, одна сторона (заимодавец) передает в собственность другой стороне (заемщику) деньги или другие вещи, а заемщик обязуется возвратить заимодавцу такую же сумму денег (сумму займа) или равное количество других полученных им вещей того же рода и качества (ст. 807 ГК РФ).

Одним из элементов стимулирования кадров в организациях служит выдача работникам беспроцентных займов. Договор займа - довольно распространенная сделка, получившая свое распространение достаточно давно и активно используемая в настоящее время.

Заемщик обязан возвратить сумму займа. В договоре необходимо указать срок и порядок возврата. Если срок возврата договором не установлен или определен моментом востребования, то заимодавец может воспользоваться своим правом и потребовать возврата заемщиком в течение 30 дней со дня предъявления заимодавцем требования об этом.

Учет расчетов по возмещению материального ущерба.

Другой наиболее распространенный вид удержания – это удержания за причиненный материальный ущерб. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации, предусматривается ТК РФ, а именно главой 39 "Материальная ответственность работника".

Администрация организации вправе требовать от работников возмещения причиненного ущерба при совершении ими противоправных действий, результатом которых и явился причиненный ущерб. За случайный ущерб не по его вине работник ответственности не несет. В зависимости от формы вины в большинстве случаев определяется вид материальной ответственности.

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%.

Рассмотрим пример: отражения бухгалтерском учете расчетов с работником по возмещению материального ущерба: на предприятии в результате дорожно-транспортного происшествия (по вине водителя) пришел в негодность автомобиль стоимостью 50 000 руб., начисленная амортизация - 38 000 руб. На основании решения суда с водителя предприятия за нанесенный ущерб удержано из заработной платы 8000 руб.

В учете были отражены следующие проводки:

Д-т 01, субсчет "Выбытие основных средств" К-т 01, субсчет "Транспортные средства" - 50 000 руб. - на сумму первоначальной стоимости списываемой автомашины;

Д-т 02 К-т 01, субсчет "Выбытие основных средств" - 38 000 руб. - на сумму начисленной амортизации;

Д-т 94 К-т 01, субсчет "Выбытие основных средств" - - 12 000 руб. - на сумму остаточной стоимости объекта;

Д-т 73-2 К-т счета 94 - 8 000 руб. - на сумму ущерба, взыскиваемого с виновного лица;

Д-т 70 К-т 73-2 - 8000 руб. - на сумму ущерба, удержанную из заработной платы виновного работника;

Д-т 91-2 К-т 94 - 4000 руб. - на сумму ущерба, не компенсируемую работником.

Сумма ущерба, нанесенного в результате дорожно-транспортного происшествия третьему лицу (организации, физическому лицу), учитывается организацией - виновником в составе внереализационных, а взысканная с виновного работника сумма ущерба, оплаченная организацией третьей стороне, включается в состав внереализационных доходов.

Заключение

Учет расчетов по оплате труда – наиболее сложный и трудоемкий участок бухгалтерии, организация которого требует обеспечить правильное и своевременное начисление заработной платы и выдачу ее в установленные сроки.

Данная курсовая работа написана согласно актуальности темы и цели поставленной перед ней. В процессе написания работы была сделана попытка, проанализировать цели, стоящие перед бухгалтерским учетом, и задачи, которые должен выполнять бухгалтер.

В данной работе описана методика ведения бухгалтерского учета операций по заработной плате; приведены счета, с помощью которых ведется учет, а также перечислена документация, используемая при учете. Рассмотрен учет конкретных операций, изучены существующие и действующие формы и системы оплаты труда. Рассмотрены действующие положения по оплате труда. В работе определены состав и структура фонда оплаты труда.

В работе использованы законодательно – правовые акты, литературные источники.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации часть вторая) от 26.01.1996г. № 14-ФЗ (ред. от 14.07.2008.).
2. Конституция Российской Федерации.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000г. № 117-ФЗ (ред. от 28.04.2009).
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998г. № 146-ФЗ (ред. от 26.11.2008.).
5. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению, утвержденные Приказом Минфина РФ от 31.10.2000г.№ 94н. (изменения от 18.09.2006 №115Н)
6. Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утверждено Постановлением Правительства РФ от 04.09.1995г. № 883. (в ред. от 10.06.2005).
7. Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утверждено постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984г. № 13-6 (в редакции от 15.04.1992г., с изменениями от 02.03.2006г.).
8. Постановление Госкомстата РФ от 05 января 2004 г. № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной документации по учету труда и его оплаты".
9. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 "Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" .
10. Постановление Правительства РФ от 18 июля 1996 г. № 841 "О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей" (изм. от 15. 08.2008 г.№613).
11. Приказ Минфина России от 13.06.1995 N 49 "Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств".
12. Приказ Минфина России от 29.07.98г. №34н "Об утверждении положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации" (в ред. от 01.01.2008г.).
13. Приказ Минфина РФ от 27.02.2006г. № 30н "Об утверждении декларации по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование для лиц, производящих выплаты физическим лицам, и порядка ее заполнения" (с изм. 03.06.2009).
14. Разъяснение Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965г. (ред. от 11.12.1986г., с изм. От 11.03.2003г.) "О порядке оплаты временного заместительства".
15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ред. от 07.05.2009г.).
16. Федеральный закон "О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2009 г." от 25.11.2008 г. № 216-ФЗ.
17. Федеральный закон "О государственных пособиях гражданам, имеющих детей" от 19.05.1995г. № 81-ФЗ .
18. Федеральный закон от 15.12.01г. № 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в РФ" (с изм. 30.12.2008).
19. Федеральный закон от 02.10.2007г. №229-ФЗ года "Об исполнительном производстве".
20. Федеральный закон от 21.11.96г. №129-ФЗ "О бухгалтерском учете"(с изм. 13.11.2008г.).
21. Федеральный закон от 22.12.2005г. № 180-ФЗ "Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2009 году".
22. Федеральный закон РФ "О минимальном размере оплаты труда" от 20.04.2007 г. № 54-ФЗ (с изм. От 27.11.2008г. № 11-П).
23. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учёт: Учебное пособие. Серия "Экономика и управление". Ростов н/Д: Издательский центр "МарТ", 2002. – 832 с.
24. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: -4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 640 с.- (Серия "Высшее образование").
25. Н.В. Пошерстник, М.С. Мейксин Самоучитель по бухгалтерскому учету. Издание 13-е. – СПб.: "Издательский дом Герда", 2006. – 400с.