**2001г Учет труда и зар платы**

**Оглавление**

1. **Введение ……………………………….…….………. 3**
2. **Расчет заработной платы …………………………. 5**
3. **Начисление заработной платы ………….……..…. 7**
4. **Налоги с заработной платы ……………………… 10**
5. **Учет расчетов по заработной плате**

 **и социальному страхованию ……………....…..… 15**

1. **Список используемой литературы ………….….. 18**

**Введение.**

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 оплаты труда, материального стимулирования его результатов. 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 не проработанное 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. Размер минимальной заработной платы работников предприятий всех организационно-правовых форм собственности устанавливается законодательством.

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

В новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами являются:

1. в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки);
2. своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования;
3. собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с органами социального страхования, пенсионным фондом и фондом занятости.

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.

**Расчет заработной платы.**

Различают основную и дополнительную оплату труда.

К основной оплате относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, различные доплаты и т. д.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за непроработанное время, предусмотренное законодательством по труду: оплата очередных отпусков, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей и т. д.

Предприятия самостоятельно, но в соответствии с законодательством устанавливают штатное расписание, формы и системы оплаты труда, премирования. Различают две основные формы оплаты труда:

1. сдельную (в основу расчета берется объем работы и расценка за выполнение его единицы);
2. повременную (за основу берется тарифная ставка за час работы или оклад и отработанное время).

Кроме того, возможно применение разновидностей этих форм (простая повременная, повременно премиальная, прямая сдельная, сдельно премиальная и т.д.).

На основании выбранной системы оплаты труда на предприятии учет ее регламентируется следующими документами:

1. выписка из протокола собрания о ставках повременщиков;
2. табель учета рабочего времени;
3. карточка учета выработки;
4. наряды, договоры, контракты, трудовые соглашения с визой руководителя о выплате, приказы и др.

В бухгалтерии на основании первичных документов по учету выработки сдельщиков, табеля учета рабочего времени и других расчетов определяют сумму оплаты труда за отработанное время, а также за неотработанное, но подлежащее оплате, премии, пособия, после чего составляется расчетная ведомость. В данном документе отдельно по каждому работнику указывается фамилия, имя, отчество, табельный номер, оклад, разряд, сумма начисленной оплаты, раздельно по видам оплат, производственные удержания, сумма к выдаче на руки. Данные расчетной ведомости переносятся в платежную ведомость, по которой выдается зарплата.

На лицевой стороне фиксируется разрешительная надпись руководителя на выдачу оплаты труда. Все платежные ведомости, которыми кроме выдачи зарплаты оформляются выдачи авансов, а так же средства в подотчет и т.п. подлежат регистрации нарастающим итогом с начала года.

Кроме того, на предприятии с небольшой численностью работников используют для начисления и выплаты зарплаты единую расчетно-платежную ведомость.

По каждому работнику данные расчетно-платежной ведомости одновременно заносятся в лицевой счет, он является справкой для начисления пенсий, пособий, подсчета среднего заработка для расчета отпускных, оплаты больничного листа, выплаты компенсаций при увольнении.

Заработная плата выплачивается еженедельно, два раза в месяц и ежемесячно, согласно порядку, установленному на предприятии. При этом в день выплаты заработной платы в банк предоставляются платежные поручения на перечисление подоходного налога, транспортного налога, налога на нужды образовательных учреждений, а также платежи в фонды (пенсионный, медицинского страхования, социального страхования, занятости).

**Начисление заработной платы.**

Размер начислений (заработная плата, аванс, премии, доплаты, пособия, отпускные и т.д.) производятся в соответствии с нормативными актами.

Основная заработная плата начисляется в соответствии со сдельными расценками, тарифными ставками, окладами. Учитываются также доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.п.

К дополнительной оплате относятся выплаты за непроработанное время: отпуска, перерывы в работе кормящих матерей, подростков, на выполнение общественных обязанностей, а также выходное пособие при увольнении, при нетрудоспособности и т.д.

Право на отпуск или выплату компенсации при неиспользовании его предоставляется работникам по истечении 11 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. При уходе в отпуск за работником сохраняется право на получение среднего заработка, который определяется исходя из суммы зарплаты, начисленной за предшествующие 3 месяца; разрешено в отдельных случаях использовать 12 месяцев.

При подсчете среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск учитываются все виды оплаты труда, на которые начисляются страховые взносы независимо от систематичности их выплаты (производственные премии, доплаты за сверхурочные и за работу в ночное время, надбавки за выслугу лет и т.д.) При этом премии и другие выплаты стимулирующего характера включаются при подсчете среднего заработка по времени их фактического начисления. А годовые вознаграждения - в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода (в случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, премии учитываются пропорционально отработанному времени).

Средний дневной заработок для оплаты отпускных (компенсаций за неиспользованный отпуск) подсчитываются путем деления фактического заработка за расчетный период (предшествующие 3 месяца) на 3 и на коэффициенты:

1. 25,25 - среднемесячное число рабочих дней при оплате отпуска установленного в рабочих днях;
2. 29,60 - среднемесячное число календарных дней при оплате отпуска установленного в календарных днях.

В случае если расчетный период отработан не полностью, отпуск оплачивается исходя из средне дневного заработка, определяемого путем деления заработка за фактически проработанное время:

1. на число рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели, приходящихся на проработанное время (при подсчете средне дневного заработка в рабочих днях);
2. на число календарных дней (при подсчете в календарных днях).

Полученный таким образом среднедневной заработок умножается на количество дней отпуска (минимальная продолжительность - 24 дня), из расчетного периода при этом исключаются праздничные дни. В случае повышения тарифных ставок (окладов) по отрасли или на предприятии при исчислении среднего заработка они, как премии и другие выплаты, корректируются на коэффициент повышения; но это не относится к изменению ставки (оклада) конкретному работнику. Кроме того, следует помнить, что из расчетного периода исключается время, в течении которого работник освобождался от работы с частичным сохранением зарплаты или без оплаты, а также время больничных; при этом в случае сохранения частичной оплаты эта часть исключается из подсчета среднего заработка.

Пособие по временной нетрудоспособности оплачивается работникам за счет отчислений на социальное страхование при заболевании (травме), связанной с утратой трудоспособности, болезни члена семьи, санаторно-курортном лечении, временном переводе на другую работу в связи с профессиональным заболеванием. Основанием для назначения пособий служат выданные лечащим учреждением листки нетрудоспособности.

Размер пособия зависит от непрерывного стажа работы: при стаже до 5 лет положено оплатить 60% среднего заработка, от 5 до 8 лет - 80%, свыше 8 лет - 100%. Работникам имеющим 3-х иждивенцев до 16 лет (учащихся до 18лет), инвалидам войны, временно нетрудоспособным в связи с профзаболеванием и производственной травмой, по беременности и родам выплачивается 100% независимо от стажа.

Начисление пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам производится в зависимости от формы оплаты труда. Работникам-повременщикам пособия начисляются исходя из фактической оплаты труда за месяц, на которую начисляются страховые взносы, с включением в нее денежных премий, надбавок и доплат.

Пособия не исчисляются за работу по совместительству, за дни простоя, за сверхурочное время, за работу в праздничные дни, не учитываются также единовременные выплаты. Премии берутся в расчет в среднемесячном размере.

При сдельной оплате труда пособие работникам исчисляется исходя из среднего заработка за 2 последних календарных месяца, предшествующих первому числу месяца, в котором наступила нетрудоспособность. Средний дневной заработок, кроме оплаты отпуска, определяется путем деления фактически выплаченных сумм в расчетном периоде на количество рабочих дней из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством.

**Налоги с заработной платы.**

Из оплаты труда работников, как состоящих в списочном составе, так и лиц, работающих по трудовым соглашениям, договорам подряда, по совместительству, выполняющих разовые работы, могут быть произведены различные удержания: либо обязательные, либо удержания по инициативе предприятия. К ним относятся:

1. удержания для уплаты государственных налогов, обязательных страховых взносов в Пенсионный фонд;
2. по исполнительным листам;
3. по возмещению материального ущерба, причиненного предприятию;
4. для погашения задолжностей за допущенный брак;
5. по выданным авансам и излишне выплаченным денежным суммам;
6. для уплаты административных и судебных штрафов;
7. удержания из заработка по исправительным работам;
8. по поручениям - обязательства за приобретенные товары в кредит;
9. по письменным поручениям о переводе страховых взносов по договорам личного страхования.

Кроме того, зарплата может быть перечислена по заявлению работника на счет личного вклада в банк.

Подоходный налог взимается на основании закона РФ «О подоходном налоге с физических лиц». Объектом налогообложения в соответствии с Инструкцией ГНС № 35 по применению данного закона с учетом изменений и дополнений является совокупный доход, полученный в календарном году.

В состав совокупного дохода включаются суммы, полученные за выполнение трудовых обязанностей, по договорам гражданско-правового характера, компенсационные выплаты сверх установленных правительством норм. Также облагаются налогом суммы материальных и социальных благ, представляемых предприятием (оплата коммунально-бытовых услуг; питания; лечения; проезда на работу; путевок на лечение и отдых; товаров реализованных работникам по ценам ниже рыночных - на сумму разницы; премии; суммы, получаемые в виде дивидендов по акциям и т.д.).

В совокупный доход не включаются согласно инструкции: государственные пособия по социальному страхованию и обеспечению, кроме пособий по временной нетрудоспособности; пенсии в соответствии с пенсионным законодательством, а также дополнительные пенсии из негосударственных фондов; выходные пособия при увольнении; компенсационные выплаты в соответствии с законодательством. Материальная помощь в денежной и натуральной форме не включается в совокупный годовой доход в пределах двенадцатикратного установленного законом размера минимальной месячной оплаты труда в год.

Налог исчисляется и удерживается предприятиями по истечении каждого месяца с суммы совокупного дохода граждан с начала календарного года, уменьшенной на установленной законом размер минимальной месячной оплаты труда, сумма которой постоянно дифференцируется. Кроме того, совокупный годовой доход работников подлежит уменьшению на суммы, перечисляемые на благотворительные цели, удержанные в пенсионный фонд, направленные на строительство и приобретение жилья, а также на погашение кредитов на эти цели (в пределах пяти-тысячекратного размера минимальной оплаты труда в год). Дополнительно налогооблагаемый доход уменьшается на размер установленной законодательством минимальной оплаты труда на каждого ребенка и иждивенца, не имеющих самостоятельного дохода.

Удержания производятся с учетом имеющихся льгот по налогу у работника, с зачетом удержанной ранее суммы по ставкам (таблица 1). Данные ставки действуют как при исчислении налога по месту основной работы, так и в случае выполнения работ по совместительству, по договорам подряда и др. Причем бухгалтер по истечении отчетного периода обязан сообщить в налоговую инспекцию сведения о доходах работников по договорам гражданско-правового характера и удержания за выполнение временных работ.

Начисление подоходного налога производится на полный доход, подлежащий налогообложению, независимо от проведения каких-либо перечислений или удержаний. Предприятие по истечении каждого месяца, но не позднее срока получения в банке средств оплату труда обязаны перечислить в бюджет сумму начисленного и удержанного с граждан за прошедший месяц налога. Уплата налога за счет средств предприятий не допускается.

Таблица 1.

|  |  |
| --- | --- |
| Облагаемый совокупный доход, полученный в календарном году.  | Сумма налога |
| До 12 млн. руб. |  12% с суммы облагаемого дохода |
| От 12 000 001 и до 24 млн. руб. |  1.44 млн. руб. + 20% с суммы превышающей 112 млн. руб. |
| ОТ 24 000 001 и до 36 млн. руб. |  3.84 млн. руб. + 25% с суммы превышающей 124 млн. руб. |
| От 36 000 001 и до 48 млн. руб. |  6.84 млн. руб. + 30% с суммы превышающей 136 млн. руб. |
| От 48 000 001 млн. руб. | 10.44 млн. руб. + 35% с суммы превышающей 150 млн. руб. |

Суммы налога, не удержанные или удержанные не полностью, взыскиваются с работников ежемесячно до полного погашения задолжности; при этом следует помнить, что общая сумма удержаний не должна превышать половины его дохода.

В аналогичном порядке производятся перечисления удержанных с работников взносов в пенсионный фонд РФ. Обязательные страховые взносы с граждан в пенсионный фонд производятся в размере 1% начисленной оплаты труда.

Кроме удержаний из заработной платы работников, для предприятий обязательны отчисления органам социального страхования и обеспечения, которые рассчитываются как определенный процент к фактически начисленной оплате труда за каждый месяц. Процент этот определяется действующим законодательством и на 1996 год составляет:

а) в пенсионный фонд 28%,

б) органам социального страхования и обеспечения - 5,4%;

в) в фонд медицинского страхования - 3,6%;

г) в фонд занятости - 1,5%.

Кроме того, на фонд оплаты труда начисляется транспортный налог и местные сборы (сбор на нужды образовательных учреждений) в размере 1% каждый. Фонд социального страхования, образованный за счет отчислений предприятий в размере 5,4% фонда оплаты труда, используется для выплаты пособий по государственному страхованию. Страховые взносы по некоторым видам выплат, носящим единовременный либо компенсационный характер и не учитываемые при определении среднемесячного заработка для исчисления пенсий и пособий по государственному социальному страхованию, не начисляются (например, компенсация за неиспользованный отпуск, пособие при увольнении, компенсационные выплаты в возмещение ущерба, девиденты по акциям предприятия и т.д.). На предприятии за счет соответствующих отчислений выплачиваются пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, на погребение, по уходу за ребенком.

Пособие на погребение выплачивается в размере 5 минимальных месячных оплат труда; по беременности и родам исходя из расчета отпуска в 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов (в некоторых случаях 86, 110 дней); величина единовременного пособия к декретному отпуску составляет половину минимальной суммы оплаты труда. Кроме того, подлежит выплате за счет средств социального страхования единовременное пособие при рождении каждого ребенка в сумме пятикратной минимальной заработной платы, при этом оно может быть выплачено либо отцу, либо матери ребенка.

Таким образом, суммы, подлежащие перечислению в Фонд социального страхования, используются на оговоренные цели, после чего их остатки переводятся на соответствующий счет. Для текущего использования средств фонда предприятия разрешено оставлять определенную часть отчислений у себя на счету и использовать их на соответствующие цели, в конце отчетного периода остатки перечисляются в фонд.

Страховые взносы в Пенсионный фонд начисляются на те виды оплаты труда (в денежном или натуральном выражении по всем основаниям), на основании которых начисляется пенсия, а также на вознаграждения за выполнение работ по договорам подряда и поручения.

Взносы в пенсионный фонд предназначены для выплаты пенсий, пособий, поэтому перечисляемые предприятиями суммы в пенсионный фонд уменьшаются на рассчитанные бухгалтерией и подлежащие выплате за истекший месяц пенсии, пособия, которые фиксируются в отдельных ведомостях.

Следует отметить, что предприятия перечисляют все виды страховых взносов по официальной ставке в срок, установленной для получения заработной платы за истекший месяц. Для этого они предоставляют в учреждение банка платежные поручения на перечисление страховых взносов в соответствующие фонды одновременно с документами на выдачу средств на оплату труда.

**Учет расчетов по заработной плате**

**И социальному страхованию.**

Для учета заработной платы и расчетов по ней предназначен пассивный счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту этого счета отражаются суммы:

1. оплаты труда, причитающиеся работникам, в корреспонденции со счетами учета затрат на производство, издержек обращения;
2. оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков и вознаграждений за выслугу лет, в корреспонденции со счетом 89 «Резервы предстоящих расходов и платежей»;
3. начисленных пособий за счет на государственное социальное страхование, пенсий и аналогичные суммы, в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;
4. начисленных доходов от участия в предприятии, а также поощрения за счет чистой прибыли, в корреспонденции со счетами 88 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)», 81 «Использование прибыли».

По дебету счета 70 отражаются:

1. выплаченные из кассы суммы заработной платы, пенсий, пособий, премий доходов от участия в предприятии, в корреспонденции со счетом 50 «Касса»;
2. стоимость выданной продукции в порядке натуральной оплаты, в корреспонденции со счетом 46 «Реализация продукции (работ, услуг)»;
3. различные удержания, как то:

а) суммы налогов с зарплаты, в корреспонденции со счетом 68 «Расчеты с бюджетом»;

б) 1% из заработной платы в Пенсионный фонд, в корреспонденции со счетом 69-2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»;

в) в погашение подотчетных сумм - в корреспонденции со счетом 71 «Расчеты с подотчетными лицами»;

г) за товары, проданные в кредит за предоставление ссуды, по возмещению материального ущерба предприятию - в корреспонденции с соответствующими субсчетами счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»;

д) по исполнительным документам ( штрафы, алименты), депонированные сумы, в корреспонденции со счетом 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», соответствующие субсчета;

е) по договорам добровольного личного страхования (согласно письменным заявлениям работников), в корреспонденции со счетом 65 «Расчеты по имущественному и личному страхованию».

Таким образом сальдо счета 70, как правило кредитовое, показывает задолжность предприятия перед работниками по зарплате и другим указанным выплатам.

Для учета расчетов по социальному страхованию и обеспечению предназначен пассивный счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». Он кредитуется на суммы отчислений, подлежащие перечислению в соответствующие фонды. При этом суммы, начисленные за счет предприятия , подлежат включению в издержки производства и обращения - дебетуются соответствующие счета (20,4 и др.). На суммы же отчислений из заработной платы работников дебетуется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Кроме того, по кредиту счета 69 в корреспонденции со счетами 81 «Использование прибыли», 88 «Нераспределенная прибыль» отражаются начисленные сумы пени, штрафов в пользу органов социального страхования и обеспечения.

По дебету счета 69 проводятся суммы, перечисленные с расчетного счета в корреспонденции со счетом 51"Расчетный счет"; а также суммы, выплачиваемые за счет этих отчислений в корреспонденции со счетом 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», выплачиваемые из кассы пособия за счет фондов, такие как: по беременности и родам , при рождении ребенка, пособия на детей и другие в соответствии с законодательством - в корреспонденции со счетом 50 «Касса».

После начисления средств персоналу по расчетно-платежной ведомости бухгалтер выписывает чек на всю сумму (округленную), который одновременно с платежными поручениями на перечисление налогов сдается в банк.

Кассир, оформив полученные средства в кассу приходным ордером, по ведомости выдает зарплату работникам в течении трех рабочих дней, что фиксируется расходным ордером, выписываемым на всю сумму выплаченной заработной платы. Остатки не выданной заработной платы сдаются в банк с оформлением расходного кассового ордера и указанием в ведомости факта депонирования. Учет расчетов с депонентами ведут в книге учета депонированной зарплаты или реестре не выданной зарплаты.

По окончанию отчетного периода может быть составлена сводная расчетно-платежная ведомость, в которой проставляются бухгалтерские проводки. На основании бухгалтерских проводок, фиксирующих финансово-хозяйственные операции, выводится остаток на отчетную дату по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», который может быть зафиксирован в балансе на эту дату.

**Список используемой литературы.**

1. Луговой В.А. Учет операций по оплате труда // Бухгалтерский учет №11-1996 г.
2. Кондраков Н. П. Бухгалтерский учет // Учебное пособие. Москва. Инфра-М. 1997 г.
3. РФ ГНС. Инструкция №35 от 29.06.95 г. по применению Закона РФ
 “О подоходном налоге с физических лиц”