Учет расчетов с персоналом по оплате труда

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

ГЛАВА 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА 6

1.1 Экономическая сущность оплаты труда 6

1.2 Формы оплаты труда работников 7

1.3. Нормативное регулирование расчетов по оплате труда 12

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ОПЕРАЦИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ПЕНЗАИНСТРУМЕНТЦЕНТР» 15

2.1 Общая характеристика предприятия 15

2.2 Учет начисления заработной платы 20

2.3 Учёт удержаний из заработной платы 27

2.4 Синтетический и аналитический учет операций по оплате труда 33

2.5 Предложения по совершенствованию системы оплаты труда 36

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 42

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 44

ПРИЛОЖЕНИЯ 47

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях существенно изменилась 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. Естественно, все эти установки должны входить в рамки современного трудового законодательства, в основном определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

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).

 Рассматривая проблемы оплаты труда, даже неискушенный в этом занятии человек может заметить, что одно только определение размера заработной платы может вызвать значительные затруднения у всех участников трудовых взаимоотношений: работник всегда желает иметь как можно более высокий уровень дохода, тогда как работодатель стремиться сократить свои издержки.

 На первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить.

Актуальность выбранной темы исследования объясняется зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения любой страны. Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и др.), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

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.

Новые системы организации труда и заработной платы должны обеспечить сотрудникам материальные стимулы. Необходимо учитывать так же, что формирование и величина прибыли зависят от выбранной системы оплаты труда.

Целью данной курсовой работы является провести исследования учета расчетов по оплате труда на конкретном объекте, рассмотреть действующие системы и формы оплаты труда, внести предложения по совершенствованию учета оплаты труда на предприятии.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи: 1) определить сущность категории заработной платы;

2) рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на обследуемом предприятии, рассмотреть действующую систему премирования;

3) рассмотреть учет удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета.

Объектом исследования выбрано предприятие Общество с ограниченной ответственностью «ПензаИнструментЦентр». Предприятие молодое, основной вид деятельности – производство и обслуживание специализированных приборов, предприятие сотрудничает с крупными представителями Военно-промышленного комплекса. Современный уровень технологии, умелое руководство, профессионализм и высокая квалификация производственного персонала, культура производства гарантируют качество продукции.  Систематически ведутся работы по техническому совершенствованию действующих производств, модернизации оборудования, внедрению новейших достижений науки и техники.

ГЛАВА 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА

* 1. Экономическая сущность оплаты труда

В условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оп­латы труда. Прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо мно­гие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход».

Наиболее принципиальным является не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории «зарплата» в изменившихся условиях. Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит условиям рынка.

Здесь раскрывается только источник заработной платы, к тому не совсем кон­кретно называется этот источник. Кроме того - заработная плата распределяется не только по количеству и качеству труда, но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия.

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера.[5]

 В экономической теории существует две основных концепции оп­ределения природы заработной платы:

 а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

 б) 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.[15,250]

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны.

 Каче­ственная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выра­жает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходи­мых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной ква­лификации, специальности, а покупателями – руководители предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты.

Спрос и предложение на рабочую силу диф­ференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть форми­руется система рынков по отдельным ее видам.[13,310]

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым договорам, которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

1.2 Формы оплаты труда работников

Оплата труда работников - это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако, на нее воздействуют и чисто рыночные факторы, такие, как спрос и предложение труда, сложившаяся конкретная конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы [12,112].

В настоящее время основными и традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная оплата труда, довольно широко используемые в практике предприятий. Кроме того, существуют и такие формы оплаты труда, как тарифная, аккордная. Но практика показывает, что первенство принадлежит сдельной оплате, как наиболее эффективной в современных условиях. [5]

Повременная - оплата за отработанное время по тарифным ставкам или окладам независимо от количества выработанной продукции - начисление зарплаты по табелю. Сдельная - оплата по расценкам за единицу времени, оплата производится по табелю. У нас на предприятии существует: повременно-премиальная, сдельно-премиальная, аккордная система оплаты труда.

Повременная оплата труда применяется в случаях, когда результаты труда отдельных работников не поддаются точному учету и нормированию (например, на ремонтных работах). Повременная оплата труда, как правило, применяется в сочетании с установленными нормированными заданиями или нормами обслуживания. Эта форма оплаты имеет свои разновидности (системы): простую повременную и повременно-премиальную*.*

При простой повременнойсистеме оплаты труда рабочим оплачивается исходя только из количества отработанного времени и тарифной ставки в соответствии с их квалификацией, а служащие и специалисты получают оклад за фактически отработанное время.

Зарплата поврем. = ДТС х К (1)

ДТС – дневная тарифная ставка;

К – количество отработанных дней.

При повременно - премиальнойсистеме оплаты труда к основной повременной ставке добавляется премия, что усиливает материальную заинтересованность работников в достижении установленных показателей.

Зарплата пов.-прем. = ДТС х К + П (2)

П - премия

Прямая сдельная системазаработной платы, или просто сдельная - оплата труда за фактически выполненный объем работ по расценкам за единицу произведенной продукции. Расценка - это стоимость единицы работ.

Зарплатасдельная= V работ х Расценка (3)

Расценка = (Часовая тарифная ставка х Продолжительность смены) ÷ Норма выработки в смену = Дневная тарифная ставка ÷ Норма выработки в смену

V работ – объем выполненных работ

При сдельно- премиальной системеоплаты труда рабочий получает оплату своего труда по прямым сдельным расценкам и дополнительно получает премию. Но для этого должны быть четко установлены показатели, за которые осуществляется премирование, они должны быть доведены до каждого исполнителя. Это могут быть показатели роста производительности труда; повышения объемов производства; выполнения технически обоснованных норм выработок и снижения нормируемой трудоемкости; выполнения производственных заданий, личных планов; повышения качества и сортности продукции; бездефектного изготовления продукции, недопущение брака; соблюдения нормативно - технической документации, стандартов; экономия сырья.

Зарплатасд.-прем. = V х Расценка + П (4)

V – объем выполненных работ

П - премия

При косвенно - сдельной системеоплаты труда заработок рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих – сдельщиков. Премия начисляется от выполнения плана бригады либо цеха, который он обслуживает. Эта система используется для оплаты труда не основных, а вспомогательных рабочих (наладчиков, настройщиков)

Зарплатакосв.-сд.= ДТС х К + Пвпб (5)

ДТС – дневная тарифная ставка;

К – количество отработанных дней.

Пвпб - Премия за выполнения плана бригадой

При аккордной системеоплаты труда заранее определяется объем работ, срок выполнения и фонд оплаты труда. За каждый процент сокращения норм времени (досрочного выполнения) начисляется премия.

При сдельно прогрессивной системеоплаты труда заработная плата начисляется за количество продукции, выпущенной сверх нормы, осуществляется по повышенным, прогрессивно возрастающим расценкам. Применяется в ограниченных случаях.

Оплата труда работников может производиться как в денежной (наиболее часто практикуется), так и в неденежной форме.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты.

Денежные средства поступают в фонд оплаты труда из следующих источников:

* выручка от реализации продукции (товаров, работ, услуг);
* средства из специальных накопительных фондов – премиального, «директорского». Такие фонды, как правило, формируются при распределении прибыли отчетного года.

Все виды пособий – по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком до 1,5 лет, по беременности и родам, финансируются (полностью или частично) из Фонда социального страхования, который, в свою очередь, формируется из страховых выплат предприятий.

Суммы, начисленные за ежегодные и дополнительные отпуска, включаются в фонд заработной платы отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце.

Суммы, причитающиеся за дни отпуска в следующем месяце, включаются в фонд заработной платы следующего месяца.

Фонд заработной платы включает в себя [5]:

1. Оплата за отработанное время (Основная заработная плата);
2. Оплата за неотработанное время (Дополнительная заработная плата).

Основная заработная плата – это:

* + заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;
	+ заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции;
	+ стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
	+ премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплаты;
	+ добавки и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне);
	+ компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда.

Дополнительная заработная плата - это:

* оплата ежегодных и дополнительных отпусков;
* оплата дополнительно представленных по коллективному договору отпусков;
* оплата льготных часов подросткам;
* оплата учебных отпусков;
* оплата вынужденного прогула;
* оплата простоев не по вине работника.

Трудовой кодекс РФ предусматривает, что заработная плата должна выплачиваться в рублях.

Между тем в соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству России и международным договорам. Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Денежные средства, причитающиеся работникам, могут быть:

* выданы наличными из кассы организации;
* перечислены по безналичному расчету на банковские счета или кредитные карты работников.

1.3. Нормативное регулирование расчетов по оплате труда

Статья 37 Конституции Российской Федерации определяет право гражданина на труд и на его оплату:

«1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск». В Трудовом Кодексе более четко и развернуто раскрываются общие установки, данные в Основном Законе РФ. В статье 2 определены основные принципы правового регулирования трудовых отношений.

Кроме того, при организации бухгалтерского учета операций по оплате труда, бухгалтер обязан принимать во внимание действующее законодательство, опираться на следующие нормативные и законодательные акты:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации.
4. Постановление Госкомстата РФ от 30.10.97 г. №71а «Об утверждении унифицированных форм первичной документации по учету труда и его оплаты, основных средств и нематериальных активов, материалов, малоценных и быстроизнашивающихся предметов, работ в капитальном строительстве» (с изменениями и дополнениями).
5. Федеральный закон от 15.12.01г. №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».
6. Федеральный закон от 02.04.93г. №4741 «О медицинском страховании граждан Российской Федерации».

Трудовой Кодекс РФ определяет понятие «оплата труда».Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (глава 20, ст. 129 ТК РФ).

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

В величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Трудовой Кодекс РФ дает основные определения понятий, применяемых при исчислении зарплаты.

Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарификация работы - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

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

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. Все эти понятия объединяются в единое понятие – система оплаты труда.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ОПЕРАЦИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

2.1 Общая характеристика предприятия

ООО «ПензаИнструментЦентр» - одно из динамично развивающихся предприятий города Пенза. Находится предприятие по адресу: г. Пенза, ул. Ульяновская, 44.

Торговый дом предлагает на Пензенском рынке складское и подъемно-транспортное оборудование от ведущих мировых производителей, а также различное навесное оборудование, запасные части и другое складское оборудование. Новым направлением для компании стало развитие направления по проектированию и установке стеллажей российских и итальянских производителей.

Основной вид деятельности компании – производство, поставка, предпродажная подготовка и гарантийное обслуживание погрузочно-разгрузочной техники.

Компания поставляет потребителю самое разнообразное по своему назначению и техническим характеристикам подъемно-транспортное оборудование. Это дизельные и газобензиновые автопогрузчики грузоподъемностью от 1000 до 15000 кг, электропогрузчики и электрические платформы, ручные гидравлические тележки и штабелёры, тали, кранбалки, тяговые аккумуляторные батареи.

В наличии на складе компании более 5000 наименований оригинальных сертифицированных запасных частей ко всем видам погрузочной техники производства Болгарии, Японии, Германии.

За 2008 год на территории ремонтно-производственной базы было отремонтировано и подготовлено к продаже более 70 рециклированных погрузчиков производства Болгарии. В прошлом году показатель роста выпуска и реализации продукции вырос на 15%.

 Клиентами компании являются предприниматели не только Пензы и Пензенской области. Продукция отгружается в соседние регионы: Саратов, Ульяновск, Республика Мордовия, а также в Воронежскую, Самарскую, Белгородскую, Орловскую, Кировскую области, республики Чувашия и Башкортостан. Стремление к развитию компании способствовало заключению в 2007 году дилерского соглашения на поставки оборудования производителей Mitsubishi и Daewoo. Структура ООО «ПензаИнструментЦентр представлена на рисунке 1.

Бухгалтерская служба

Менеджмент

Отдел НИОКР

Отдел программного обеспечения

Производство

# ООО «ПензаИнструментЦентр»

Отдел рекламы и маркетинговых исследований

Отдел контроля и тестирования приборов

Отдел снабжения

Вспомогательное производство

Основное производство

 Рисунок 1 - Структура предприятия ООО «ПензаИнструментЦентр»

Качество продукции ООО «ПензаИнструментЦентр» соответствует общепринятым стандартам, поэтому она находит широкие рынки сбыта в России.

Аппарат управления ООО «ПензаИнструментЦентр» состоит из отделов и подразделений, контролирующих деятельность предприятия. Существует необходимость наличия управленческого персонала в каждом цехе, подразделении, на каждом участке работы предприятия, в каждой смене. Коллектив предприятия не велик, но для организации слаженной работы всех цехов и подразделений, во избежание простоев в работе, в целях рационального и эффективного использования ресурсов и мощностей предприятия и повышения качества выпускаемой продукции, выполняемых работ и оказываемых услуг, необходимо контролировать и направлять деятельность персонала предприятия на всех стадиях производственного процесса.

Основными задачами, с которыми предприятие вошло в 2009 год, были:

- дальнейшее расширение номенклатуры выпускаемых приборов и комплексов;

- увеличение доли денежного оборота;

- сокращение сроков оборачиваемости дебиторской и кредиторской задолженностей;

- увеличение инвестиций в основные производственные фонды с целью остановить процесс их старения;

- поддержание и, по возможности, наращивание уровня социальной защищённости трудящихся предприятия.

Практически все задачи в настоящее время решаются.

Таблица 1 Основные технико-экономические показатели ООО «ПензаИнструментЦентр» (в тысячах рублей)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | 2007 | 2008 | 2009 | 2009 к2007 (%) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Объём товарной продукции в действующих ценах | 2916,9 | 4368,9 | 4516,5 | 155 |
| Прибыль от выпуска товарнойпродукции | 589,499 | 766,349 | 619,543 |  105 |
| Валовая прибыль | 162,126 | 396,197 | 121,650 |  75 |
| (продолжение таблицы 1) |
| Капитальные вложения | 294,003 | 397,961 | 539,961 |  184 |
| Рентабельность в % к себестоимости продукции |  16,4 | 21,3 | 15,9 |  97 |
| Выпуск товаров народного потребления |  6,352 | 8,257 | 4,708 |  74 |
| Среднесписочная численность (чел.) | 43 | 55 | 62 | 144 |
| Фонд заработной платы | 256,628 | 358,934 | 504,827 |  197 |
| Среднемесячная зарплата (в руб.) | 5968 | 6526 | 8142 | 136 |

Бухгалтерский учет на ООО «ПензаИнструментЦентр» ведется в соответствии с требованиями Закона РФ «О бухгалтерском учете», Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, Положениями по бухгалтерскому учету (ПБУ), а также в соответствии с приказом генерального директора ООО «ПензаИнструментЦентр» по учетной политике, указаниями и распоряжениями главного бухгалтера о порядке ведения бухгалтерского учета на отдельных участках учетного процесса. На расчеты по оплате труда и подготовку всей необходимой документации отводятся сжатые и строго определенные сроки. При этом наличие множества различных факторов, определяющих размер начислений оплаты труда, порядок налогообложения, удержаний и т.д., делает расчет в каждом конкретном месяце непохожим на предыдущие.

В процессе начисления и выплаты сумм заработной платы бухгалтеру необходимо руководствоваться значительным числом законодательных и нормативных актов гражданского и налогового законодательства, основным из которых является Трудовой Кодекс (ТК РФ), а также иными нормативными актами, в том числе внутренними, разрабатываемыми каждым предприятием на основе действующего законодательства по труду [5].

Важна не только правильность осуществления самих расчетов, но и точность оформления первичных документов, служащих основанием для расчетов с работниками. Первичные учетные документы должны быть составлены в установленной форме и, содержать все необходимые реквизиты. Укрупненный алгоритм действий бухгалтера [16,36], отражающий порядок операций по оплате труда и связанных с нею расчетов, в общем случае состоит из следующих этапов:

1. начисление сумм оплаты труда и других выплат работникам предприятия, выбор счетов учета;
2. расчет удержаний из заработной платы;
3. расчет сумм начислений (налогов, страховых взносов и платежей во внебюджетные фонды) на фонд заработной платы;
4. получение наличных денег на заработную плату в отделении банка;
5. выдача заработной платы;
6. депонирование заработной платы.

Правильное начисление заработной платы напрямую зависит от организации табельного учета. Для этого все подразделения обязаны вести и представлять в установленные сроки табели учета рабочего времени. Табель учета рабочего времени содержит следующую информацию:

* фактически отработанное время;
* период временной нетрудоспособности (больничные листы);
* период отпусков;
* неявка на работу – (отпуск без сохранения заработка, травмы, прогулы и т.д).

Все начисления заработной платы подразделяются на виды оплат. Документами для начисления заработной платы являются [12]:

 - табеля учета рабочего времени;

 - наряды на сдельную оплату труда;

 - ведомости начисления премии;

 - записка-расчет (приложение 1);

 - больничные листы (листок временной нетрудоспособности);

* разные виды начисления и удержания.

2.2 Начисление заработной платы

Размер начислений зависит от системы оплаты труда. Рассмотрим примеры начисления заработной платы при различных системах оплаты труда.

Пример 1: согласно штатного расписания должностной оклад начальника цеха – 13700 рублей. В месяце 20 рабочих дней, и он отработал их полностью, значит ему начисляется 100% должностного оклада.

13700 / 20 \* 20 = 13700 руб. Дт 25 Кт 70

Пример 2: слесарю 5 разряда вспомогательного производства оплачивается каждый проработанный час – ему производится почасовая оплата. Часовая тарифная ставка - 6,500. В месяце отработано 120 часов, 5 дней административный отпуск. Оплата за отработанное время составит:

90,00 \* 120 = 10800 руб. Дт 23 Кт 70

Самая распространённая разновидность повременной системы оплаты труда – повременно-премиальная.

Пример 3: табельщик отработала месяц полностью. Оклад – 7350 рублей. Премия 25%. Оплата труда составит:

(7350 \* 25%) + 7350 = 9187,5 руб. Дт 26 Кт 70

Рабочий трудится по сдельно-премиальной системе оплаты. Его зарплата складывается из заработка по основным сдельным расценкам, начисленного за фактическую выработку, и премии за выполнение условий и установленных показателей премирования.

Пример 4: слесарь за месяц изготовил 80 изделий. Расценка за единицу изделия – 110 рублей. Премия 50%. Его заработок в месяц составит:

(80 \* 110) + (80 \* 110)\* 50% = 13200 руб. Дт 25 Кт 70

Пример 5. Начальнику отдела маркетинга установлен должностной оклад – 5000 рублей. В марте он отработал 17 рабочих дней. Число рабочих дней в марте – 22. Следовательно, его заработок за март составит: 3863,64 рубля (5000 / 22 \* 17).

Пример 6. Начальнику отдела маркетинга в марте должна быть выплачена премия в размере 20% от должностного оклада (5000 рублей) с учетом фактически отработанного времени (17 дней). В этом случае его заработок за март составит 4636,37 рублей (3863,64 + 3863,64 x 0,2).

Согласно статье 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, при этом на них распространяются действующие в организации положения об оплате труда, о премировании и так далее.

Пример 7. Работник изготовил за месяц 300 единиц продукции. Сдельная расценка за единицу продукции – 20 рублей. Размер заработка работника за месяц составит 6000 рублей. (300 x 20).

Пример 8. Работник изготовил за месяц 400 единиц продукции. Сдельная расценка за единицу продукции: до 200 единиц – 10 рублей, от 200 до 350 единиц – 12 рублей, свыше 350 единиц – 15 рублей.

Расчет заработной платы работника за месяц производится в следующем порядке.

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

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

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

Пример 9. Работнику, занятому на вспомогательных работах, начисляется 20% от заработка работников основного производства.

Если заработок работников основного производства за месяц составил 10 000 рублей, то работнику, занятому на вспомогательных работах, будет начислено 2000 рублей (10 000 x 20%).

Пример 10. Работник цеха занимается сборкой изделия, которое состоит из трех деталей, изготавливаемых также данным работником. Расценка за изготовление одного изделия – 200 рублей. В течение месяца работник изготовил 180 деталей, а собрал - 50 изделий.

Не смотря на то, что работник изготовил деталей на 60 изделий, размер его заработка будет определяться, исходя из количества собранных изделий (50) и установленной сдельной расценки за единицу изделия. Он составит 10 000 рублей (200 x 50).

Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации [ст.143 ТК РФ].

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором [ст.147 ТК РФ].

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно [ст.152 ТК РФ]. Оформляются такие работы табелем учета рабочего времени и справкой-расчетом бухгалтерии.

Основанием для расчета доплаты за работу в сверхурочное время, служит табель учета рабочего времени.

Оплата за работу в праздничные дни.

Работа в праздничные дни разрешается на предприятиях, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывное производство или необходимая работа по обслуживанию населения). Оплата за работу в праздничные дни производится:

Рабочим-сдельщикам не менее чем по двойнымсдельным расценкам;

Работникам с часовыми или дневными тарифными ставками - не менее двойной часовой или дневной ставки;

Работникам с месячным окладом в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производится сверх месячной нормы времени, и одинарной сверх оклада, если работа выполнялась в пределах месячной нормы рабочего времени.

С согласия работающего денежная компенсация может быть заменена предоставлением другого дня отдыха, но с оплатой в одинарном размере.

Сверхурочные работы в праздничные дни дополнительно не оплачиваются, т. к. все часы оплачиваются в двойном размере [ст.153 ТК РФ].

 Оплата времени простоя.

Время вынужденных перерывов в работе, в течение которого рабочие находятся на предприятии, но не могут быть использованы, называются простоем.

Простои увеличивают себестоимость продукции, уменьшают прибыль, наносят ущерб предприятию. Простои по вине рабочего не оплачиваются.

Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается [ст.157 ТК РФ].

Порядок оплаты отпусков и компенсаций при увольнении.

Ежегодно штатным работникам предоставляются очередные отпуска. Первый - по истечении 6 месяцев работы. Последующие - по графику, утвержденному администрацией предприятия. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней [ст.115 ТК РФ].

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается [ст.126 ТК РФ].

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском [ст.120 ТК].

Оплата ежегодного отпуска работников предприятия производится исходя из заработка за последние 12 календарных месяца, предшествующих уходу в отпуск. Средний дневной заработок (СДЗ) работника для оплаты отпускных определяют по формуле:

 СДЗ = Сумма выплат в расчетном периоде : (12 \* 29,4)

Сумму отпускных = СДЗ \* Количество дней отпуска

Пример. Работнику предоставлен очередной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 4 августа 2009 года. Расчетный период - 12 календарных месяцев: август-декабрь 2008 года и январь-июль 2009 года. Необходимо определить размер среднего заработка, сохраняемого на период отпуска, если оклад работника составляет 15000 руб.

 Средний дневной заработок будет равен:

 (15000 руб. \* 12 мес.) / (12 х 29,4) = 510,21 руб.

 Сумма отпускных составит:

 510,21 руб. \* 28 календ. дн. = 14285,88 руб.

 При расчете отпускных нередко обнаруживают, что в расчетном периоде работник по каким-либо причинам в отдельные дни не работал - болел, находился в ежегодном или учебном отпуске, брал отпуск без сохранения заработной платы или не работал по другим причинам.

Тогда работник, который в силу сложившихся обстоятельств по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, часть расчетного периода не работал, не будет ущемлен в размере сохраняемой средней заработной платы на период отпуска по сравнению с тем работником, который расчетный период отработал полностью.

 Таким образом, если оказывается, что работник в расчетном периоде отработал один, два месяца или даже несколько рабочих дней, то все расчеты ведут, исходя из начисленной заработной платы за эти периоды.

 Не полностью отработанные месяцы другими месяцами, не входящими в расчетный период, не заменяют.

 Количество календарных дней в тех месяцах, которые отработаны не полностью, нужно определить по формуле:

 29,4 за каждый полностью отработанный месяц и кол-во отработанных календарных дней в месяце\*29,4/кол-во календарных дней в месяце за каждый не полностью отработанный месяц.

Если какой-либо месяц отработан не полностью, то при расчете отпускных нужно учитывать лишь тот заработок, который работник фактически получил в этом месяце.

 Пример. Работник с 20 ноября 2009 года уходит в отпуск на 28 календарных дней. Оклад работника составляет 16000 руб. В расчетный период войдут ноябрь-декабрь 2008 года и январь-октябрь 2009 года.

 В августе работник болел, поэтому отработал только 10 рабочих дней.

 В августе 2009 года - 21 рабочий день. Заработная плата работника за август составит:

 16000 руб. / 21 раб. дн. \* 10 раб. дн. = 7619,05 руб.

 Количество календарных дней августа, которые войдут в расчетный период:

 10\*29,4/31 = 9,48 = 10 календ. дн.

 Сумму отпускных:

 (16000 руб. \* 11 мес. + 7619,05 руб.) : (29,4 календ. дн. \* 11 мес. + 10 календ. дн.) \* 28 календ. дн. = 15420,92 руб.

# Если работник увольняется или переводится на другое предприятие, не использовав очередной отпуск, то ему начисляется компенсация. Для этого рассчитывают количество дней не использованного отпуска: за каждый месяц работы полагается, как минимум, 2,33 дня отпуска (28/12).

Расчет среднего заработка ведется аналогично расчету за отпуск.

В соответствии с выбранной учетной политикой для целей бухгалтерского учета организация может создавать или не создавать резерв для выплаты предстоящих отпускных.

Если выбрана политика без создания резерва, учет отпускных, единого социального налога и взноса на обязательное страхование от несчастных случаев отражается в бухгалтерском учете записями:

 Дебет 20, 25, 26, 44 Кредит 70, 69

 Дебет проводки зависит от того каким работникам каких подразделений начисляется отпуск.

Учет выплаты отпускных работникам отражается записью:

 Дебет 70 Кредит 50

Параллельно с этой проводкой делается проводка на удержание НДФЛ:

 Дебет 70 Кредит 68

Нередко отпуск работника приходится на два месяца. В таких случаях необходимо учитывать, что в соответствии с п. 18 ПБУ 10/99 расходы признаются в том отчетном периоде, в котором они имели место, независимо от времени фактической выплаты денежных средств и иной формы осуществления. Сумма отпускных, относящаяся к следующему месяцу, в учете текущего месяца отражается на счете 97 "Расходы будущих периодов".

Если выбрана политика с созданием резерва, проводки формируются по-другому.

Операции по формированию резерва на оплату отпусков отражаются в бухгалтерском учете проводкой:

 Дебет 20, 25, 26, 44 Кредит 96

Расходы на оплату отпусков списываются за счет созданного резерва:

 Дебет 96 Кредит 70, 69

 Выплата отпускных осуществляется аналогично тому, как она производится без создания резерва.

В приложении 1 приведен расчет отпускных выплат, заполнена записка-расчет выплаты отпускных.

2.3 Учёт удержаний из заработной платы

Сумма заработной платы, причитающаяся к выдаче работнику предприятия, представляет собой разницу между суммами оплаты труда, начисленными по всем основаниям, и суммой удержаний. При этом удержания из заработной платы можно разделить на:

* обязательные удержания;
* удержания по инициативе администрации предприятия;
* удержания по заявлению работника.

К обязательным удержаниям относятся:

* налог на доходы физических лиц (Дт 70 Кт 681 )
* удержания по исполнительным листам (Дт 70 Кт 761 )

Налог на доходы физических лиц взимается в размере 13% с начисленной зарплаты. При этом налоговый кодекс РФ установил четыре вида налоговых вычетов: стандартные, социальные, имущественные и профессиональные [3].

Стандартные налоговые вычеты представляют собой необлагаемый минимум за каждый месяц налогового периода (в зависимости от категории налогоплательщика):

* в размере 3000 руб. – для лиц пострадавших вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидов войны и других;
* в размере 500 руб. - для инвалидов детства, а также инвалидов I и II групп, Героев Советского Союза, Героев России, лиц награждённых орденом Славы трёх степеней, граждан, уволенных с военной службы или призывавшихся на военные сборы и выполнявших интернациональный долг в республике Афганистан и других странах, в которых велись боевые действия;
* в размере 400 руб. – для остальных граждан, не указанных выше, при получении ими дохода в налоговом периоде до 40000 руб. Начиная с месяца, в котором доход превысит 40000 руб., налоговый вычет не применяется;
* в размере 1000 руб. – вычеты на детей в возрасте до 18 лет, а также на учащихся дневной формы обучения: студентов, курсантов, аспирантов, ординаторов в возрасте до 24 лет. Начиная с месяца, в котором доход с начала налогового периода превысит 280000 руб., налоговый вычет не применяется.

Пример: работник – одинокая женщина – с начала года до расчётного месяца включительно заработала 19900 руб. На её иждивении находится взрослая дочь – студентка 23-х лет. Размер дохода работницы с начала года ещё не перевалил за 40000-ую границу, значит, она должна получить «личный» стандартный налоговый вычет на 400 руб. Кроме того, поскольку она одинокая мать (единственный родитель) и имеет дочь – студентку дневного отделения, то стандартный вычет для дочери в 1000 руб. увеличивается в 2 раза и становиться равным 2000 руб. Итого льгота составит 400 + 2000 = 2400 рублей.

Рассчитаем величину удерживаемого налога от июньской заработной платы работника Краснова , не имеющего детей. С начала года по предыдущий месяц (июль) включительно ему было начислено 36960 рублей заработной платы. Со всей этой суммы ежемесячно удерживался налог на доходы физических лиц. Общая величина налога, удержанная у работника с января по июль, равна 4440,8 рублей. В августе величина совокупного дохода, облагаемого по ставке 13%, превысила порог в 40000 руб., значит величина его стандартных налоговых вычетов 2800 далее остаётся

Находим величину облагаемого совокупного дохода с начала года по июнь включительно:

42240 руб. – 2800 руб. = 39 440 руб.

С полученной суммы облагаемого дохода налог удерживается по ставке 13%:

39 440 руб. \* 0,13 = 5127,2 руб.

Эта сумма – 5127,2 руб. - должна быть удержана у работника с начала года по август включительно.

Проводка: Дт 70 Кт 681.

Наиболее часто бухгалтеру предприятия приходится производить в соответствии с исполнительными документами удержания из заработной платы работников алиментов на несовершеннолетних детей.

Согласно ст. 70 Закона № 119-ФЗ, порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам определяется Семейным кодексом Российской Федерации [4].

Документами, на основании которых производится взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, являются (ст. 80 Семейного кодекса РФ):

- соглашение о содержании несовершеннолетних детей;

- исполнительный лист.

При заключении соглашения об уплате алиментов стороны имеют право самостоятельно определить размер, порядок, форму и иные условия предоставления содержания несовершеннолетним детям.

Алименты могут уплачиваться в долях к заработку (доходу) лица, обязанного уплачивать алименты; в твердой денежной сумме, уплачиваемой периодически; в твердой денежной сумме, уплачиваемой единовременно; путем предоставления имущества, а также иными способами, относительно которых достигнуто соглашение [4]. Однако при этом необходимо соблюдать требование, установленное п. 2 ст. 103 Семейного кодекса РФ, в соответствии с которым размер содержания не может быть ниже предусмотренного ст. 81 Семейного кодекса РФ:

- на одного ребенка - одной четверти заработка и (или) иного дохода лица, уплачивающего алименты;

- на двух детей - одной трети заработка и (или) иного дохода лица, уплачивающего алименты; а трех и более детей - половины заработка и (или) иного дохода лица, уплачивающего алименты.

Взыскание алиментов с сумм заработной платы и иного дохода, причитающихся лицу, уплачивающему алименты, производится после удержания (уплаты) из этой заработной платы (дохода) налогов в соответствии с налоговым законодательством.

Пример. В сентябре на работу принят новый сотрудник, который сообщил в бухгалтерию о своих обязанностях по уплате алиментов в пользу несовершеннолетней дочери. Бухгалтер сообщает письменно в районное отделение Службы судебных приставов следующие сведения:

* номер и дату приказа о приеме на работу сотрудника – плательщика алиментов;
* номер и дату трудового договора, заключенного с сотрудником – плательщиком алиментов;
* размер оплаты труда в соотвтетсивии с трудовым договором .

Судебный пристав направил в бухгалтерию предприятия письмо – копию решения суда, а также справку о наличии у плательщика алиментов задолженности по уплате алиментов в сумме 4000 рублей.

Ежемесячно бухгалтер совершает следующие действия:

1. Начисление заработной платы;
2. Расчет суммы алиментов в размере 25% от начисленной суммы – за текущий месяц;
3. Расчет суммы алиментов в размере не менее 25% от начисленной суммы – в погашение задолженности по уплате алиментов;
4. Удержание налога на доходы с суммы начисленной заработной платы.
5. Удержание рассчитанной суммы алиментов в погашение долга (до окончательного погашения суммы задолженности).

В таблице 2 приведен пример расчета алиментов при наличии задолженности по их уплате.

Таблица 2 Расчет алиментов при наличии задолженности по их уплате

|  |
| --- |
| Сентябрь |
| Ф.И.О. работника | Начислена ЗП, руб. | НДФЛ, руб. | Алименты, руб. | К оплате |
| Вершинин А.Н. | 7500 | 923 | 3288,5 | 4211,5 |

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности предприятию могут производиться по распоряжению администрации только в определённых законодательством случаях [ст.137 ТК РФ]:

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

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

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

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Администрация вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно начисленной выплаты. При этом удержание производится из заработной выплаты при последующих выплатах. Удержания из заработной платы могут производиться при возмещении ущерба, причинённого по вине работника предприятию, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка [ст.241 ТК].

Основными документами, регламентирующими материальную ответственность, являются ТК и Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию.

Расчёты по возмещению материального ущерба должны отражаться по субсчёту «Расчёты по возмещению материального ущерба» счёта 73 «Расчёты с персоналом по прочим операциям».

Пример: работник, вследствие ДТП, разбил автомобиль, принадлежащий предприятию. Он соглашается добровольно возместить стоимость автомобиля по частям – ежемесячно удерживать сумму возмещения из его заработной платы. На основании его личного заявления, бухгалтер начинает ежемесячно удерживать часть от общей суммы нанесённого ущерба до тех пор, пока вся стоимость основного средства не будет возмещена. При этом делают бухгалтерские проводки:

Дт 73/2 Кт 94 – на всю остаточную стоимость автомобиля;

Дт 70 Кт 73/2 – долг удерживается из зарплаты работника.

Когда все долги будут возмещены, накопленная сумма в кредите 73/2 станет равной остаточной стоимости разбитой машины. 73/2 обнулится, и долг работника будет считаться погашенным.

По добровольному заявлению работника, представленному в письменном виде в бухгалтерию предприятия, из заработной платы могут производиться удержания:

- на добровольное страхование;

 - за оплату коммунальных услуг;

- за пребывание ребёнка в детском саду и др.

2.4 Синтетический и аналитический учет операций по оплате труда

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

Финансовый учет осуществляется 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.

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, 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.

В таблице 3 приведены проводки для начисления заработной платы:

Таблица 3 - Бухгалтерские проводки при начислении зарплаты

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Дебет | Кредит | Сумма (руб.) |
| Начислена зарплата | 20, 23, 25, 26 | 70 | 145000 |
| Начислена премия | 20, 23, 25, 26 | 70 | 120000 |
| Начислены отпускные | 20, 23, 25, 26 | 70 | 66647,89 |
| Начислена оплата дней нахождения в командировке | 20, 23, 25, 26 | 70 | 12265 |
| Итого |  |  | 343912,89 |

Таблица 4 - Сводные бухгалтерские проводки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Зарплата  | 20, 23, 25, 26 | 70 | 332656,89 |
| Итого |  |  | 343912,89 |

Пример начисления взносов во внебюджетные фонды РФ:

1. Фонд социального страхования РФ 2,9%.

База для налогообложения = 343912,89

343912,89× 2,9% = 9973,47

Дт 20, 23, 25, 26 Кт 691 = 9973,47

2. Пенсионный фонд РФ 20%.

База для налогообложения = 343912,89

343912,89× 20% = 68782,58

Дт 20, 23, 25, 26 Кт 692 = 68782,58

3. Федеральный фонд обязательного медицинского страхования 1,1%.

База для налогообложения = 343912,89

343912,89 × 1,1% = 3783,04 Дт 20, 23, 25, 26 Кт 693 = 3783,04

4. Территориальный фонд обязательного медицинского страхования 2,0%

База для налогообложения = 343912,89

343912,89 × 2,0% = 6878,26 Дт 20, 23, 25, 26 Кт 693 = 267,14

5. Фонд социального страхования от несчастного случая 1,2*%.*

База для налогообложения = 343912,89

343912,89 × 1,2% = 4126,95 Дт 20, 23, 25, 26 Кт 694 = 4126,95

Таблица 5 - Бухгалтерские проводки отчислений во внебюджетные фонды

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Д-т | К-т | Σ | Отчисления в фонды |
| 20, 23, 25, 26 | 691 | 9973,47 | Фонд социального страхования Российской Федерации |
| \* | 692 | 68782,58 | Пенсионный фонд Российской Федерации |
| \* | 693 | 3783,04  | Федеральный фонд обязательного медицинского страхования |
| \* | 693 | 6878,26  | Территориальный фонд обязательного медицинского страхования |
| \* | 694 | 4126,95  | Фонд социального страхования от несчастного случая |

В 2010 году организации, применяющие специальные налоговые режимы (УСНО и ЕНВД) платят взносы в Пенсионный фонд РФ исходя из прошлогодних ставок : 14% для работников 1966 года рождения и старше и 8% и 6% - для работников 1967 года рождения и младше. Соответственно: 8% - на финансирование страховой части пенсии, 6% - на финансирование накопительной части пенсии.

После обработки всех поступивших на начисление первичных документов подводят итоги по начислению по каждому работнику и приступают к удержаниям из зарплаты.

Проводки по удержаниям из заработной платы сотрудника с окладом 15000 рублей.

13% налог на доходы физических лиц Дт 70 Кт 681 = руб.

Предоставлен стандартный вычет на работника в размере 400 руб. и на одного ребёнка в размере 1000 руб.

(15000 – 400,00 – 1000,00) \* 13% = 1768 руб.

25% алименты Дт 70 Кт 761 = 3308

Итого удержано из зарплаты: 5076 руб.

Таблица 6 - Бухгалтерские проводки удержаний из заработной платы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Удержания | Дебет | Кредит |
| Удержан налог на доходы физических лиц 13% | 70 | 681 |
| Удержаны алименты, штрафы | \* | 761 |
| Удержан кредит | \* | 735 |
| Выдача из кассы зарплаты | \* | 50 |
| Депонирована зарплата | \* | 764 |
| Возврат денег по зарплате (пр./ордер) | 50 | 70 |

К выдаче: Начисления – удержания

15000 – 1768 –3308 = 9924 руб.

Выдана зарплата: Д-т 70 К-т 50

|  |  |
| --- | --- |
| 2.5 Предложения по совершенствованию системы оплаты труда  |  |

Для работников вспомогательного цеха ООО «ПензаИнструментЦентр» применяет повременную оплату труда для всех работников. Для всех был установлен 8-часовой рабочий день при 5-дневной рабочей неделе. При этом были установлены тарифы:

* для бухгалтера – 25 руб./час;
* для автослесаря – 30 руб./час;
* для мастера – 35 руб./час.

Пример начисления заработной платы за сентябрь 2009 года:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Количество отработанных дней в месяце | Тариф (руб./час) | Норма рабочего времени в день | Сумма заработной платыГр5 = гр.2\*гр.3\*гр.4 (руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Бухгалтер | 22 | 25 | 8 | 4400 |
| Автослесарь | 22 | 30 | 8 | 5280 |
| Мастер | 22 | 35 | 8 | 6160 |
| Итого начислено | 15840 |

Понятно, что такая система оплаты труда никак не стимулирует работников вспомогательного цеха – слесарей и мастеров. Такая система оплаты труда более или менее устроит бухгалтера, так как заработная плата при достаточно щадящем графике и режиме работы составляет 4400 рублей в месяц. В настоящее время среди бухгалтеров распространена практика ведения учета на нескольких небольших предприятиях или у нескольких предпринимателей.

В то же время, такая система расхолаживает работников, ведь если нет заказов, или наблюдается неполная загрузка работников, то все равно платить приходится за отработанное время. Понятно, что рабочие добросовестно «отсидят» положенные им часы.

Поэтому встала задача предложить более рациональную систему оплаты труда. Итак, ежемесячно фонд оплаты труда в среднем (из расчета 20 рабочих дней в месяц) по вспомогательному цеху составляет (таблица 7):

#### Таблица 7 Фонд оплаты труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Тариф (руб. /час) | Кол-во работников | Отработано часов | Сумма (руб.) |
| Бухгалтер | 25 | 1 | 160 | 4400 |
| Автослесарь | 35 | 3 | 160 | 16800 |
| Мастер | 32 | 2 | 160 | 10240 |
| Итого ФОТ составляет: | 31440 |

В таблице 8 представлен расчет начислений на фонд оплаты труда вспомогательного цеха:

#### Таблица 8 Начисления на фонд оплаты труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид налога (взноса) | База (руб.) | Ставка (%) | Сумма (руб.) |
| Страховой пенсионный взнос | 31440 | 14 | 4401,6 |
| Страховой взнос в ФСС | 31440 | 0,4 | 125,75 |
| Итого в месяц: | 4527,36 |

Оценив и проанализировав ситуацию, приходим к выводу, что следует предложить другую, более рациональную систему оплаты труда. Наиболее подходящий вариант комбинированная система – сдельно-премиальная для работников основного производства и повременно-премиальная – для бухгалтера.

Бухгалтер тоже должен быть заинтересован в своей работе, он должен постоянно учиться, быть в курсе изменений законодательства в своей области, а значит должен иметь на это средства. Не каждый индивидуальный предприниматель (да и директор предприятия – юридического лица) идет на то, чтобы покупать своему бухгалтеру профессиональные журналы, оплачивать курсы повышения квалификации и прочее. Бухгалтер для поддержания своего профессионального уровня должен иметь средства. Поэтому кроме заработной платы за выполнение своих прямых обязанностей, бухгалтер может премироваться (например, раз в квартал и по результатам года), если он ведет учет так, что приносит определенную экономическую выгоду своему хозяину.

Рабочие также должны иметь стимул к работе. Ведь понятно, что действующая система оплаты расхолаживает работника, зачем напрягаться, если все равно получишь те же деньги? А вот при сдельно-премиальной системе придется работать с полной отдачей, ведь платить будут за выполненную работу, а премировать – за качественно выполненную работу.

Статья 144 ТК РФ приводит понятие «стимулирующие выплаты».

«Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления».

Понятно, что в организациях, находящихся на самофинансировании, как в нашем случае, такой порядок устанавливает руководитель.

Предложения по внедрению новой системы оплаты труда:

1. Использовать на предприятии комбинированную систему оплаты труда;
2. Для административного персонала (в настоящее время – для бухгалтера предприятия) установить повременно-премиальную систему оплаты труда;
3. Повременно-премиальная система оплаты труда для административного персонала предусматривает начисление заработной платы исходя из тарифа – 25 руб./час, продолжительность работы – не более 40 часов в неделю, а также стимулирующие выплаты – квартальные премии в размере не менее 30% от фонда оплаты труда данного работника за квартал.

Например, бухгалтер отработал в данном квартале полностью, не болел, по мнению руководителя работал хорошо, принес определенную экономическую выгоду, вносил дельные предложения и прочее. За три месяца отчетного квартала бухгалтер заработал 13200 рублей, значит его премия составит 13200\*30%=3960 рублей.

1. Для работников производства установить сдельно-премиальную систему оплаты труда. При этом следует учесть требования Трудового кодекса РФ, заработная плата должна быть не менее 4330 рублей в месяц. Стимулирующие выплаты – премия квартальная в размере не менее 30% от фонда оплаты труда данного работника за квартал и двойной тариф за переработку (то есть, рабочий может работать в свой выходной день, эта работа будет оплачиваться по двойному тарифу).

Теперь расчет ведется следующим образом: работник получает наряд, ведется учет выполненных работ по наряду, тариф за выполненный наряд – 240 рублей для автослесаря и 280 рублей для мастера антикоррозионного покрытия.

Автослесари Мишин и Краснов, а также мастер Рзянкин работали в воскресенье и закрыли дополнительные наряды, эти наряды оплачены в двойном размере.

Таблица 9 Пример расчета заработной платы для рабочих производства

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Фамилия | Кол-во закрытых нарядов (всего) | Тариф | Переработано  | Расчет | Сумма начисленной заработной платы |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Автослесарь | Мишин В.А. | 35 | 240 | 2 | (35-2)\*240+2\*240 | 8880 |
| Автослесарь | Вербилкин Л.Д. | 14 | 240 |   | 14\*240 | 3360 |
| Автослесарь | Краснов А.Т. | 28 | 240 | 1 | (28-1)\*240+1\*240 | 6960 |
| Мастер | Вербилкин М.Д. | 31 | 280 |   | 31\*280 | 8680 |
| Мастер | Рзянкин А.М. | 39 | 280 | 1 | (39-1)\*280+1\*280 | 11200 |
| Итого начислено | 39080  |

Премии для рабочих рассчитываются следующим образом. Например, за третий квартал 2009 года автослесарь Мишин В.А. заработал 22680 рублей, следовательно премия за квартал составит 22680\*30%=6804 руб. Значит в сентябре Мишину В.А. будет начислено 8880+6804=15684 руб.

Естественно, что фонд оплаты труда возрастет (при благоприятных условиях, когда предприятие обеспечено заказами), возрастут и отчисления в ПФР И ФСС, но это неудобство будет компенсироваться качеством работу, привлечением большего числа клиентов, а как следствие – рост выручки и благосостояния предпринимателя. Количественные потери компенсируются качественными улучшениями.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования ООО «ПензаИнструментЦентр», для достижения поставленных целей данной курсовой 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 «ПензаИнструментЦентр» используются две системы оплаты труда, это сдельно-повременная для основных рабочих, и повременная для аппарата управления.

Учет труда и заработной платы 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.

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.

Проанализировав организацию учета оплаты труда в ООО «ПензаИнструментЦентр», 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.
* В процессе работы были сделаны предложения по совершенствованию системы оплаты труда для работников одного из подразделений ООО «ПензаИнструментЦентр».

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ, часть вторая от 26 января 1996 г. N 14-ФЗ и часть третья от 26 ноября 2001 г. N 146-ФЗ
2. Налоговый кодекс Российской Федерации часть первая от 31 июля 1998 г. N 146-ФЗ

# Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 5.08.00г. № 117-ФЗ

# Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. N 223-ФЗ

# Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ

1. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности и Инструкции по его применению (Минфин РФ от 31.10.00г. №94н)
2. Дудченко О.Н. Зарплата: расчет и учет. Учебно - практическое пособие. – М.: Издательство "Экзамен", 2006. – 192 с.
3. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебник. – М.:ИНФРА-М, 2005. – 592 с.- /Серия "Высшее образование"/.
4. Новодворский В.Д. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: Учеб. пособие. – М.: 2003. – 464 с. – /Серия "Высшее образование"/.
5. Перминова О.В. Расчет больничных: новые разъяснения, сложные вопросы, особенности расчетов для фирм на "упрощенке" и ЕНВД, отчетность. – М.: Главбух, 2006. – 128 с.
6. Полонский Ю.Д. Упрощенная система налогообложения.– 5-е изд. перераб. и доп. – М.: "Ось-89", 2004.- 208 с.
7. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 425 с. - /Серия "Высшее образование"/.

### ПРИЛОЖЕНИЯ