Титульный лист

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

ТЕМА

***Учет и анализ оплаты труда
(на примере ООО "Меравит")***

МОСКВА 2004

**Содержание**

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА 7

1.1 Сущность, значение и задачи бухгалтерского учета и экономического анализа оплаты труда 7

1.2 Виды, формы и системы оплаты труда 12

1.3 Правовое регулирование учета и организации оплаты труда 26

ГЛАВА 2 ДЕЙСТВУЮЩАЯ ПРАКТИКА УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО "МЕРАВИТ" 30

2.1 Организационно-правовая характеристика предприятия
ООО "Меравит" 30

2.2 Документальное оформление трудовых отношений и учета начисления заработной платы работников 34

2.3 Порядок отражения в учете отчислений в различные фонды и удержаний производимых с заработной платы 43

2.4 Синтетический и аналитический учет оплаты труда 67

ГЛАВА 3 АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА И ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ООО "Меравит" 71

2.5 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами 71

2.6 Анализ эффективности использования персонала предприятия 76

2.7 Анализ использования фонда заработной платы 77

2.8 Основные направления совершенствования оплаты труда на предприятии 81

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 84

ПРИЛОЖЕНИЯ 88

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 89

ВВЕДЕНИЕ

В современной учебной и нормативно-правовой литературе дается следующее определение бухгалтерского учета:

Бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему отбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций и их движении путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций [33].

Таким образом современный бухгалтер осуществляет обширную деятельность, включающую в себя отражение хозяйственных операций на счетах бухгалтерского учета, планирование и принятие управленческих решений, контроль и аудирование, обзор, оценку и анализ хозяйственной деятельности организации.

Одним из главных направлений деятельности бухгалтерии любой организации является учет заработной платы работников предприятия. Этот участок работы бухгалтерии является одним из наиболее трудоемких и ответственных, и по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

Одним из главных факторов, влияющих на производительность труда, а значит и на результат хозяйственной деятельности в целом, является оплата труда. Поэтому значение последней трудно переоценить.

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 и трудовыми договорами [4].

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [4].

Государственное регулирование оплаты труда осуществляется посредством разработки и внедрения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Основным регулятором оплаты труда является система государственных гарантий, предоставляемых работникам [4].

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное).

Рыночные отношения вызвали к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладов участников общества в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируется налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

Минимальный размер оплаты труда работников всех организационно-правовых форм устанавливаются законодательством.

Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе в области оплаты труда работников, становится трудовой и коллективный договора предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Предметом данной дипломной работы является обобщение полученных в ходе обучения теоретических знаний и применение их на практике для оценки состояния учета и анализа оплаты труда на примере предприятия ООО "Меравит". Расчет заработной платы является одним из основных в работе бухгалтера, поэтому, на наш взгляд, выбранная тема имеет большое практическое значение и актуальность.

Целью данной дипломной работы является провести исследования учета расчетов по оплате труда на конкретном объекте, проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, выяснить их недостатки, осуществить анализ использования персонала предприятия и фонда оплаты труда, предложить пути совершенствования бухгалтерского учета и анализа оплаты труда.

Для осуществления этих целей необходимо выполнить следующие задачи. Во-первых, определить сущность категории заработной платы. Во-вторых, рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на обследуемом предприятии. Необходимо провести анализ оплаты труда. В-третьих, следует рассмотреть учет заработной платы, удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета.

Данная дипломная работа выполнена на примере Общества с ограниченной ответственностью «Меравит». Предприятие зарегистрированного 05.01.1994 года. Имеет смешанную российскую форму собственности (без иностранного участия). Предприятие имеет свой штамп и печать с изображением своего наименования.

Предприятие занимается предоставлением услуг по ремонту и обслуживанию контрольно кассовых аппаратов и весоизмерительной техники, на что имеет соответствующую лицензию.

ООО "Меравит" вот уже почти 10 лет является одним из ведущих в числе организаций делящих эту сферу рынка услуг, а также членом и учредителем Российской ассоциации Центров технического обслуживания контрольно - кассовых аппаратов и весоизмерительной техники -5 лет, членом Непроизводственного предприятия Московской гильдии Центров технического обслуживания контрольно кассовых аппаратов и весоизмерительной техники (НП «МГ ЦТО ККМ и ВТ») - 3 года.

В распоряжении предприятия имеются: механический цех, технический цех, бухгалтерия, отдел кадров, отдел менеджмента, склад, диспетчерская.

Организация имеет около 3000 действующих договоров с организациями различных видов собственности, в том числе и с предпринимателями без образования юридического лица.

С 01.01.2003 г. ООО "Меравит" перешло на упрощенную систему налогообложения [3],[8].

Упрощенная система налогообложения применяется ООО "Меравит" наряду с общей системой налогообложения, предусмотренной законодательством Российской Федерации о налогах и сборах. Переход к упрощенной системе налогообложения осуществлен в добровольном
порядке [3].

# ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА

## Сущность, значение и задачи бухгалтерского учета и экономического анализа оплаты труда

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны, существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры заработной платы, материального стимулирования результатов труда. Понятие «заработная плата» наполнилась новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за непроработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т. п.).

Переход к рыночным отношениям вызвал новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членам трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными налогами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно-правовых форм собственности устанавливается законодательством.

Для справедливой оплаты труда работника этот труд прежде всего нужно правильно измерить и учесть. В основном это обязанность администрации, но и бухгалтер должен знать состав документации по учету и ее содержание.

Учет труда и заработной платы - центральный вопрос во всей системе учета предприятия. Любой процесс хозяйственной деятельности связан с затратами не только средств (предметов) труда, но и с затратами живого труда. Повышение производительности труда обусловлено ростом эффективности производства. Затраты живого труда - важнейший элемент общих затрат, затраты измеряются в отработанном времени. Это вызывает необходимость исчислять зарплату каждому рабочему и относить ее в состав издержек производства, обращения.

Организация учета труда и его оплаты регламентируется законодательными и нормативными актами РФ.

В новых условиях хозяйствования важнейшими задачами учета труда и заработной платы являются: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки), своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования, собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с органами социального страхования и Пенсионным фондом.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Для организации учета труда, выработки и заработной платы, составления отчетности и контролем за фондом заработной платы и выплатами социального характера весь персонал, например, промышленного предприятия распределяется на три группы: промышленно-производственный, непромышленный и работники несписочного состава (выполняющие работы по договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера).

Кроме того, в отчетности по труду из группы промышленного производственного персонала выделяются две категории - рабочие и служащие (руководители, специалисты и другие служащие).

Показатели численности и состава персонала по указанным группам и категориям регламентируются в соответствии с Инструкцией по статистике численности и заработной платы рабочих и служащих.

В условиях перехода к рыночной экономике предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. Однако прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата.

Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т. п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку. Здесь доказывается только источник заработной платы, к тому же не совсем конкретно называется этот источник. Кроме того - заработная плата распределяется только по количеству и качеству труда. Но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия. И, наконец, определение заработной платы, как части совокупного общественного труда, национального дохода, которые формируются на уровне общества, затушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования, с общими результатами работы трудового коллектива.

С учетом вышесказанного, рассматриваемую категорию можно определить следующим образом. Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Определим сущность заработной платы. Большую часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

* заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;
* заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Переход к рыночной экономике избавляет от коренного порока административно-командной системы распределения, состоящего в разрыве функций производства и распределения (предприятия создают национальное богатство, государство его распределяет). Функции распределения передаются непосредственным производителем или частному владельцу предприятия. Только собственник отныне вправе самостоятельно распоряжаться средствами производства и результатами труда. Принятие законов о собственности, о предпринимательстве и других окончательно определило судьбу централизованно устанавливавшихся ранее механизмов формирования заработной платы. В новых условиях децентрализованная форма распределительных отношений ориентируется на стоимостные показатели, конкуренцию на рынке и отражает финансово-рыночное положение предприятия.

В отношениях непосредственно оплаты труда стало играть главную роль возникновение организованных форм рынка труда. Величина заработной платы определяется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. С переходом к товарной форме рабочей силы восстанавливаются и значительно расширяются все функции оплаты труда. С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроизводства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стимулирующей. Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на одежду и пищу, но и покупку дома, квартиры, оплаты бытовых услуг и т. д. То есть определенное в зависимости от сложности труда, квалификации работника качество жизни.

По тому, как идет процесс признания заслуг работника в течение его трудовой жизни, выражающейся динамикой роста заработка, можно говорить и об адекватном процессе его интеграции с производством (предприятием, фирмой). Если нет признания, то не будет и лояльного мотивированного отношения к предприятию со стороны работника, нет ориентации на высокую производительность, отдачу. Таким образом, для правильной социально обусловленной мотивации организация заработной платы есть решающее условие достижения цели управления трудом, нацеленности работника на производительный труд.

В переходный период происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в плановой социалистической экономике заработная плата носила уравнительный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то в настоящее время оказалось, что связи между уровнем финансового положения предприятия и заработной платы этих предприятий не существует.

## 1.2 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 и трудовыми договорами [4].

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [4].

Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труда при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. В зависимости от того, какая та или иная форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Оплата труда работникам производится как в денежной так и в неденежной форме, в валюте Российской федерации (в рублях)[4]. Последние могут применяться при условии закрепления их в коллективном договоре, трудовых договорах, а также при наличии письменного заявления работника.

Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы. Ниже приведен перечень предметов, выдавать которые в счет заработной платы запрещено:

* спиртные напитки; наркотические,
* токсические, ядовитые и вредные вещества;
* оружие;
* боеприпасы;
* другие запрещенные предметы, свободный оборот которых ограничен или не допускается.

Кроме того, Конвенцией МОТ №95 установлено, что выдаваемые в качестве неденежной оплаты труда товары должны быть подходящими для личностного потребления работника и его семьи и выдаваться по соответствующей их содержанию стоимости [30].

Как правило, заработная плата, выдаваемая в натуральной форме, представляет собой продукцию предприятия и отпускается работникам по стоимости ее изготовления без торговой наценки.

Основными видами оплаты труда являются повременная, сдельная и аккордная. Первые два вида оплаты разделяются соответственно на простую повременную, повременно-премиальную, прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную.

Существует множество систем оплаты труда. Однако среди них можно выделить наиболее распространенные, являющиеся основными. В настоящее время известны и применяются следующие системы оплаты труда: тарифная (повременная, сдельная, коллективная), бестарифная, смешанная, система плавающих окладов, оплата труда на комиссионной основе.

Тарифная система оплаты труда основывается на совокупности нормативов: тарифные ставки, тарифная сетка, тарифные коэффициенты. Оплата труда по данной системе производится в зависимости от сложности работы, квалификации, качества труда и других факторов. В зависимости от сложности выполняемых работ каждому работнику присваивается соответствующий разряд. Тарификация работ и присвоение разрядов осуществляется на основании единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих [19], единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих [21], [4]. Тарифно-квалификационные справочники содержат подробные характеристики основных видов работ и требования, предъявляемые к квалификации работников в соответствии с тарифными разрядами. Чем сложнее выполняемая работа, тем выше разряд работника требуется для ее выполнения.

Первый разряд соответствует наименее сложным работам. Работы каждого разряда оплачиваются в соответствии с тарифными ставками (окладами). Тарифная ставка (оклад)- фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, месяц) [4]. Исходя из тарифных ставок определяют, размер оплаты труда работникам при повременной оплате труда, сдельные расценки рабочим- сдельщикам.

Тарифные ставки и тарифные разряды входят в тарифную сетку и составляют ее основу. Соотношение ставок и тарифов определяется тарифным коэффициентом. Таким образом, тарифная ставка- это произведение тарифной ставки 1-го разряда на соответствующий тарифный коэффициент. Законодательством Российской Федерации о труде размеры тарифных коэффициентов устанавливаются для работников бюджетной сферы. Прочие же организации устанавливают их самостоятельно путем закрепления в соглашениях, локальных нормативных актах, трудовых договорах. Тарифная ставка представляет собой таблицу, в которой представлены все разряды, коэффициенты и соответствующие им ставки. Например, первому разряду единой тарифной сетки, применяемой для оплаты труда работников бюджетной сферы, соответствует минимальный размер оплаты труда на территории РФ. Данная ставка индексируется в соответствии с изменениями ММОТ, следовательно, пересчитываются ставки отдельных разрядов. Пересчет осуществляется в рамках действующего законодательства и не всегда может вестись сразу по всем разрядам. Так, Правительство РФ может повышать единовременно 1-6 разрядов, остальные при этом остаются на прежнем уровне.

Соотношение между тарифным коэффициентом, соответствующим последнему (наибольшему) разряду, и тарифным коэффициентом первого разряда называется диапазоном тарифной сетки.

Тарифно-квалификационные справочники включают в себя подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации работника. Требуемый при выполнении той или иной работы уровень квалификации определяется разрядом. Более высокий разряд соответствует работе большой сложности.

Тарифные ставки применяются как при определении размера оплаты труда за отработанное время работникам, получающим повременную оплату, так и при определении сдельных расценок, на основании которых оплачивается труд рабочих сдельщиков. В любом случае размер заработной платы конкретного работника при прочих равных условиях зависит от величины тарифной ставки.

Дифференциация заработной платы от разряда к разряду производится при помощи тарифной сетки, которая представляет собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов [4].

Тарифная сетка строится в виде таблицы, объединяющей шкалу тарифных разрядов и соответствующую ей шкалу тарифных коэффициентов (чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент).

Тарифный разряд- величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника [4].

Важнейшими показателями, характеризующими затраты труда, являются нормы труда. В том числе:

* норма выработки - количество продукции, которое работник определенной квалификации должен произвести в единицу рабочего времени;
* норма времени - количество рабочего времени (часы, минуты), которое должен затратить работник определенной квалификации на производство единицы продукции (работ, услуг);
* норма обслуживания- количество объектов (единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т.д.), которые работник должен обслужить в единицу времени (за час, за рабочий день, рабочую смену, рабочий месяц);
* норма численности – количество работников соответствующей квалификации, необходимое для выполнения определенного объема работ (производственной, управленческой функции); нормированное задание – суммарный объем работы (в часах или натуральных показателях), который работник (группа работников) должен выполнить за единицу рабочего времени (час, рабочий день, рабочую смену, рабочий месяц).

Нормированные задания устанавливаются работникам, получающим повременную оплату труда.

Тарифная система находит свое проявление различных формах оплаты труда. В случаях, когда труд работника невозможно нормировать либо выполнение работы весьма сложно учитывать, используют повременную оплату труда.

Эта форма применима также для оплаты труда руководителей, специалистов, служащих, обслуживающего персонала и т.д.

Руководителям, служащим, а также техническим исполнителям заработная плата устанавливается в виде фиксированной суммы за полностью отработанный месяц, называемой должностным окладом.

Рабочим оплата труда рассчитывается за единицу времени - тарифная ставка.

При этом профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в пределах с 1 по 8-й разряды Единой тарифной сетки.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки и оклады, исходя из 9-12 разрядов Единой тарифной сетки по перечным, утвержденным министерствами и ведомствами Российской Федерации и Министерством труда Российской Федерации.

Если затруднения с нормированием и учетом рабочего времени не возникают, возможно применение сдельной формы оплаты труда. Сдельно оплачивают работы, результат которых зависит от физических, квалификационных и прочих характеристиках рабочего.

Оплата производится на основании сдельных расценок в соответствии с объемом выполненной работы. Расценки определяют путем:

* деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки;
* умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах (днях).

Под влияние внешних и внутренних факторов на деятельность предприятия (организации) сдельные расценки могут увеличиваться по усмотрению работодателя. Например, в условиях, когда ставиться задача наращивания темпов производства, увеличения объемов выпуска и реализации продукции (работ и услуг). Такие методы способные значительно повысить производительность труда на работах, эффективность которых во многом зависит от индивидуальных особенностей работника.

Сдельная форма оплаты труда имеет рад положительных моментов и дает реальную возможность самому повышать свой заработок, увеличивая скорость, качество и объем работ. Однако нормы времени, составляющие основу этой формы, должны быть четко определены. Если определение норм и расценок на отдельных видах работ затруднительно, следует проводить хронометраж. Хронометраж работы представляет собой повременное фиксирование выполнения отдельных технологических операций при заданном качестве работы, разрядам, квалификации и прочих характеристиках работника.

При необходимости обеспечения бесперебойной работы отдельных участников предприятия, недопущения простоев, сбоев и брака следует применять сдельно-премиальную форму оплаты труда. В этом случае заработная плата складывается из отдельного заработка и премий, начисленных за конкретные показателе работы (например, качественное выполнение задания за определенную норму времени). Применение такой формы оплаты труда стимулирует работника к повышению качественных, а не количественных результатов работы, а также исполнению ее в заданные сроки. Наибольший эффект она дает при оплате труда производственных рабочих, причем занятых на таких работах, как, например, конвейер. Подобные работы требуют строго выполнения заданного объема работ с обеспечение соответствующего качества. Сдельно- премиальная форма оплаты труда может строиться работодателем таким образом, чтобы невыполнение работы соответствующего качества, срока и объема было чревато материальными потерями для работника. Например, итогом может стать лишение работника премии и других поощрительных выплат.

Следующая известная форма оплаты труда косвенно- сдельная, которая устанавливается чаще всего вспомогательным рабочим. Она позволяет стимулировать повышение производительности и качества труда работников. Обслуживающих производственное оборудование и рабочие места. Заработная плата по косвенно- сдельной форме оплаты труда определяется в процентах от заработка основных рабочих того подразделения предприятия, которое они обслуживают.

Косвенная сдельная расценка рассчитывается как отношение тарифной ставки к запланированному объему выпускаемой продукции рабочему-сдельщику.

В целях повышения общей производительности отдельного производственного участка, предприятия и организации могут использовать наряду с индивидуальными коллективные формы оплаты труда.

Коллективная форма оплаты труда включает:

* аккордную;
* аккордно- премиальную.

Аккордная форма применима к работам, выполняемым бригадой совместно, например ремонтные, строительно-монтажные и прочие работы. Рабочие получают задание на основании бригадного наряда.

Оплата производится по итогам периода сразу за весь объем выполненных работ.

Сумма, заработанная бригадой, распределяется между ее членами пропорционально коэффициентам трудового участия с учетом количества и качества затраченного труда и разряда работника.

Аккордно- премиальная форма оплаты труда в отличие от аккордной дополняется системой премирования. Методики распределения заработной платы внутри бригады аналогичны. В зависимости от наличия дополнительных условий, влияющих на порядок исчисления размера заработной платы, различают следующие виды оплаты труда.

Прямая сдельная форма оплаты труда предусматривает оплату количества изготовленной работником продукции (выполненных работ, оказанных услуг), исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом требуемой квалификации.

Сдельно- прогрессивная форма оплаты труда предполагает, что произведенная в пределах установленных норм продукция оплачивается по действующим сдельным расценкам, а произведенная сверх норм продукция оплачивается по повышенным расценкам.

Бестарифная система оплаты труда предполагает зависимость размера заработной платы конкретного работника от конечных результатов его труда либо подразделения или предприятия в целом.

Уровень заработной платы определяется размером фонда оплаты труда. При этом работнику предоставляется гарантия на получение заработка не ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с действующим законодательством при условии выполнения норм времени и труда.

Система бестарифной оплаты труда подразумевает разработку ряда коэффициентов на основании квалификации работников, стажа работы, качества и сложности труда. Коэффициенты должны реально отражать степень вклада отдельных сотрудников в общие результаты труда коллектива предприятия.

Таким образом, фонд оплаты труда, формируемый предприятием исходя из собственных возможностей, распределяется по работникам в соответствии с присвоенными им коэффициентами. Заработная плата не носит фиксированный характер и из месяца в месяц может существенно различаться.

Системы оплаты труда, имеющие одновременно признаки тарифной и бестарифной, коллективной и индивидуальной, в различных сочетаниях называются смешанными. Различают следующие формы смешанных систем оплаты труда:

* плавающие оклады;
* комиссионная;
* дилерский механизм.

Система плавающих окладов.

По системе плавающих окладов периодически тарифные ставки (должностные оклады) работников корректируются. Степень корректировки зависит от производительности труда (повышение или снижение) работника, выполнения, невыполнения задания и т.п.

При этой форме оплаты труда оклад работника меняется в зависимости от изменения фонда оплаты труда согласно штатному расписанию, при условии утверждения руководителем организации коэффициента повышения заработной платы, получаемый путем соотношения предыдущего и настоящего фонда оплаты труда. Заработная плата каждого работника определяется путем умножения предыдущего оклада на коэффициент повышения заработной платы текущего месяца.

Дилерский механизм предполагает, что часть заработной платы предоставляется работнику в виде реализуемой предприятием продукции по более низким ценам. Разница от перепродажи обеспечивает работнику заработную плату. По усмотрению руководства предприятия продукции может отдаваться работникам под реализацию с последующей оплатой, иными словами, натуральная оплата.

Работники отдела сбыта, внешнеэкономической службы, рекламные агенты и т.п. оплачиваются на основе комиссионной формы оплаты труда. Комиссионная форма использует разнообразные методы, которые в зависимости от целей предприятия, особенностей товара, специфики рынка и других факторов влияют на оплату труда работников по результатам их деятельности. Так, заработок может определиться в виде фиксированного процента от объема реализации продукции (работ, услуг) при условии, что целью предприятия является максимальный и неуклонный рост продаж.

При необходимости максимизации прибыли без увеличения количества продаваемой продукции работнику устанавливается фиксированный процент от маржи по контракту.

Существует также следующий порядок расчета заработной платы: штатным расписанием устанавливается базовая плата, а при выполнении плана реализации рассчитывается сумма к выдаче на основе фиксированного процента.

При оплате труда на комиссионной основе заработная плата работнику устанавливается в процентном отношении от стоимости произведенных им товаров, работ или услуг.

В состав заработной платы в настоящее время включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Включению в состав заработной платы, в частности, подлежат:

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 (выполнения работ и оказания услуг);
* стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
* премии и вознаграждения, (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер независимо от источников их выплаты;
* стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т. п.);
* ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы;
* компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;
* выплаты, обусловленные районным регулированием платы труда: по районным коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
* доплаты за работу во вредных или опасных условиях на тяжелых работах;
* доплаты за работу в ночное время;
* оплата работы в выходные и праздничные дни;
* оплата сверхурочной работы;
* оплата работника за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;
* доплаты работникам, постоянно занятым на подъемных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно;
* оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
* комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам;
* гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации;
* оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение ми письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы;
* оплата специальных перерывов в работе;
* выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы;
* выплата разницы в окладах при временном заместительстве;
* суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы на предприятии, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например, военнослужащих) как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям;
* оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;
* оплата труда работников не списочного состава;
* оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации), за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием с физическими, а не юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется, исходя за сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов;
* оплата услуг (гонорар) работников не списочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио и телевидению и т. д.)

2) Оплата за неотработанное время:

* оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);
* оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам;
* оплата льготных часов подростков;
* оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;
* оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;
* оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;
* оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;
* оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы;
* суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за не проработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации;
* оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови;
* 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;
* стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций;
* другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

4) Выплаты на питание, жилье, топливо:

* стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством);
* оплата (полная или частичная) стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам с или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством);
* стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (в соответствии с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредставление их бесплатно;
* средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством);
* стоимость бесплатно предоставленного топлива.

Указанные виды оплат зависят от объема выполненных работ. Чем он больше, тем больше оплаты начисляется рабочим. Объемный фактор действует совместно со структурным, т. е. с изменением удельных весов отдельных видов работ, имеющих большую или меньшую трудоемкость и соответственно оплату за единицу продукции, что приводит к изменению начисленной оплаты труда сдельщика. Третьим фактором, оказывающим влияние на переменную часть оплаты труда, является прямая оплата труда за единицу изделия или за единицу объема работ, которая, в свою очередь, зависит от трудоемкости и часовой оплаты труда, изменяющихся под влиянием факторов научно-технического прогресса и улучшения организации труда.

## Правовое регулирование учета и организации оплаты труда

Понятие и состав трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в РФ определены ст.5 гл.1 Трудовой Кодекс Российской Федерации вступившего в действие с 1 февраля 2002г. Трудовой кодекс является приоритетным по отношению к другим законодательным актам в сфере трудовых отношений. Все прочие источники трудового права не должны противоречить Кодексу и иным федеральным законам. Порядок регулирования норм трудового права содержится в [4]:

* Трудовом кодексе;
* иных федеральных законах;
* Указах Президента РФ;
* постановлениях Правительства РФ и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти;
* конституциях (уставах), законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ;
* актах органов местного самоуправления и локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права.

Кроме того, на территории Российской Федерации до принятия соответствующих законодательных актов применяются нормы бывшего СССР в части, не противоречащей Конституции и законодательству РФ, а также международным соглашениям (договорам) с участием Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные нормативными правовыми актами о труде, то применяются правила международного договора.

В 2003 г. на территории РФ в силу вступили следующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

1. Федеральный закон от 07.07.2003 г. №110-ФЗ "О внесении изменений в статьи 219 и 220 в части второй Налогового кодекса РФ";
2. Федеральный закон от 07.07.2003 г. №118-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"";
3. Федеральный закон от 27.12.2002 г. №183-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2003 год";
4. Постановление Госкомстата России от 04.08.2003 г. №72 "Об утверждении Порядка заполнения сведений о численности работников и использования рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения";
5. Постановление Правительства от 11.04.2003 г. №213 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы";
6. Постановление Правительства от 16.04.2003 г. №225 "О трудовых книжках";
7. Постановление Правительства от 24.12.2002 г. №923 "О перечне иностранных и международных организаций, гранты которых не учитываются в целях налогообложения в доходах российских организаций – получателей грантов";
8. Постановление Правительства от 11.04.2003 г. №213 "Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы";
9. Приказ Минобразования России от 13.05.2003 г. №2057, зарегистрированный Минюстом России от 11.07.2003 г. №4889 "Об утверждении форм справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в высшем учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию";
10. Информационное письмо департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда России от 09.06.2003 г.
№1199-16, департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда России от 19.05.2003 г. №670-9, Пенсионного фонда РФ от 09.06.2003 г. №25-23/5995 "О размерах районных коэффициентов, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для рабочих и служащих непроизводственных отраслей, установленных в целенаправленном порядке";
11. Письмо МНС России от 20.03.2003 г. №05-1-11/127-К269
"О едином социальном налоге";
12. Письмо ФСС России от18.04.2003 г. №02-18/05-2417
"О неначислении страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на часть суммы пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемой работодателем в соответствии с Федеральным законом от 31.12.2002 г. №190-ФЗ";
13. Письмо ФСС России от17.03.2003 г. №12-18/05-1335 "Об Указе Президента РФ от 15 марта 2000 года №508 "О размере пособия по временной нетрудоспособности "";
14. Письмо ФСС России от 13.02.2003 г. №02-18/05-982
"О минимальном размере пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам";
15. Письмо ФСС РФ от 05.05.2003 г. №02-18/05-2788 "О положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Кроме выше перечисленных, в настоящее время действуют и другие ранее изданные постановления, приказы, указы, законы, письма и инструкции, регулирующие трудовые отношения.

Наряду с Трудовым кодексом применяют также Налоговый, Гражданский, Уголовный, Семейный, Кодекс об административных правонарушениях и дт.

# ГЛАВА 2 ДЕЙСТВУЮЩАЯ ПРАКТИКА УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО "МЕРАВИТ"

## Организационно-правовая характеристика предприятия ООО "Меравит"

Действующее законодательство РФ признает, и равным образом защищает различные формы собственности [1]. В соответствии с п.2 ст. 212 ГК РФ имущество может находится в собственности граждан и юридических лиц РФ, и ее субъектов, муниципальных образований [2].

Собственник имущества может свободно владеть, пользоваться и распоряжаться им по своему усмотрению, использовать для предпринимательской деятельности и иной, не запрещенной законом деятельностью.

ГК РФ позволяет юридическим лицам ведение предпринимательской деятельности в разных организационно-правовых формах, которые предопределяют характер деятельности, порядок его создания и ликвидации.

Оно является юридическим лицом, учреждено на неограниченный срок деятельности и создано на основании Учредительного договора.

Учредительные документы ООО "Меравит" соответствуют законодательству РФ.

ООО "Меравит" в соответствии с действующим законодательством представляет собой организацию, уставной капитал которой разделен на доли определенных учредительными документами размеров. Участники общества не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью Общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций [2].

Число участников общества не превышает предела установленного законодательством для обществ с ограниченной ответственностью [2].

Учредительными документами ООО "Меравит" являются учредительный договор, подписанный его учредителями, и утвержденный ими устав. Учредительные документы содержат условия о размере уставного капитала общества; о размере долей каждого из участников; о размере, составе, сроках и порядке внесения ими вкладов, об ответственности участников за нарушение обязанностей по внесению вкладов; о составе и компетенции органов управления общества и порядке принятия ими решений, в том числе о вопросах, решения по которым принимаются единогласно или квалифицированным большинством голосов, а также иные сведения, предусмотренные законом об обществах с ограниченной
ответственностью [2].

Высшим органом ООО "Меравит" является общее собрание его участников, а его исполнительным органом является директор
ООО "Меравит" назначенный общим собранием. Опубликование сведений о результатах ведения дел ООО "Меравит" не требуется [2].

Как и любое юридическое лицо, Общество имеет в собственности обособленное имущество и отвечает им по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Общество имеет самостоятельный баланс, расчетный счет в банке, печать со своим наименованием [2].

Общество действует на основании Устава, утвержденного учредителями, в котором определены цели деятельности, уставной фонд Общества, права и обязанности участников общества, порядок управления деятельностью и другие вопросы [2].

ООО "Меравит" с момента его регистрации получило статус юридического лица [2].

За счет чистой прибыли Общество формирует:

* Фонд развития производства;
* Фонд социального развития и материального поощрения;
* Резервный фонд;
* Фонд отчислений учредителям Общества.

Трудовой коллектив Общества составляют все граждане, участвующие своим трудом в его деятельности на основе трудового договора. Трудовые отношения регулируются действующим Законодательством о труде.

С 01.01.2003 г. ООО "Меравит" перешло на упрощенную систему налогообложения [3], [8].

Упрощенная система налогообложения применяется ООО "Меравит" наряду с общей системой налогообложения, предусмотренной законодательством Российской Федерации о налогах и сборах. Переход к упрощенной системе налогообложения осуществлен в добровольном
порядке [3].

Применение упрощенной системы налогообложения предусматривает замену уплаты налога на прибыль организаций, налога на имущество организаций и единого социального налога уплатой единого налога, исчисляемого по результатам хозяйственной деятельности за налоговый период. ООО "Меравит", применяя упрощенную систему налогообложения, не признается налогоплательщиком налога на добавленную стоимость, за исключением случаев, кода организация признается налоговым агентом по уплате этого налога.

ООО "Меравит" производит уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Иные налоги уплачиваются организацией в соответствии с общим режимом налогообложения [3].

Если по итогам налогового периода доход ООО "Меравит" превысит 15 млн. руб. или остаточная стоимость основных средств и нематериальных активов, определяемая в соответствии с законодательством Российской Федерации о бухгалтерском учете, превысит 100 млн. руб., то организация будет считаться перешедшей на общий режим налогообложения с начала того квартала, в котором было допущено это превышение [3].

Объектом налогообложения ООО "Меравит" признаются доходы организации. Выбор объекта налогообложения осуществился самим обществом и не может меняться в течение всего срока применения упрощенной системы налогообложения [3].

При определении объекта налогообложения обществом учитываются следующие доходы:

* доходы от реализации работ, услуг, реализации имущества и имущественных прав, определяемые в соответствии со статьей 249 Налогового Кодекса Российской Федерации;
* внереализационные доходы, определяемые в соответствии со статьей 250 Налогового Кодекса Российской Федерации [3].

Датой получения доходов признается день поступления средств на счета в банках и (или) в кассу, получения иного имущества (работ, услуг) и (или) имущественных прав (кассовый метод) [3].

Налоговым периодом признается календарный год. Отчетными периодами признаются первый квартал, полугодие и девять месяцев календарного года [3].

Так как объектом налогообложения являются доходы, то налоговая ставка устанавливается в размере 6 % [3].

Налог исчисляется как соответствующая налоговой ставке процентная доля налоговой базы.

Сумма налога по итогам налогового периода определяется налогоплательщиком самостоятельно. Так как ООО "Меравит" выбрало в качестве налогообложения доходы, то по итогам каждого отчетного периода исчисляют сумму квартального авансового платежа, исходя из ставки налога и фактически полученных доходов, рассчитанных нарастающим итогом с начала налогового периода до окончания соответственно первого квартала, полугодия, девяти месяцев с учетом ранее уплаченных сумм квартальных авансовых платежей по налогу. Сумма налога (квартальных авансовых платежей по налогу), исчисленная за налоговый (отчетный) период, уменьшается на сумму страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, уплачиваемых за этот же период времени в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также на сумму выплаченных работникам пособий по временной нетрудоспособности. При этом сумма налога (квартальных авансовых платежей по налогу) не может быть уменьшена более чем на 50% по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование [12].

Уплаченные авансовые платежи по налогу засчитываются в счет уплаты налога по итогам налогового периода.

Уплата налога и квартальных авансовых платежей по налогу производится по месту нахождения организации.

Квартальные авансовые платежи по налогу уплачиваются не позднее
25-го числа первого месяца, следующего за истекшим отчетным
периодом [3].

ООО "Меравит" ведет налоговый учет показателей своей деятельности, необходимых для исчисления налоговой базы и суммы налога, на основании книги учета доходов и расходов. Форма книги учета доходов и расходов и порядок отражения в ней хозяйственных операции утвержден Министерством финансов Российской Федерации [7], [3].

## Документальное оформление трудовых отношений и учета начисления заработной платы работников

Трудовые отношения – отношения на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором [4].

Трудовые отношения – отношения на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором [4].

Если принимаемый на работу не имел трудового стажа, трудовая книжка, а также пенсионное свидетельство оформляются организацией – работодателем.

На основании заключенного трудового договора с работником
ООО "Меравит" оформляет приказ (распоряжение) по предприятию о его приеме на работу в соответствии с условиями договора. Содержание приказа объявляется работнику в течении трех дней с момента подписания договора, а также выдается второй экземпляр, а по требованию - копия приказа о приеме, заверенная руководителем. Оформление приказа о приеме на работу осуществляется при помощи формы №Т1 и №Т-1а.

Далее на основании приказа о приеме на работу работником отдела кадров открывается личная карточка работника, оформляемая по форме
 №Т-2.

На основании личной карточки работник бухгалтерии заполняет лицевой счет по форме №Т-54, который составляется для отражения сведений о заработной плате за прошлые периоды [17]. В него заносятся записи обо всех видах начислений и удержаний из заработной платы на основании первичных документов по учету выработки и выполненных работ, отработанного времени и документов на различные виды выплат. Исходя из лицевого счета вычисляется средний заработок, необходимый для проведения начислений при оплате отпуска, по больничным листкам и т. д. Каждый год на каждого работника открывается новый лицевой счет.

Кроме этого, должна заводиться Налоговая карточка по учету доходов и налога на доходы физических лиц по форме 1-НДФЛ [25]. В ходе исследования ООО "Меравит" было обнаружено, что данная форма на предприятии не ведется, что является не соблюдением законодательства.

По окончании года лицевые счета и налоговые карточки персонала предприятия сдаются в архив.

В случае если руководство ООО "Меравит" считает необходимым, то вновь принимаемым работникам устанавливается испытательный срок, что фиксируется в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

Для закрепления трудовых обязанностей за конкретным работником используется должностная инструкция. Которая утверждается приказом директора ООО "Меравит" и после подробного изучения заверяется подписью работника.

Должности (профессии), на которые принимаются работники
ООО "Меравит" четко определены в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС), тарифно-квалификационными характеристиками, а также квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и других служащих [19], [20].

Должностные обязанности кассира определены Порядком ведения кассовых операций в РФ, а должностные обязанности главного бухгалтера определяются ст.7 Федерального закона от 21.11.1996 г. №129-ФЗ
"О бухгалтерском учете"[[1]](#footnote-1).

Полное наименование должности, профессии и специальности в трудовом договоре указывается в соответствии со штатным расписанием ООО "Меравит".

Штатное расписание ООО "Меравит" представляет собой организационно-распорядительный документ. В его состав входит информация о должностях, численном составе и фонде заработной платы работников предприятия. Оно составляется по форме №Т-3 [17]. Штатное расписание заверяется подписями главного бухгалтера и директором организации. Утверждается директором ООО "Меравит" посредством издания соответствующего приказа.

Также в трудовом договоре указывается на каких условиях принимается работник: по основному месту работы или по совместительству. В следующей главе настоящей дипломной работы будет рассмотрено начисление заработной платы и прочих выплат в зависимости от условий приема на работу. В частности, совместителям в отличие от штатных сотрудников налоговые вычеты по месту работы не предоставляются.

Ведение и хранение трудовых книжек осуществляется работником отдела кадров ООО "Меравит" в соответствии законодательством РФ [15].

Трудовые книжки являются бланками строгой отчетности, поэтому хранятся в сейфе и учитываются в следующей документации:

* приходно-расходной книге по учету бланков трудовых книжек и вкладышей к ним;
* книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

Расходы на трудовые книжки учитывают на забалансовом счете 006 "Бланки строгой отчетности" по цене приобретения (на основании соответствующих товарных и кассовых чеков, накладных). Аналитический учет по счету 006 ведется по каждому виду бланков строгой отчетности и местам их хранения. Испорченные при заполнении бланки трудовых книжек отражают в акте на их списание.

В настоящее время в ООО "Меравит" широко применяется практика, когда работники приобретают трудовые книжки самостоятельно. В этом случае бухгалтерский учет бланков трудовых книжек не ведется.

В случае перевода работника на другую работу эта процедура оформляется приказом директора ООО "Меравит" по форме №Т-5 " [17].

Для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику (работникам) в соответствии с законодательством, нормативными актами организации, трудовым договором, работником отдела кадров или уполномоченным лицом ООО "Меравит" составляется приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику по форме №Т-6 и утверждается директором организации [17]. Этот приказ объявляется работнику под расписку. На основании приказа делаются отметки в личной карточке, лицевом счете и производится расчет заработной платы, причитающейся за отпуск, по форме №Т-60 "Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику" [17].

График отпусков исследуемой организацией не составляется.

Для оформления и учета направлений работника в командировку, работником отдела кадров заполняется, а директором ООО "Меравит" утверждается приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку по форме №Т-9 или №Т9а [17]. А документом удостоверяющем время пребывания работника в служебной командировке является командировочное удостоверение оформленное по форме №Т-19 работником отдела кадров в одном экземпляре [17]. После возвращения из командировки в организацию работником бухгалтерии составляется авансовый отчет с помощью бухгалтерской программы "1С Предприятие" с приложением документов, подтверждающих произведенные расходы.

Для оформления и учета поощрений за успехи в работе на основании служебной записки начальника структурного подразделения составляется Приказ (распоряжение) о поощрении работника по форме №Т-11 и №Т-11а, который утверждается директором предприятия, объявляется работнику (-ам) под расписку [17]. На основании этого приказа вносится соответствующая запись в трудовую книжку.

ООО "Меравит" как работодатель ведет учет фактически отработанного каждым работником предприятия времени по форме №Т-13 [17], [4].

Продолжительность рабочей недели ООО "Меравит" пять рабочих дней с выходными субботой и воскресеньем и составляет 40 часов для всех работников организации, что соответствует законодательству РФ [4].

Выполнение работ сверхурочно допускается с письменного согласия работника.

Рабочее время всех категорий работающих накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час [4].

Форма №Т-13 служит для учета использования рабочего времени и расчета заработной платы как работников аппарата управления так и основных рабочих.

Директор ООО "Меравит" приказом назначает лицо, ответственное за ведение табельного учета. Табель заполняется на списочный состав работников предприятия, принятых на постоянную, временную, сезонную работу сроком на 1 день и более (кроме работников, с которыми заключен договор подряда).

Бланки этого табеля ООО "Меравит" созданы с помощью средств вычислительной техники с частично заполненными реквизитами. Ежедневно работник отдела кадров регистрирует явки работников на работу, ухода с работы. Всех случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также часов простоя и сверхурочной работы. Отметку о неявках или опозданиях делают в табеле на основании соответствующих документов- справок о вызове в военкомат, суд. Листов о временной нетрудоспособности и др., которые работники сдают работнику отдела кадров; время простоя устанавливают по листкам о простое, а часы сверхурочной работы - по спискам начальников подразделений.

Для учета выработки применяют совмещенную форму таких первичных документов как: счет, наряд на выполнение работ и акт выполненных работ. Эта форма имеет название "Счет-наряд и акт выполненных работ, услуг" (Приложение 1). Счет-наряд и акт выполненных работ, услуг выписывается работником бухгалтерии в двух экземплярах на одной странице на основании Договора с клиентом и Протокола согласования цен (формы и вид этих документов утверждены приказом директора ООО "Меравит") и кладутся в папку конкретного наладчика КИП. По мере выполнения работ, услуг в течение календарного месяца второй экземпляр Счета-наряда и акта выполненных работ и услуг с печатью организации получателя услуг, подписью ее руководителя, датой выполнения услуг и пломбира наладчика КИП (если производится пломбировка), предоставляется наладчиком КИП в бухгалтерию, где ответственным бухгалтером проставляется дата сдачи (отметка о выполнении услуг) Счета-наряда и акта выполненных работ, услуг. Учет сданных Счетов-нарядов и актов выполненных работ, услуг ведется с помощью компьютерной программы "1С Предприятие" адаптированной программистами под специфику работы ООО "Меравит".

На основании сданных счетов-нарядов и актов выполненных работ компьютером автоматически формируется Ведомость объемов выполненных работ за месяц (Приложение 2). Сумма зарплаты каждого работника формируются в процентном отношении к сумме объема выполненных работ в данном месяце. Процент устанавливается для каждого подразделения приказом директора 1 раз в год (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Процентные ставки к объемам

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование подразделения | Процент, % |
| Технический отдел (цеховые) | 30 |
| Технический отдел (линейные) | 30 |
| Отдел выездного обслуживания | от 30 до 50 |
| Участок механических весов | 45 |

Данная форма передается бухгалтеру начисляющему заработную плату только после внесения в нее данных о необходимых вычетов, процентов премирования или наказания по каждому отдельному работнику основного производства (табл. 2.2).

Таблица 2.2

Вычеты и надбавки формирующие ведомость объемов выполненных работ
за месяц

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование вычета, надбавки | Основание и его источник |
| Вычеты: количество голограмм взятых на установку; | "список голограмм подлежащих снятию с объема выполненных работ" подготавливается работником склада |
|  Количество дополнительных самоклеющихся пломб взятых на установку | "список ДСП подлежащих снятию с объема выполненных работ" подготавливается работником склада |
|  количество материалов взятых для выполнения работ | "Список материалов" подготавливается работником склада |
|  сумма аренды | Приказ директора |
|  процент понижения объема | Приказ директора |
| Процент повышения объема | Приказ директора |

В качестве примечания нами отмечено, что сумма аренды снимаемая с работников разная, для специалистов по кассовым аппаратам она составляет фиксированную сумму, а для специалистов по весоизмерительной технике рассчитывается пропорционально количеству механиков числящихся на данном участке (Приложение 3).

Сотрудники аппарата управления имеют фиксированный оклад.

Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче на руки работникам определяется сумма заработка работников за месяц и производятся необходимые удержания. Эти расчеты производятся в Расчетно - платежной ведомости форма №Т-49, которая к тому же служит документом для выплаты заработной платы за месяц в лицевой части этой ведомости записывают суммы начисленной заработной платы по ее видам (сдельно, повременно, премии и разного рода оплаты), а в правой – удержания по их видам и сумму к выдаче [17]. На каждого работника в ведомости отводят одну строку.

Для выплаты используется Платежная ведомость по форме №Т-53 в ней указываются фамилии и инициалы работников, их табельные номера, суммы к выдаче и расписку в получении заработной платы [17]. Бухгалтерией ООО "Меравит" на каждое подразделение оформляется отдельная Платежная ведомость, для упрощения выдачи заработной платы работникам и предоставления данных руководству организации.

Для получения денежных средств на выплату заработной платы в банк предоставляются следующие документы: чек. Платежные поручения на перечисления денежных средств в бюджет по удержанным налогам. На перечисление сумм. Удержанных по исполнительным документам и личным обязательствам, а также на перечисление платежей на социальные нужды (в фонды - пенсионный и социального страхования). А также делается запрос в банк о резервировании для ООО "Меравит" необходимой суммы наличных денег на определенную дату. На основании чека банк выдает организации необходимую сумму денежных средств, а бухгалтерией ООО "Меравит" на эту сумму составляется приходный кассовый ордер форма №КО-1. Заработная плата выдается из кассы в течении трех дней. По истечении этого срока кассир против фамилий работников, не получивших заработную плату, делает отметку "Депонировано", составляет реестр невыданной заработной платы и на титульном листе ведомости указывает фактически выплаченную и не полученную работниками сумму заработной платы. Суммы не выплаченные в срок заработной платы по истечении трех дней сдают в банк на расчетный счет. На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовые ордера, по одному на каждую платежную ведомость, форма №КО-2, номера и даты которых проставляются на последней странице ведомости.

Для учета и регистрации платежных ведомостей по произведенным выплатам работникам организации работником бухгалтерии, ответственным за начисление и расчет заработной платы ведется Журнал регистрации платежных ведомостей по форме №Т-53а.

Выплаты, не совпадающие со временем выдачи заработной платы (внеплановые авансы, отпускные суммы и т.п.), производят по расходным кассовым ордерам, на которых делают пометку "Разовый расчет по заработной плате".

Для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при прекращении действия трудового договора работником бухгалтерии составляется Записка расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником по форме №Т-61 [17].

При организации учета заработной платы на ООО "Меравит" используются соответствующие учетные регистры двух типов:

* хронологические (в них записи ведутся в последовательности совершения операций, по датам). Это журналы регистрации операций;
* систематические (записи соответствуют системе счетов, т. е. плану счетов бухгалтерского учета, и информация группируется по определенным счетам). Это ведомости, журналы-ордера и т. д.

##  Порядок отражения в учете отчислений в различные фонды и удержаний производимых с заработной платы

Расчет сумм, причитающихся к выплате работникам по заработной плате, условно состоит из нескольких этапов.

1. начисление сумм оплаты труда и других выплат работникам предприятия; отражение указанных сумм на счетах бухгалтерского учета.
2. расчет удержаний из заработной платы.
3. расчет сумм начислений страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и Фонд социального страхования РФ на фонд заработной платы
4. получение наличных денег на заработную плату в отделение банка
5. выдача заработной платы
6. депонирование заработной платы.

В этой главе настоящей дипломной работы мы рассмотрим как производится работниками бухгалтерии ООО "Меравит": расчет различных удержаний из заработной платы; расчет сумм начислений страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и Фонд социального страхования РФ на фонд заработной платы (отчисления на травматизм 1,1%); расчет больничных листов и отпусков.

Расчет среднего заработка.

Средний заработок рассчитывается бухгалтером не только для расчета отпускных, существует еще около 30 случаев, когда предприятие должно платить не оклад, а именно средний заработок. Причем во всех этих случаях он определяется совсем по другим правилам, нежели отпускные. Средний заработок начиная с 01.01.2004г применяется также при выплате больничных и пособий по беременности и родам.

По общему правилу средний заработок начисляют в случае, если сотрудник на предприятии не находится, но работодатель обязан оплачивать это время в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ. Наиболее распространенные случаи, когда нужно платить средний заработок, мы перечислили в таблице 2.3 [31].

Таблица 2.3

Наиболее распространенные случаи выплаты среднего заработка

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для начисления среднего заработка | Статья ТК РФ |
| Отпуск (расчет производится по особым правилам) | 114 |
| Командировка | 167 |
| Дополнительный отпуск на время сдачи экзаменов и подготовки диплома | 173, 174, 175, 176 |
| Увольнение сотрудника по инициативе организации, в связи с сокращением штата, ликвидацией предприятия или окончанием сезонных работ | 178, 180, 296, 318 |
| Перевод сотрудника на нижеоплачиваемую работу | 182 |
| Медицинское обследование | 185, 212, 219 |
| Обучение на курсах повышения квалификации с отзывом от производства | 187 |
| Вынужденный прогул из-за незаконного увольнения | 394 |
| Невыполнение норм труда по вине предприятия | 155 |
| Временный простой | 157, 220 |
| Перевод на другую работу беременных женщин с детьми до полутора лет | 254 |
| Сдача крови | 186 |
| Перерывы у кормящих матерей | 258 |
| Участие в работе комиссии по разрешению трудовых споров | 171, 405 |

Прежде чем рассчитать сумму среднего заработка определяется время, за которое его нужно начислить. Для этого ведется табель учета использования рабочего времени по форме №Т-12. Число дней, за которые положена такая выплата, и войдет в расчет. Этот расчет бухгалтером ООО "Меравит" производится в ручную, а можно облегчить этот трудоемкий процесс с помощью бухгалтерской программы "1С Заработная плата".

Во всех случаях, кроме отпусков, средний заработок рассчитывается одинаково. Складываются суммы, которые были начислены сотруднику за предыдущие 12 месяцев (календарных или фактических), результат делится на число дней, отработанных за этот период. Этот порядок установлен статьей 139 Трудового Кодекса РФ. Это правило распространяется на всех: штатных специалистов, совместителей, сотрудников с неполным рабочим днем. Главное, определить какие именно дни и выплаты расчетного периода нужно включать в расчет, а какие нет.

Особенности расчета среднего заработка, определения дней и выплат включаемых в расчет, будут рассмотрены в данной главе при раскрытии конкретного случая его применения.

Расчет удержаний из заработной платы.

Из начисленной работникам организации заработной платы производят различные удержания, которые можно разделить на две группы: обязательные и по инициативе организации.

Обязательными удержаниями являются налог на доходы физических лиц, по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц.

В ООО "Меравит" по инициативе организации имеют место следующие вычеты: долг за работником; ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в межрасчетный период; в погашение задолженности по подотчетным суммам; за ущерб, нанесенный производству; за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей; за брак.

Из числа обязательных удержаний в ООО "Меравит" имеют место удержания в виде налога на доходы физических лиц и удержаний по исполнительным листам в пользу физических лиц, в виде алиментов.

Налог на доходы физических лиц удерживается со всех сотрудников, признаваемых в соответствии с законодательством налогоплательщиками данного налога [3].

Базой для исчисления налога являются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной так и в натуральной формах, и определяется бухгалтером в соответствии с законодательством. К наиболее распространенным из них в данной организации являются: начисленная заработная плата, материальная помощь, суммы государственных пособий по временной нетрудоспособности (включая пособие по уходу за ребенком), отпускные, авансы в счет заработной платы, дивиденды.

Налоговым периодом признается календарный год [3].

В соответствии с Налоговым кодексом при определении размера налоговой базы бухгалтер производит стандартные вычеты. На данный момент из числа всех стандартных вычетов для сотрудников ООО "Меравит" используются только два:

Налоговый вычет в размере 400 рублей за каждый месяц налогового периода. Действует до месяца в котором доход конкретного налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода превысил 20 000 рублей. Начиная с месяца в котором этот доход превысил 20 000 рублей данный вычет не применяется [3].

Налоговый вычет размере 300 рублей за каждый месяц налогового периода распространяется на каждого ребенка у налогоплательщиков, на обеспечении у которых находится ребенок, являющихся родителями или супругами родителей, опекунами или попечителями, и действует до месяца, в котором их доход исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода превысил 20 000 рублей. Начиная с месяца в котором этот доход превысил 20 000 рублей данный вычет не применяется. Налоговый вычет производится на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося дневной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента, курсанта в возрасте до 24 лет. Вдовам (вдовцам), одиноким родителям, опекунам или попечителям налоговый вычет производится в двойном размере. Указанный вычет предоставляется на основании письменных заявлений налогоплательщиков и документов подтверждающих право на данный вычет [3]

Дата фактического получения дохода налогоплательщиком определяется бухгалтером согласно статье 223 гл.23 Налогового Кодекса РФ.

В соответствии с Налоговым кодексом РФ налоговые ставки на доходы физических лиц устанавливаются в размере:

* 13% физических лиц;
* 35% в отношении следующих доходов:
а) стоимости любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ и услуг, в части превышения установленных Налоговым кодексом размеров;
б) страховых выплат по договорам добровольного страхования в части превышения установленных Налоговым кодексом размеров;
в) процентных доходов по вкладам в банках в части превышения суммы, рассчитанной исходя из действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ, в течении периода за который начислены проценты, по рублевым вкладам (за исключением срочных пенсионных вкладов, внесенных на срок не менее шести месяцев) и 9 % годовых по вкладам в иностранной валюте;
г) суммы экономии на процентах при получении налогоплательщиками заемных средств в части превышения установленных Налоговым кодексом размеров;
* 30% в отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации;
* 6% в отношении доходов от долевого участия в деятельности организаций, полученных в виде дивидендов (ст.224 гл.23 НК РФ).

Сумма налога определяется исчисляется как процентная доля налоговой базы. Общая сумма налога представляет собой сумму, полученную путем сложения полученных сумм налога. Общая сумма исчисляется по итогам налогового периода применительно ко всем доходам налогоплательщика, дата получения которых относится к соответствующему периоду. Сумма налога определяется в полных рублях, путем математического округления [3].

Наиболее часто в ООО "Меравит" применяются такие налоговые ставки 13% и 6%.

Работником бухгалтерии определяется общая сумма налога по каждому сотруднику, что указывается в лицевом счете, а затем определяется общая сумма налога по различным ставкам. На каждую общую сумму налога по конкретной ставке ответственным бухгалтером составляется платежное поручение для перечисления налога в бюджет. Деление общей суммы налога по ставкам необходимо в связи с разными кодами бюджетной классификации, которые необходимо указывать в платежном поручении, а также для более полного аналитического учета данного налога.

По окончании налогового периода ответственным бухгалтером составляется декларация по налогу на доходы физических лиц в целом по предприятию, которая представляется курьером в налоговый орган по месту регистрации организации не позднее 30 апреля года, следующего за истекшим налоговым периодом. Налоговая декларация составляется путем ручного ввода всех необходимых данных в специальную программу "Налогоплательщик", распечатывается в двух экземплярах и сохраняется на магнитном носителе. В налоговую инспекцию предоставляются два экземпляра декларации и необходимое количество дискет, содержащих данную отчетность.

Расчет удержаний по исполнительным листам осуществляется в соответствии с Семейным кодексом РФ и временной инструкцией о порядке удержания алиментов [5].

Алименты на содержание несовершеннолетних детей устанавливаются в твердой денежной сумме или в размере: на одного ребенка-25%, на двух детей 33%, на трех и более 50% заработка (дохода) но не менее суммы установленной законодательством.

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

Базой для исчисления алиментов берется сумма заработка (дохода) за вычетом налога на доходы с физических лиц.

На сумму удержанных алиментов работником бухгалтерии составляется платежное поручение и перечисляется получателю указанному в исполнительном листе.

**Пример №1.**

Иванов Алексей Владимирович 1977 года рождения, выписал в 11.11.2004 года аванс в счет заработной платы на сумму 2 000 руб. 00 коп. Он является сотрудником аппарата управления (менеджер ), заработная плата повременная, месячный оклад, согласно штатному расписанию с 01.01.2004 года составляет 6 000 руб. 00 коп.. Имеет одного ребенка, возрастом 8 лет. Отработал весь ноябрь целиком. С ноября, согласно исполнительному листу №35-867 от 30.10.2004 года, должен платить алименты.

Необходимо рассчитать заработную плату к выдаче на руки, суммы Налога на доходы физических лиц, алиментов, а также отчислений в Пенсионный фонд и Фонд социального страхования. Отразить операции на счетах бухгалтерского учета.

Стандартные вычеты (300 и 400 рублей) в ноябре Иванову А.В. не предоставляются, т.к. совокупный доход с начала года составляет:

6000.00\*10=60 000.00 > 20 000.00

Сумма налога на доходы с физических лиц составляет:

6000.0\*13%=780.00 руб.

Так как у Иванова А.В. один ребенок, то процентная ставка для расчета алиментов составит 25%. Таким образом сумма алиментов равна:

(6000.00-780.00)\*25%=5220.00\*25%=1305.00 руб.

Сумма заработной платы Иванова А.В. к выдаче составляет:

6000.00-780.00-1305.00-2000.00=1915.00 руб.

Проценты для исчисления суммы страховых взносов в Пенсионный фонд, так как Иванов А.В. моложе 1967 года составят: 10% - страховая часть трудовой пенсии, и 4% - накопительная часть трудовой пенсии. Поэтому суммы взносов составят:

6000.00\*10%=600.00 руб. - страховая часть трудовой пенсии;

6000.00\*4%=240.00 руб. – накопительная часть трудовой пенсии.

Страховым тарифом в процентах к начисленной оплате труда по всем основаниям (доходов) застрахованных ООО "Меравит" считает 1,1% для исчисления суммы страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6000.00\*1,1%=66.00 руб.

11.11.04г. Д70 К50 2000.00 руб. -выдан аванс Иванову А.В. из кассы в счет заработной платы;

10.12.04г. Д20 К70 6000.00 руб. - начислена заработная плата Иванову А.В. за ноябрь 2004 года;

10.12.04г. Д70 К68НДФЛ 780.00 руб. - удержан налог на доходы с физических лиц за ноябрь 2004г. с Иванова А.в.;

10.12.04г. Д70 К76алименты 1305.00руб. -удержаны алименты с заработной платы Иванова А.В. за ноябрь 2004 г.;

10.12.04г. Д20 К69.2стр.ч. 600.00 руб. начислены взносы в Пенсионный фонд на страховую часть трудовой пенсии (10%);

10.12.04г. Д20 К69.2накоп.ч. 240.00 руб. начислены взносы в Пенсион-ный фонд на накопительную часть трудовой пенсии (4%);

10.12.04г. Д20 К69.1 66.00 руб. начислены взносы на травматизм в Фонд социального страхования (1,1%);

15.12.04г. Д68НДФЛ К51 780.00 руб. - перечислен налог на доходы с физических лиц за ноябрь 2004г. с Иванова А.в.;

15.12.04г. Д76алименты К51 1305.00 руб. - перечислены алименты с заработной платы Иванова А.В. за ноябрь 2004 г.;

15.12.04г. Д69.2стр.ч. К51 600.00 руб. - перечислены взносы в Пенсионный фонд на страховую часть трудовой пенсии (10%);

15.12.04г. Д69.2накоп.ч. К51 240.00 руб. - перечислены взносы в Пенсионный фонд на накопительную часть трудовой пенсии (4%);

15.12.04г. Д69.1 К51 66.00 руб. - перечислены взносы на травматизм в Фонд социального страхования (1,1%);

20.12.04г. Д50 К51 получены денежные средства на заработную плату Иванову А.В.;

20.12.04г. Д70 К50 1915.00руб. - выдана заработная плата Иванову А.В.

При выполнении данных расчетов бухгалтером заполняются: лицевой счет работника, Расчетно-платежная ведомость и платежная ведомость ( Приложение 4,5,6.)

Расчет сумм начислений страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и Фонд социального страхования РФ на фонд заработной платы.

Согласно статье 34611 главы 262 Налогового кодекса РФ ООО "Меравит" освобождена от уплаты Единого социального налога, так как он заменен уплатой Единого налога [3].

Но несмотря на это ООО "Меравит" является плательщиком страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, и Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Для исчисления суммы взносов в пенсионный фонд бухгалтером используются таблица 2.4 и 2.5.

Таблица 2.4

Процентные ставки страховых взносов в Пенсионный фонд для сотрудников с годом рождения менее 1967 года.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **База для начисления страховых взносов на каждого отдельного работника нарастающим итогом с начала года** | **Для мужчин 1952 года рождения и старше и женщин 1956 года рождения и старше** | **Для мужчин с 1953 по 1966 год рождения и женщин с 1957 года по 1966 год рождения** |
| **на финансиро-вание страховой части трудовой пенсии** | **на финансирование накопительной части трудовой пенсии** | **на финансиро-вание страховой части трудовой пенсии** | **на финансирование накопительной части трудовой пенсии** |
| **До 100 000 руб.** | **14,0%** | **0,0%** | **12,0%** | **2,0%** |
| **От 100 001 руб. до 300 000 руб.** | **14000 руб. + 7,9% с суммы, превышаю-щей 100000руб.** | **0,0%** | **12000 руб. + 6,8% с суммы, превышаю-щей 100000руб.** | **2000 руб. + 1,1% с суммы, превышаю-щей 100000руб.** |
| **От 300 001 руб. до 600 000 руб.** | **29800 руб. + 3,95% с суммы, превышаю-щей 300000руб.** | **0,0%** | **25600 руб. + 3,39% с суммы, превышаю-щей 300000руб.** | **4200 руб. + 0,56% с суммы, превышаю-щей 300000руб.** |
| **Свыше 600 000 руб.** | **41650 руб.** | **0,0%** | **35770 руб.** | **5880 руб.** |

Таблица 2.5

Процентные ставки страховых взносов в Пенсионный фонд для сотрудников с годом рождения начиная с 1967 года на 2004г..

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| База для начисления страховых взносов на каждого отдельного работника нарастающим итогом с начала года | на финансирование страховой части трудовой пенсии | на финансирование накопительной части трудовой пенсии |
| До 100 000 руб. | 10,0% | 4,0% |
| От 100 001 руб. до 300 000 руб. | 10000 руб. + 5,64% с суммы, превышаю-щей 100000руб. | 4000 руб. + 2,26% с суммы, превышаю-щей 100000руб. |
| От 300 001 руб. до 600 000 руб. | 21280 руб. + 2,82% с суммы, превышаю-щей 300000руб. | 8520 руб. + 1,13% с суммы, превышаю-щей 100000руб. |
| Свыше 600 000 руб. | 41650 руб. | 11910 руб. |

Руководствуясь данными таблицами бухгалтер определяет сумму взносов. После определения суммы страховых взносов для всех трех различных возрастных групп страховые взносы, подлежащие уплате на страховую часть и на накопительную часть суммируются и получаются две суммы страховых взносов на страховую часть трудовой пенсии в целом и на накопительную часть трудовой пенсии в целом.

Сумма авансового платежа по страховым взносам, подлежащая уплате за текущий месяц, определяется с учетом ранее уплаченных сумм авансовых платежей. Уплата авансовых платежей производится ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется авансовый платеж по страховым взносам.

Данные об исчисленных и уплаченных суммах авансовых платежей ООО "Меравит" отражает в расчете, представляемом не позднее 20-го числа месяца, следующего за отчетным, в налоговый орган по форме утвержденной приказом МНС России от 27.10.04 №БГ-3-05/51 [26].

ООО "Меравит" представляет в ПФРФ сведения в соответствии с законодательством РФ об индивидуальном персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования. Формы документов индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного пенсионного страхования и инструкции по их заполнению утверждены постановлением Правительства ПФ РФ от 22.10.02 №122п [13]. Индивидуальные сведения формируются путем ручного ввода всех необходимых данных в компьютерную программу "ОАЗИС ПФ 4.0" работником бухгалтерии и представляется в Отделение пенсионного фонда по месту регистрации организации на магнитном и бумажном носителях.

Уплата страховых взносов (авансовых платежей по страховым взносам) в ПФРФ на страховую и накопительную части трудовой пенсии, а также задолженности по страховым взносам, включая пени и штрафы, производится ООО "Меравит" отдельными платежными поручениями по соответствующим кодам бюджетной классификации (табл. 2.6):

Таблица 2.6

Коды бюджетной классификации для перечисления взносов в Пенсионный Фонд РФ

|  |  |
| --- | --- |
| 1010610 | Страховые вносы на обязательное пенсионное страхование, направленные на выплату страховой части трудовой пенсии |
| 1010620 | Страховые вносы на обязательное пенсионное страхование, направленные на выплату накопительной части трудовой пенсии |
| 1400310 | Недоимка, пени и штрафы по взносам в ПФРФ |

ООО "Меравит" представляет декларацию по страховым вносам в налоговый орган не позднее 30 марта года, следующего за истекшим расчетным периодом, по форме, утверждаемой приказом МНС России от 26.12.02 №БГ-3-05/747 [27].

Суммы страховых вносов на обязательное пенсионное страхование уменьшает сумму Единого налога, но не более чем на 50%.

Примеры расчета вносов на обязательное пенсионное страхование бухгалтерией ООО "Меравит" приведены в Примерах №1 и №2.

На основании ст.11 Федерального закона от 05.08.00 №118-ФЗ "О введении в действие части второй Налогового кодекса Российской Федерации и внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ о налогах" взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не включаются в состав ЕСН, а уплачиваются в соответствии с федеральными законами об этом виде социального страхования [9].

Страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний исчисляются и уплачиваются ООО "Меравит" независимо от применяемой ей системы налогообложения [10].

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

* физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем;
* физические лица, осужденные к лишению свободы и привлеченные к труду страхователем;
* физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Страховым тарифом в процентах к начисленной оплате труда по всем основаниям (доходов) застрахованных ООО "Меравит" считает 1,1%. Что соответствует классу профессионального риска Х, определенного в соответствии с Федеральным законом от 12.02.2001 г. №17-ФЗ [6].

Страховые взносы не начисляются на выплаты, установленные перечнем выплат, на которые не начисляются страховые взносы в ФСС РФ, утвержденным постановлением Правительства РФ от 07.07.99 №765 [16].

Ежемесячно на общую сумму страховых взносов по всем сотрудникам ООО "Меравит" бухгалтером составляется платежное поручение, и перечисляется до 15 числа, месяца следующего за расчетным.

Главным бухгалтером ООО "Меравит" ежеквартально составляется отчетность по средствам на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по форме 4-ФСС РФ [23].

Примеры расчета вносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний бухгалтерией ООО "Меравит" приведены в Примерах №1 и №2.

Расчет пособий по временной нетрудоспособности.

Согласно статье 34611 главы 262 Налогового кодекса РФ ООО "Меравит" освобождена от уплаты Единого социального налога, так как он заменен уплатой Единого налога.

Но не освобождает ООО "Меравит" от выплаты пособий по временной нетрудоспособности [12].

В целом расчет пособий по временной нетрудоспособности нечем не отличается от стандартного, кроме такого момента как

Согласно статье 2 Федерального закона №190-ФЗ, пособие по временной нетрудоспособности выплачиваются из двух источников:

* ФСС России возмещает работодателю расходы по оплате пособия по временной нетрудоспособности заболевшего сотрудника в размере не более 1 МРОТ за полный календарный месяц;
* средств предприятия в части сумм, превышающих МРОТ.

Непосредственно из средств ФСС России ООО "Меравит" может получить лишь 600руб. за полный календарный месяц. Остальное организация выплачивает за счет собственных средств.

Причем на сумму пособия по временной нетрудоспособности уплаченную за счет собственных средств предприятия, но в пределах лимита 11700 руб. [24], уменьшается сумма Единого налога, на эти суммы не начисляются страховые взносы в Пенсионный фонд и фонд социального страхования.

Сумма возмещаемого пособия определяется путем деления суммы 1МРОТ на количество рабочих дней (часов) в месяце нетрудоспособности и умножения полученной суммы на количество рабочих дней (часов), пропущенных работником в связи с нетрудоспособностью в данном месяце.

Сумма пособия по временной нетрудоспособности уплачиваемую за счет собственных средств предприятия исчисляют путем деления 11700 рублей на количество рабочих дней (часов) в месяце нетрудоспособности и умножения полученной суммы на количество рабочих дней (часов), пропущенных работником в связи с нетрудоспособностью в данном месяце.

Размеры дневного (часового) пособия по временной нетрудоспособности зависят от непрерывного трудового стажа работника. Когда он меньше пяти лет, пособие равно 60% заработка. Если стаж составляет от пяти до восьми лет-80%. Свыше восьми лет- 100%. Это установлено пунктом 30 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию [22].

Прежде чем рассчитывать пособие, нужно узнать, сколько человек фактически отработал за последние 12 календарных месяцев перед тем, как заболеть. Это надо знать для того, чтобы определить, что брать за основу расчета пособия: среднюю заработную плату или МРОТ.

Претендовать на пособие исходя из средней заработной платы вправе только те, кто в расчетном периоде (12 месяцев, предшествующих месяцу нетрудоспособности, отпуску по беременности и родам) отработал три месяца и более. При этом в расчет суммы пособия нужно брать фактически отработанное время и начисленную за него заработную плату только в организации, выплачивающей пособие, без учета времени и начислений у предыдущего работодателя. А средний заработок определяется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [14].

**Пример №2**

Петрова Марина Николаевна 1950 года рождения, 10.11.2004 года предоставила больничный лист, периодом с 25.10.2004г. по 09.11.2004г. Она является сотрудником аппарата управления ( бухгалтер), заработная плата повременная, месячный оклад, согласно штатному расписанию с 01.01.2004 года составляет 7 000 руб. 00 коп. Количество дней по больничному листу:
 в октябре- 5 дней; в ноябре - 6 дней. Непрерывный стаж составляет 6 лет 3 месяца 10 дней.

Необходимо рассчитать заработную плату к выдаче на руки, сумму пособия по временной нетрудоспособности, суммы Налога на доходы физических лиц, а также отчислений в Пенсионный фонд и Фонд социального страхования. Отразить операции на счетах бухгалтерского учета.

На основании ниже описанных расчетов бухгалтером заполняется оборотная часть больничного листа "справка о заработной плате" (Рис. 1.), а затем приложение справке о заработной плате листка нетрудоспособности(табл. № ), где указывается заработок за последние 12 месяцев, необходимые для исчисления пособия по временной нетрудоспособности.

|  |
| --- |
| СПРАВКА О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ |
| Месячный оклад 7 000 руб. | Дневная тарифная ставка\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. |
| Во всех случаях в сумму фактического заработка не включаются: плата за сверхурочную работу, за совместительство и единовременные выплаты. |
| Месяцы | Число рабочих дней (часов) | Сумма фактического заработка | Среднедневной (часовой) заработок |
|  |  |  | 310 руб. 76 коп. |
|  |  |  |
| Всего | 251 | 78 000 руб. |
| Причитается пособие |
| С какого по какое время | За число дней | Размер пособия, % к зарплате | Размер дневного (часового) пособия исходя из фактического заработка, руб. коп. | Максимальный размер (часового) пособия, руб. коп. |
| 25.10.2004г. -09.11.2004г. | 11 | 80 | 248-61 | 2734-69 |
| *Две тысячи семьсот тридцать четыре рубля 69 копеек* | Подпись главного (старшего) |
| (сумма к выдаче – прописью) | бухгалтера *Проскурякова*  |
| Включено в платежную ведомость |
| за ноябрь месяц | Дата  |

Рис. 1 "Справка о заработной плате Петровой М.Н."

Заработок за последние 12 месяцев составил:

Таблица №

Приложение к справке о заработной плате листка нетрудоспособности Петровой М.Н.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Месяцы | Число фактически отработанных дней (часов) | Сумма фактического заработка, руб. | Среднедневной (часовой) заработок, руб. |
| 10.2003 год | 23 | 5 000.00 | 310.76 |
| 11.2003 год | 19 | 5 000.00 |
| 12.2003 год | 22 | 5 000.00 |
| 01.2004 год | 19 | 7 000.00 |
| 02.2004 год | 19 | 7 000.00 |
| 03.2004 год | 22 | 7 000.00 |
| 04.2004 год | 22 | 7 000.00 |
| 05.2004 год | 18 | 7 000.00 |
| 06.2004 год | 21 | 7 000.00 |
| 07.2004 год | 22 | 7 000.00 |
| 08.2004 год | 22 | 7 000.00 |
| 09.2004 год | 22 | 7 000.00 |
| Итого | 251 | 78 000.00 |

Общая сумма больничного листа составила 11 дней, 5- в октябре 2004г. и 6- в ноябре 2004 г.

Среднедневной заработок составит:

78000.00/251=310.76 руб.

Размер дневного пособия с учетом %, (т.к. непрерывный стаж 6 лет, то 80%):

310.76\*80%=248.61 руб.

Общая сумма пособия по временной нетрудоспособности составит:

248.61\*11=2734.71 руб.

Далее определяется сумма пособия по временной нетрудоспособности, которую ООО "Меравит" может возместить за счет средств страхователя.

За дни болезни октября 2004 г.:

 Среднедневной заработококтябряь2004г.=600/21=28.57 руб.

 Сумма возмещения страхователемоктябряь2004г=28.57\*5=142.85 руб.

За дни болезни ноября 2004 г.:

 Среднедневной заработокноябрь2004г.=600/21=28.57 руб.

Сумма возмещения страхователемноябрь2004г=28.57\*6=171.42 руб.

Общая сумма возмещаемой страхователем суммы пособия по временной нетрудоспособности:

142.85+171.42=314.27 руб.

Таким образом сумма, которую ООО "Меравит" выплатит за счет прибыли, будет равна:

2734.71-314.27=2420.44 руб.

Далее определяем, нужно ли будет начислять на суммы пособия по временной нетрудоспособности, выплаченной за счет прибыли ООО "Меравит", взносы в Пенсионный фонд и Фонд социального страхования:

Среднедневной заработококтябряь2004г=11700.00/21=557.14 руб.

Сумма максимально пределаоктябряь2004г=557,14\*5=2785,70 руб.

Среднедневной заработокноябряь2004г=11700.00/21=557.14 руб.

Сумма максимально пределаноябряь2004г=557,14\*6=3342.84 руб.

Общая сумма максимального предела равна:

2785.70+3342.84=6128.54 руб.

2420.44<6128.54, поэтому
на сумму пособия по временной нетрудоспособности (2420.44 руб.), которую организация выплатит Петровой М.Н., за счет прибыли, не начисляются страховые взносы.

Сумма больничного листа за октябрь 2004г.=248.61\*5=1241.05 руб.

Сумма больничного листа за ноябрь 2004г.=248.61\*6=1491.66 руб.

В ноябре Петрова М.Н. отработала 15 дней (21-6), поэтому заработная плата за отработанные дни составит:

Среднедневной заработок=7000.00/21=333.33

Сумма заработной платы =333.33\*15=4999.95 руб.

На эту сумму начисляются взносы в Пенсионный фонд и Фонд социального страхования:

так как Петрова старше женщин 1956 года рождения, то процент взносов в Пенсионный фонд равен 14%:

4999.99\*14%=699.99 руб.

в Фонд социального страхования (тариф 1.1%) взносы равны:

4999.99\*1,1%=55.00 руб.

Таким образом, заработная плата Петровой Марины Николаевны подлежащая обложению подоходным налогом с физических лиц составит:

4999.95+(1241.05+1491.66)=4999.95+2734.71=7734.66 руб.

Стандартные вычеты (400 рублей) в ноябре Петровой М.Н.. не предоставляются, т.к. совокупный доход с начала года составляет:

7000.00\*10=70 000.00 > 20 000.00

Сумма налога на доходы с физических лиц составляет:

7734,66\*13%=1006.00 руб.

Заработная плата Петровой М.Н. к выдаче:

7734.66-1006.00=6728.66 руб.

10.12.04г. Д20 К70 4999.99 руб. - начислена заработная плата Петровой М.Н. за ноябрь 2004 года;

10.12.04г. Д69 К70 314.27 руб. - начислено пособие по временной нетрудоспособности (возмещаемое Фондом социального страхования);

10.12.04г. Д99 К70 2420.44 руб. - начислено пособие по временной нетрудоспособности (выплачиваемое за счет прибыли ООО "Меравит");

10.12.04г. Д70 К68НДФЛ 1006.00 руб. - удержан налог на доходы с физических лиц за ноябрь 2004г. с Петровой М.Н.;

10.12.04г. Д20 К69.2стр.ч. 699.99 руб. начислены взносы в Пенсионный фонд на страховую часть трудовой пенсии (14%);

10.12.04г. Д20 К69.1 55.00 руб. начислены взносы на травматизм в Фонд социального страхования (1,1%);

15.12.04г. Д68НДФЛ К51 1006.00 руб. - перечислен налог на доходы с физических лиц за ноябрь 2004г. с Петровой М.Н.;

15.12.04г. Д69.2стр.ч. К51 699.99 руб. - перечислены взносы в Пенсионный фонд на страховую часть трудовой пенсии (14%);

15.12.04г. Д69.1 К51 55.00 руб. - перечислены взносы на травматизм в Фонд социального страхования (1,1%);

20.12.04г. Д50 К51 получены денежные средства на заработную плату Петровой М.Н.;

20.12.04г. Д70 К50 6728.66 руб. - выдана заработная плата Петровой М.Н.

При выполнении данных расчетов бухгалтером заполняются: лицевой счет работника, Расчетно-платежная ведомость и платежная ведомость ( Приложение № .5, 6, 7).

Расчет отпусков.

Работники, поступающие на работу по трудовому договору, в соответствии с законодательством имеют право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска с сохранением места работы. Это правило распространяется на всех работников ООО "Меравит" [4].

В зависимости от категории, к которой относится работник, изменяется продолжительность основного отпуска. Минимальная продолжительность которого составляет 28 календарных дней [4].

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации, но по соглашению сторон может быть предоставлен и до истечения этого срока. Очередность предоставляемых оплачиваемых отпусков определяется директором ООО "Меравит" в соответствии с законодательством РФ. График отпусков на данном предприятии отсутствует.

По соглашению между работником и директором ООО "Меравит" ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна часть которого должна составлять не менее 14 календарных дней. Также часть ежегодного оплачиваемого отпуска может быть заменена денежной компенсацией [4].

Если в момент увольнения за работником остались неиспользованные отпуска, то ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Кроме того, ст.127 ТК РФ предоставляет увольняющемуся следующее право: по письменному заявлению неиспользованные отпуска могут быть предоставлены работнику в полном объеме с последующим увольнением. Днем увольнения будет считаться последний день отпуска.

Дополнительные отпуска сотрудникам ООО "Меравит" не предоставляются, кроме случаев предусмотренных законодательством.

Продолжительность основного и дополнительного отпуска работников исчисляется в календарных днях и максимальным размером не ограничивается [4]. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (учебные отпуска) предоставляются работникам в соответствии с законодательством РФ [4]. Учебные отпуска предоставляются на основании справки-вызова для студентов высших учебных заведений. Продолжительность учебного отпуска устанавливается в календарных днях в соответствии с указанными периодом в справке-вызове и не изменяется.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению ООО "ЦТО "Орвикой" предоставляются отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и администрацией организации. Данная форма отпуска имеет ООО "Меравит" наиболее распространенный вид [4].

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период (составляет 12 календарных месяцев), на 3 и на среднемесячное количество календарных дней.

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

Средний дневной заработок для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется деление суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шести дневной рабочей недели.

Количество рабочих дней в неполностью отработанных месяцах при предоставлении отпусков в рабочих днях рассчитывается умножением рабочих дней по календарю пяти дневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время, на коэффициент 1,2.

Средний заработок работника для оплаты отпуска определяется умножением среднедневного заработка на количество календарных дней отпуска.

Из суммы отпуска вычитается налог на доходы физических лиц. и начисляются отчисления в фонд Пенсионного страхования и фонд ФСС на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## Синтетический и аналитический учет оплаты труда

В процессе финансово-хозяйственной деятельности ООО "Меравит" требуется различная информация, в том числе о расчетах с работниками по оплате труда, премиях, пособиях, пенсиях, а также прочих доходах (дивиденды).

Финансовый учет осуществляется ООО "Меравит" для концентрации затрат по оплате труда на соответствующих счетах бухгалтерского учета. По правилам ведения бухгалтерского учета в РФ он подразделяется на синтетический и аналитический учет.

Синтетический учет затрат на оплату труда представляет собой обобщение всей информации о выплатах различных доходов в пользу работников предприятия по оплате труда. Ведется он на счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда".

Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику организации.

По кредиту и дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" работником бухгалтерии отражаются суммы, представленные нами в таблице 2.7 и 2.8.

Таблица 2.7

Суммы отражающиеся по кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Дебет счета и его наименование | Кредит счета и его наименование | Содержание проводки |
| а) оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников, в том числе: |
| 08 "Вложения во внеоборотные активы" | 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" | Оплата труда работников, занятых на работах по возведению зданий и сооружений, монтажу оборудования и т.д. |
| 20 "Основное производство" | 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" | Оплата труда основных производственных рабочих |
| 26 ""Общехозяйственные расходы" | 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" | Оплата труда аппарата управления  |
| 28 "Брак в производстве" | 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" | Оплата труда за исправление брака, допущенного по вине другого работника |
| б) оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год: |
| 96 "Резервы предстоящих расходов" | 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" |  |
| в) начисленные пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм: |
| 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению" | 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" |  |
| г) начисленных доходов от участия в капитале организации: |
| 84 "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток" | 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" |  |

Таблица 2.8

Суммы отражающиеся по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дебет счета** | **Кредит счета**  | **Содержание проводки** |
| **а) выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., доходов от участия в капитале организации:** |
| **70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"** | **50 "Касса"** | **Произведена выплата денежных средств из кассы предприятия** |
| **70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"** | **51 "Расчетный счет"** | **Денежные средства перечислены на расчетный счет получателя, открытый в банке** |
| **б) суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний из заработной платы работников:** |
| **70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"** | **68 "Расчеты по налогам и сборам"** | **Удержан налог на доходы физических лиц** |
| **70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"** | **71 "Расчеты с подотчетными лицами"** | **Удержаны неиспользованные и не возвращенные своевременно подотчетные суммы** |
| **70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"** | **73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям" (субсчет 73-1 "Расчеты по предоставленным займам")** | **Удержаны суммы в погашение задолженности по займам** |
| **70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"** | **73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям" (субсчет 73-2 "Расчеты по возмещению материального ущерба")** | **Удержаны суммы в возмещение причиненного работником предприятию материального ущерба, в том числе в результате недостач и хищения денежных и товарно-материальных ценностей, брака, допущенного по вине работника, и т.п.** |
| **70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"** | **76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами"**  | **Удержаны суммы, направленные по личному заявлению работника на уплату алиментов и др.** |
| **70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"** | **76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" (субсчет "Расчеты по депонированным суммам")** | **начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы (депонированные суммы)** |

Сальдо счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" кредитовое. Оно показывает задолженность предприятия перед работниками по начисленной оплате труда (т.е. общую сумму к выплате по расчетно-платежной ведомости на конец месяца).

Дебетовым сальдо счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" может быть в случае, например, выплаты внепланового аванса в счет будущего заработка или при выплате излишних сумм (при переплате).

Регистрами аналитического учета заработной платы являются: лицевые счета работника, налоговые карточки по учету доходов и налога на доходы физических лиц, расчетно-платежные и платежные ведомости. На исследуемом нами предприятии ООО "Меравит" нами было обнаружено что бухгалтерией не ведутся налоговые карточки по учету доходов и налога на доходы физических лиц, что является нарушением законодательства.

# ГЛАВА 3 АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА И ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ООО "Меравит"

## Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие – объем производства продукции, (работ, услуг), ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Основные задачи анализа ООО "Меравит":

* изучение обеспеченности предприятия и его структурных подразделений персоналом по количественным и качественным параметрам;
* оценка эффективности использования персонала на предприятии;
* выявление резервов более полного и эффективного использования персонала предприятия.

Источники информации – план по труду, статистическая отчетность "Сведения об основных показателях деятельности малого предприятия " форма №ТМ, Налоговая декларация по единому налогу, уплачиваемому в связи с применением упрощенной системы налогообложения, данные табельного учета и отдела кадров [18], [28].

Все данные приведенные при анализе оплаты труда соответствуют действительности. Периодами для анализа взяты следующие отрезки времени: за прошлый год взят период с 01.01.2003г. по 30.09.2003г., в работе для краткости он пишется как "2003 г."; за отчетный год взят отрезок времени с 01.01.2004г. по 30.09.2004г., в работе для краткости он пишется как "2004 г."

Для определения обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами мы сравнили фактическое количество работников по категориям и профессиям с плановой потребностью (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Обеспеченность трудовыми ресурсами ООО "Меравит"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория работников | Численность | Процент обеспеченности |
| план | факт(2004г.) |
| Среднесписочная численность персонала | 60 | 56 | 93 |
| В том числе основные рабочие | 42 | 38 | 90 |
| Из них: специалисты по кассовым аппаратам | 32 | 30 | 93 |
|  специалисты по весоизмерительной технике | 10 | 8 | 80 |
|  сотрудники аппарата управления | 18 | 18 | 100 |

Из таблицы 3.1 видно, что фактическая численность ООО "Меравит" не соответствует запланированной на 7%. Нехватка сотрудников существует только в числе основных рабочих.

Необходимо также анализировать качественный состав персонала по возрасту, стажу работы, образованию и т.д.Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по этим признакам. Мы провели анализ по возрасту и трудовому стажу ООО "Меравит" (табл. 3.2).

Таблица 3.2

Качественный состав трудовых ресурсов предприятия
ООО "Меравит"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Численность рабочих на конец года | Удельный вес, % |
| 2003г. | 2004г. | 2003г. | 2004г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Группы рабочих: |  |  |  |  |
| По возрасту, лет до 20 | 1 | 1 | 2 | 2 |
|  от 20 до 30 | 22 | 23 | 37 | 41 |
|  от 30 до 40 | 18 | 15 | 30 | 27 |
|  от 40 до 50 | 13 | 12 | 22 | 21 |
|  от 50 до 60 | 4 | 4 | 7 | 7 |
|  старше 60 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Итого  | 59 | 56 | 100 | 100 |
| По трудовому стажу, летдо 5 | 4 | 4 | 7 | 7 |
|  от 5 до 10 | 16 | 17 | 27 | 30 |
|  от 10 до 15 | 18 | 16 | 31 | 29 |
|  от 15 до 20 | 12 | 11 | 20 | 20 |
|  свыше 20 | 9 | 8 | 15 | 14 |
| Итого  | 59 | 56 | 100 | 100 |

Основную часть персонала ООО "Меравит" составляет молодежь от 20 до 30 лет, их количество увеличилось по сравнению с прошлым годом.
К тому же организация не старается трудоустраивать молодежь до 20 лет. Увеличилась доля работников со стажем от 5 до 10 лет.

Поскольку изменения качественного состава персонала происходят в результате его движения, то этому вопросу при анализе мы уделили большое внимание (табл. 3.3).

Таблица 3.3

Данные о движении персонала ООО "Меравит"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | 2003г. | 2004г. |
| Численность производственного персонала на начало года, чел. | 43 | 42 |
| Приняты на работу, чел. | 2 | 2 |
| Выбыли, чел. | 3 | 5 |
| В том числе: по собственному желанию, чел. | 3 | 5 |
|  уволены за нарушение трудовой дисциплины, чел. | 0 | 0 |
| Численность персонала на конец года, чел. | 42 | 39 |
| Среденесписочная численность персонала, чел. | 59 | 56 |
| Коэффициент оборота по приему работников, чел. | 0,03 | 0,04 |
| Коэффициент оборота по выбытию работников, чел. | 0,05 | 0,09 |
| Коэффициент текучести кадров, чел. | 0,05 | 0,09 |
| Коэффициент постоянства кадров, чел. | 0,91 | 0,57 |

Для характеристики движения рабочей силы мы рассчитали и проанализировали динамику следующих показателей результаты которых по исследуемому предприятию ООО "Меравит" приведены в табл.3.3:

1) Кпр=Рпр/Чср (3.1),

2) Кв =Ру/Чср (3.2),

3) Ктк =Русн/Чср (3.3),

4) Кп =Рп/Чср (3.4),

где Кпр - коэффициент оборота по приему работников;

Кв - коэффициент оборота по выбытию работников;

Ктк - коэффициент текучести кадров;

Кп - коэффициент постоянства кадров;

Чср - среднесписочная численность персонала;

Рпр - количество принятого на работу персонала;

Ру - количество уволившихся работников;

Русн - количество уволившихся работников по собственному желанию и
 за нарушение дисциплины;

Рп - количество работников проработавших весь год.

Кпр2004г.=2/56=0,04 Кпр2003г.=2/59=0,03 (3.1),

Кв2004г.=5/56=0,09 Кв2003г.=0/59=0,05 (3.2),

Ктк2004г.=5/56=0,09 Ктк2003г.=0/59=0,05 (3.3).

Так как количество уволившихся за нарушение дисциплины и в прошлом ив 2004 году равен 0, то значения коэффициентов Кв и Ктк совпадают.

Кп2004г.=32/56=0,57 Кп2003г.=54/59=0,91 (3.4).

Из полученных данных видно, что в 2004 году возросло выбытие работников и текучесть кадров почти в два раза, и составило 7 человек, и как следствие уменьшилась часть постоянных рабочих в общей доле персонала. Как видно из таблиц 3.1 и 3.2 текучесть наблюдается среди основных рабочих, возрастной порог которых от 30 до 40 лет. А эта категория представляет собой наиболее опытных работников производства.

ООО "Меравит" расширяет свою деятельность, увеличивает свои производственные мощности, создает новые рабочие места, поэтому было решено определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах основных рабочих , как это видно из формулы (3.5). Резерв увеличения выпуска работ и услуг за счет создания дополнительных рабочих мест определяется умножением их прироста на фактическую среднегодовую выработку одного рабочего отчетного периода:

Р↑ВП= Р↑КР﹡ГВ1 (3.5),

где Р↑ВП– резерв увеличения выпуска продукции, тыс. руб.;

 Р↑КР – резерв увеличения количества рабочих мест, чел;

 ГВ1 - фактическая среднегодовая выработка рабочего, тыс. руб.

Если учесть что ООО "Меравит" границу численности персонала на 2004г год определило в 70 человек, то резерв увеличения рабочих мест составит 14 человек.

Р↑ВПГВ2004г.=14\*247,86=30470,04

Таким образом резерв увеличения выпуска работ и услуг составил
3 470 тыс. руб.

## Анализ эффективности использования персонала предприятия

Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала (отношение прибыли к среднесписочной численности производственного персонала). Оценку данного показателя ООО "Меравит" можно дать с помощью следующих вычислений, формула (3.6).

Rпп =П/ Чср \* 100 (3.6),

где Rпп – рентабельность персонала;

 П - прибыль от реализации продукции;

Чср - среднесписочная численность персонала.

Rпп2004г. =2776,14/56\*100=4 957 Rпп2003г. =2177,8/59\*100=3 691

Из полученных данных видно, что рентабельность персонала ООО "Меравит" в 2004 году значительно увеличилась за счет увеличения прибыли, повышением цен на работы и услуги и производительности труда основных рабочих, несмотря на снижение численности персонала организации.

Из полученных данных видно, что в 2004 году возросло выбытие работников и текучесть кадров почти в два раза, и составило 7 человек, и как следствие уменьшилась часть постоянных рабочих в общей доле персонала. Как видно из таблиц 3.1 и 3.2 текучесть наблюдается среди основных рабочих, возрастной порог которых от 30 до 40 лет. А эта категория представляет собой наиболее опытных работников производства.

## Анализ использования фонда заработной платы

Анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности. А так как основные производственные рабочие имеют повременно-сдельную оплату труда, то этот фактор еще более важно исследовать для выполнения поставленных задач данной дипломной работы.

В связи с этим анализ расходования средств на оплату труда имеет значительно большое значение. В процессе его необходимо осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности его экономии за счет роста производительности труда.

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь стаем необходимым рассчитать абсолютное и относительное отклонение его фактической величины от плановой (базовой) исследуемого предприятия ООО "Меравит".

Абсолютное отклонение рассчитывается как разность между фактически использованными средствами на оплату труда и базовыми в целом по предприятию, формула (3.7) [37]:

ΔФЗПабс=ФЗП2004г-ФЗП0 (3.7),

где ΔФЗПабс - абсолютное отклонение фонда заработной платы;

 ФЗП2004г. - фонд заработной платы отчетного периода;

 ФЗП0 - фонд заработной платы плановый.

 ΔФЗПабс=3 211-3 000=211

Таким образом фактический фонд заработной платы ООО "Меравит" превышает ожидаемый.

Поскольку абсолютное отклонение определяется без учета изменения объема производства услуг. То по нему нельзя судить об экономии или перерасходе фонда заработной платы.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и базовым фондом, скорректированным на индекс объема производства услуг (АХДП ст.146), формула (3.8). При этом имеется ввиду что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства работ и услуг. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников строительных бригад, жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы и соответствующая им сумма отпускных).

 ΔФЗПотн= ФЗП2004г.- ФЗПск = ФЗП2004г-( ФЗПпер0﹡Iвп+ ФЗПпост0) (3.8),

где ΔФЗПотн - относительное отклонение по фонду зарплаты,
 тыс. руб.;

 ФЗП2004г. - фонд зарплаты отчетного периода, тыс. руб.;

 ФЗПск - фонд зарплаты базовый, скорректированный на
 индекс объема выпуска продукции, тыс. руб.;

 ФЗПпер0 и ФЗПпост0  - соответственно переменная и постоянная
 сумма базового фонда зарплаты, тыс. руб.;

 Iвп - индекс объема выпуска продукции.

Iвп= 13 880,71/10 880,02=1,27

ΔФЗПотн=3 211,7 – (1 700\*1,27+800)=3 211,7-(2 159+800)= +252,7

Следовательно в ООО "Меравит" имеется относительный перерасход в использовании фонда заработной платы в размере
 252,7 тыс. руб.

Большое значение при анализе использования фонда заработной платы имеет изучение данных о среднем заработке работников.

В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста заработной платы и производительностью труда. Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом , который определяется отношением средней зарплаты за отчетный период к средней зарплате в базисном периоде.

Iгв =ГВ2004г./ГВ2003г. (3.9),

Iзп =ГЗП2004/ГЗП2003г. (3.10),

где Iгв – индекс среднегодовой выработки продукции одним работником;

Iзп – индекс среднегодовой заработной платы одного работника;

ГВ2004г – среднегодовая выработка продукции одним работником
 отчетного периода, тыс. руб.;

 ГВ2003г. - среднегодовая выработка продукции одним работником
 базового периода, тыс. руб.;

 ГЗП2004г. - среднегодовая зарплата одного работника отчетного периода,
 тыс. руб.;

 ГЗП2003г. - среднегодовая зарплата одного работника базового периода,
 тыс. руб..

Iгв =27,86/184,56=1,34 Iзп =57,35/38,37=1,49

Приведенные данные свидетельствуют о том, что на анализируемом предприятии темпы роста оплаты труда опережают темпы роста производительности труда.

Коэффициент опережения как видно из формулы (3.11) равен:

 Коп=Iгв/Iзп (3.11),

где Iгв – индекс среднегодовой выработки продукции одним работником;

Iзп – индекс среднегодовой заработной платы одного работника.

Коп=1,34/1,49=0,9

Для определения суммы экономии или перерасхода фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты использована следующая
формула (3.12):

 ΔЭФЗП=ФЗП2004г.﹡(Iзп-Iгв)/ Iзп (3.12),

где ΔЭФЗП -положительное или отрицательное значение экономии,
 тыс. руб.;

 ФЗП2004г. - фонд зарплаты отчетного периода, тыс. руб.;

 Iгв – индекс среднегодовой выработки продукции одним работником,
 тыс. руб.;

Iзп – индекс среднегодовой заработной платы одного работника,
 тыс. руб.

ΔЭФЗП=3 211,7\*(1,49-1,34)/1,49=3 211,7\*0,1= +321,17

В нашем случае более высокие темпы роста заработной платы привели к перерасходу фонда заработной платы в размере 321,17 тыс.руб.

Приведенный анализ показывает основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда. На анализируемом предприятии это увеличение производительности труда основных рабочих, а также увеличение доли чистой прибыли в ее общей сумме.

## Основные направления совершенствования оплаты труда на предприятии

По итогам исследования учета и анализа на предприятии
ООО "Меравит", предлагаем следующие варианты совершенствования бухгалтерского учета в пределах темы данной дипломной работы:

* ввести в качестве учетного регистра по заработной плате Налоговую карточку по учету доходов и налога на доходы физических лиц по форме 1-НДФЛ [25].
* Ввести в качестве учетного регистра график отпусков.
* Компьютеризировать процесс учета рабочего времени, расчета заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности и отпусков.
* Путем приглашения на договорной основе, в качестве разовой услуги, обеспечить организацию результатами анализа хозяйственной деятельности, для выявления резервов использования персонала предприятия, фонда заработной платы и узких мест их использовании.

Для ввода Налоговой карточки по учету доходов и налога на доходы физических лиц по форме 1-НДФЛ, необходимо закупить нужное количество бланков этих форм, и внести в них по каждому сотруднику ООО "Меравит" все необходимые данные вручную (приложение № 8). Для выполнения этого задания необходимо будет выделить одного человека из состава бухгалтерии. Это может непосредственно бухгалтер рассчитывающий заработную плату, или другой бухгалтер, которому предоставят весь необходимый объем данных, с точным разъяснением всех этапов предстоящей работы.

Для ввода в действующую на предприятии систему отпусков, графика отпусков, необходимо:

* По спискам сотрудников всех подразделений выяснить желания каждого из них по поводу периода очередного отпуска;
* На основе полученных данных, по согласованию с начальниками подразделений, директором утвердится полученный график отпусков;
* График отпусков может быть составлен как сотрудником отдела кадров, так и уполномоченным на это другим сотрудником
ООО "Меравит" по установленной в соответствии с законодательством РФ форме (приложение № 9).

Процесс компьютеризации учета рабочего времени, расчета заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности и отпусков значительно облегчит работу бухгалтера на данном участке, так как она является одной из самых трудоемких во всей бухгалтерии ООО "Меравит". Однако для этой цели нужны будут солидные по меркам руководства финансовые вложения, а также крайне объемный и длительный процесс ввода всех необходимых данных. Финансовые вложения в данном случае выразятся в сумме средств, необходимой на покупку программы "1С Заработная плата" или "Парус", и в оплате работ по ее установке программистам. Объемность и соответственно длительность ввода данных, связана с тем, что их надо вводить по каждому сотруднику, причем период, за который их надо вносить составит не менее года, так как для расчета среднего заработка как для пособий по временной нетрудоспособности, так и для отпусков необходим именно такой период.

Такая работа не будет не оправданной, потому что это высвободит время у бухгалтера занимающегося заработной платой, а значит повысит его производительность, а так же обеспечит руководство организации в более оперативной, точной и красиво оформленной информации.

Обеспечить ООО "Меравит" результатами анализа ее хозяйственной деятельности просто необходимо. До сих пор весь анализ, который проводится на предприятии происходит спонтанно, в процессе необходимости. Данные составляются специалистами непосредственно занимающихся их сбором, и как результат эта информация бывает искаженной. К тому же результаты сбора информации лишь косвенно напоминают анализ. Поэтому при анализе мы столкнулись с проблемой нехватки готовых данных, (исключением является статистическая отчетность ф.№ПМ, декларация по Единому налогу и табельный учет рабочего времени). Создание ООО "Меравит" экономического отдела, для этих целей, не имеет смысла, из-за не большой численности и объемов работ предприятия, а также это было бы не экономной тратой средств предприятия. Для решения данной проблемы нами предлагается раз в год (возможно чаще), приглашать частного специалиста по анализу хозяйственной деятельности. Им могут быть выполнен анализ по всем необходимым направлениям, в частности по оплате труда. Такой вид получения необходимой информации будет намного дешевле и обеспечит организацию точными, профессиональными данными анализа.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования ООО "Меравит", для достижения поставленных целей данной дипломной работы, были выполнены следующие задачи: во-первых, определена сущность заработной платы; во-вторых, рассмотрены существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на обследуемом предприятии; в-третьих, был рассмотрен учет заработной платы, удержаний и вычетов из заработной платы работников, их отражение на счетах бухгалтерского учета, а также проведен анализ оплаты труда.

Под понятием заработной платы понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ст.129 гл.20 ТК РФ).

В ООО "Меравит" используются две системы оплаты труда, это сдельно-повременная для основных рабочих, и повременная для аппарата управления.

Учет труда и заработной платы в ООО "Меравит" осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми документами, регулирующими оплату труда. К их числу относятся гражданский, трудовой, налоговый кодексы, федеральные законы, указы Президента и т.д., номера и даты утверждения которых отмечались по тексту. В соответствии с этими документами на предприятии определяют формы и системы оплаты труда, порядок ее начисления и выплаты, минимальный размер оплаты труда, различные отчисления и удержания из заработной платы.

В данной дипломной работе был детально изучен порядок документального отражения трудовых отношений и учета начисления заработной платы работников ООО "Меравит". В результате чего было выявлено, что при распределении очередных отпусков организацией на составляется график отпусков, а также не применяется в качестве учетного регистра Налоговые карточки по учету доходов и налога на доходы физических лиц по форме 1-НДФЛ.

Весь документальный учет трудовых отношений и учета начисления заработной платы работников, с момента начисления заработной (включая табельный учет) ведется вручную.

При изучении порядка отражения в учете отчислений в различные фонды и удержаний, производимых с заработной платы, нами было отмечено, что с 01.01.2003 г. ООО "Меравит" перешло на упрощенную систему налогообложения (ст.346 гл.26 НК РФ, Федеральный закон №104-ФЗ от 24.07.2002 г.), которая предусматривает замену уплаты налога на прибыль организаций, налога на имущество организаций и единого социального налога уплатой единого налога, исчисляемого по результатам хозяйственной деятельности за налоговый период. Однако организация производит уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в (в размере 14%) соответствии с законодательством Российской Федерации, а также взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в размере 1,1%).

Удержания из заработной платы в ООО "Меравит" производятся в стандартном порядке, к их числу можно отнести, например, налог на доходы физических лиц, алименты, ранее выданные плановый аванс и выплаты, сделанные в межрасчетный период; в погашение задолженности по подотчетным суммам.

Особое внимание уделялось синтетическому учету расчетов по оплате труда, правильности отражения в бухгалтерском учете операций начисления заработной платы, других выплат и удержаний из начисленных выплат на основе составления отдельных корреспонденций счетов с фактическими цифровыми данными, которые для наиболее подробного изложения отражены в таблицах.

Проведенный анализ персонала и фонда оплаты труда в
ООО "Меравит" показал, что основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда на анализируемом предприятии это увеличение производительности труда основных рабочих, а также увеличение доли чистой прибыли в ее общей сумме.

По итогам исследования учета и анализа на предприятии
ООО "Меравит", были предложены следующие варианты совершенствования бухгалтерского учета в пределах темы данной дипломной работы:

* ввести в качестве учетного регистра по заработной плате Налоговую карточку по учету доходов и налога на доходы физических лиц по форме 1-НДФЛ (утверждена Приказом МНС России от 31.10.2003 г. №БГ—3-04/583).
* Ввести в качестве учетного регистра график отпусков.
* Компьютеризировать процесс учета рабочего времени, расчета заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности и отпусков.
* Путем приглашения на договорной основе, в качестве разовой услуги, обеспечить организацию результатами анализа хозяйственной деятельности, для выявления резервов использования персонала предприятия, фонда заработной платы и узких мест их использовании.

Проанализировав организацию учета оплаты труда в ООО "Меравит", можно отметить следующее:

* учет в организации осуществляется по журнально-ордерной форме, с частичным применением автоматизированного способа обработки данных в бухгалтерии, возглавляемой главным бухгалтером;
* состояние бухгалтерского учета оплаты труда в целом положительное, данные аналитического учета совпадают с данными синтетического учета, аналитический учет делает возможным более детально рассмотреть операции по учету труда и заработной платы.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

1. ПРИЛОЖЕНИЕ 1 "Счет-наряд и акт выполненных работ, услуг"
2. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 "Ведомость объемов выполненных работ за месяц"
3. ПРИЛОЖЕНИЕ 3 "Формирование Ведомости объемов выполненных работ за месяц "
4. ПРИЛОЖЕНИЕ 4 "Лицевой счет на Иванова А.В."
5. ПРИЛОЖЕНИЕ 5 "Расчетно-платежная ведомость №50 за ноябрь 2004г."
6. ПРИЛОЖЕНИЕ 6 "Платежная ведомость №50 за ноябрь 2004г."
7. ПРИЛОЖЕНИЕ 7 "Лицевой счет на Петрову М.Н."
8. ПРИЛОЖЕНИЕ 8 " Налоговая карточка по учету доходов и налога на доходы физических лиц по форме 1-НДФЛ"
9. ПРИЛОЖЕНИЕ 9 "График отпусков"

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. -М.: Юридическая литература, 1993.- 64
2. Гражданский кодекс Российской Федерации часть. – СПб.: "Издательский дом Герда", 2002, - 576 с.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая- 9-е изд.- М.: "Ось-89", 2004 г. – 384 с. /Кодекс/.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 01.02.2002 г. /Налоги и отчетность/.
5. Семейным кодексом РФ от 01 марта 1995г.
6. Федеральный закон от 12 февраля 2001 г. №17-ФЗ "О внесении изменения в статью 42 Федерального закона "Об акционерных обществах".
7. Федеральный закон от 29 июня 2004г.№58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации".
8. Федеральный закон от 24 июля 2002 г №104-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в часть вторую налогового кодекса российской федерации и некоторые другие акты законодательства российской федерации, а также о признании утратившими силу отдельных актов законодательства российской федерации о налогах и сборах".
9. Федеральный закон от 05 августа 2000 г. №118-ФЗ "О введении в действие части второй Налогового кодекса Российской Федерации и внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ о налогах"
10. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"
11. Федеральный закон от 21 ноября 1996 г. №129-ФЗ "О бухгалтерском учете" (с изменениями и дополнениями от 23.07.1998 г., 28.03.2002г., 31.12.2002 г., 10.01.2003 г.)
12. Федеральный закон от 31 декабря 2002 г. №190-ФЗ "Об обеспечении по обязательному социальному страхованию граждан, работающих в организациях и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы".
13. Постановление Правительства ПФ РФ от 22 октября 2002 г. №122п. "Об утверждении Инструкции по заполнению форм документов индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного пенсионного страхования".
14. Постановление Правительства РФ от 11 апреля 2003 г №213 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".
15. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225
"О трудовых книжках"
16. Постановление Правительства РФ от 07 июля 1999 г. №765"Об утверждении Перечня выплат, на которые не начисляются страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации".
17. Постановление Государственного комитета РФ по статистике от 05 января 2004 г. №1 " Об утверждении унифицированных форм документации по учету труда и его оплаты".
18. Постановление Госкомстата России от 09 сентября 2003 г. №82
19. Постановление Госкомстата СССР и ВЦСПС от 31.01.1985 г. "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника".
20. Постановление Минтруда России от 28.08.1998 г. №37
21. Постановление Минтруда России от 21 августа 1998 г. №38
22. Постановление Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. №13-6 "Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию"
23. Постановление ФСС РФ от 01 декабря 2003 г. №130
24. Письмо Минфина России от 04 марта 2004г. №04-02-05/3/15 "О порядке учета расходов на оплату пособий по нетрудоспособности в части, выплачиваемой за счет средств работодателя, и применении ограничения максимального размера пособий по нетрудоспособности"
25. Приказ МНС России от 31 октября 2003 г. №БГ-3-04/583 "Об утверждении форм отчетности по налогу на доходы физических лиц".
26. Приказ МНС России от 27 октября 2004 г. №БГ-3-05/51 "Об утверждении формы расчета по авансовым платежам по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и порядка ее заполнения".
27. Приказ МНС России от 21 ноября 2003 г. №БГ-3-22/647 Приложение №1
28. Решением совета директоров ЦБ России от 22 сентября 1993 г. №40
29. Конвенцией МОТ №95
30. журнал "Нормативные документы для бухгалтера" №4, февраль 2004г, стр.67
31. Дудченко О.Н. ЗАРПЛАТА: расчет и учет. Учебно - практическое пособие. – М.: Издательство "Экзамен", 2004. – 192 с.
32. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебник. – М.:ИНФРА-М, 2004. – 592 с.- /Серия "Высшее образование"/.
33. Новодворский В.Д. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: Учеб. пособие. – М.: 2003. – 464 с. – /Серия "Высшее образование"/.
34. Перминова О.В. Расчет больничных: новые разъяснения, сложные вопросы, особенности расчетов для фирм на "упрощенке" и ЕНВД, отчетность. – М.: Главбух, 2004. – 128 с.
35. Полонский Ю.Д. Упрощенная система налогообложения.– 5-е изд. перераб. и доп. – М.: "Ось-89", 2004.- 208 с.
36. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 425 с. - /Серия "Высшее образование"/.
1. с изменениями и дополнениями от 23.07.1998 г., 28.03.2002г., 31.12.2002 г., 10.01.2003 г. [↑](#footnote-ref-1)