**МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ МЕНЕДЖМЕНТА и ПРАВА**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по Бухгалтерскому учету и аудиту

НА ТЕМУ:

ВИДЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ и ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

ОПЛАТА ПО ДОГОВОРАМ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО

ХАРАКТЕРА и ТРУДОВЫМ СОГЛАШЕНИЯМ

Сдал студент V курса

Черноиванов М.В.

Принял Преподаватель

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МОСКВА 1999.

Содержание: Стр.

1. Введение 3

2. Виды заработной платы и форма оплаты труда. 4

3. Оплата по договорам гражданско- правового

 характера и трудовым соглашениям 9

* 1. Порядок начисления. 11
	2. Порядок выплаты. 17

4. Заключение. 21

5. Список использованной литературы. 22

**1. Введение**.

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политике переданы непосредственно предприятиям, 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 премий, доплат, надбавок и социальных льгот). Начисленных в денежной и натуральной формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и так далее).

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

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

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

В новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами являются:

* в установленные сроки производить расчеты с персоналом 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, Пенсионным фондом и фондом занятости.

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

**2. Виды заработной платы, формы оплаты труда.**

 Существуют 2 вида заработной платы: основная и дополнительная.

 **К основной** относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и так далее.

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

 В соответствии со статьей 83 КЗОТ РФ в зависимости от количества труда и времени различают две основные формы оплаты труда: **сдельную и повременную.**

 **Сдельная система оплаты труда** применяются, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания. При сдельной системе труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (выполненной работы и оказанной услуги).

**Сдельная расценка** – производная величина, которая определяется расчетным путем. Для этого часовая (дневная) тарифная ставка по соответствующему разряду выполняемой работы делится на часовую (дневную) норму выработки либо умножается на установленную норму времени в часах или днях. Для определения конечного заработка сдельная расценка умножается на количество произведенной продукции (выполненных работ).

Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное , ночное, или сверхурочное время.

 При определении сдельной расценки исходят из тарифных ставок (окладов) выполняемой работы, а не из тарифного разряда, присвоенного работнику.

 В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате различают несколько форм оплаты труда:

* **прямую сдельную**, когда труд работников оплачивается за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;
* **сдельно-прогрессивную**, при которой оплата повышается за выработку сверх нормы;
* **сдельно-премиальную**, когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономию материалов. Механизм ее начисления следующий: администрация предприятия совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает расценки за выполнение каждого вида изделий, которые отражаются в нарядах на выполнение сдельных работ. Сумма начисленной заработной латы получается путем умножения сдельной расценки на количество произведенных деталей и прибавления премии. Премия начисляется при условии перевыполнения работником норм или достижения других показателей, дающих право на ее получение (отсутствие брака и т.п.). Размер премии устанавливается администрацией по согласованию с профкомом в процентном отношении к заработной плате, начисленной по сдельным расценкам;
* **косвенно-сдельную**, которая применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают;
* **аккордную**, когда совокупный заработок определяется за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполненных работ. Разновидностью аккордной формы является оплата труда работников, которые не состоят в штате предприятия и выполняют работы по заключенным договорам гражданско-правового характера (например, по договору подряда).

**Повременная система оплаты труда** сводится к оплате стоимости рабочей силы за отработанное время и применятся тогда, когда невозможно количественно определить результаты трудовой деятельности рабочих, служащих и руководителей.

При повременной системе оплаты труда размер зарплаты зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки работника, а не от количества выполненных работ. В зависимости от единицы учета отработанного времени применяются следующие тарифные ставки: часовые, дневные, месячные.

 В повременной системе оплаты труда выделяют две формы: **простую повременную и повременно-премиальную**.

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

 **При повременно-премиальной оплате труда** к сумме заработка по тарифу прибавляется премия, которая устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке.

 Механизм начисления повременно-премиальной формы оплаты труда следующий: администрация предприятия совместно с профкомом разрабатывает тарифную сетку, которая в связи с инфляцией регулярно корректируется. В этой сетке указывается стоимость одного часа работы для работника каждого конкретного разряда. Чем выше разряд, тем больше ставка. Сумма начисленной заработной платы получается путем умножения часовой тарифной ставки на количество отработанных часов и прибавления премии.

 Инженерно-технические работники (ИТР) и работники администрации предприятия получают заработную плату также по повременно-премиальной системе, но порядок ее начисления имеет свои особенности.

 Заработная плата ИТР (руководителей структурных подразделений предприятия и их заместителей, мастеров, заведующих складами, архивами, секретарей, операторов ЭВМ, работников бухгалтерии (кроме главного бухгалтера) и всех остальных работников предприятия, не занятых прямо в процессе производства, но и не относящихся к администрации) определяется путем умножения средней заработной платы по предприятию на специальный коэффициент и прибавления к полученной сумме премии при условии ее начисления.

 Средняя заработная плата по предприятию рассчитывается путем деления годового фонда заработной платы на средне списочную численность всех работников предприятия.

 Коэффициенты утверждаются приказом генерального директора по согласованию с бухгалтерией и профсоюзным комитетом. Сумма премии определяется в процентном отношении к сумме начисленной заработной платы.

 Заработная плата администрации предприятия начисляется так же, как и инженерно-техническим работникам, за исключением иного порядка установления коэффициентов. Процедура установления этих коэффициентов следующая: на общем собрании трудового коллектива утверждается коэффициент заработной платы генерального директора по отношению к средней заработной плате по предприятию. Затем генеральный директор по согласованию с профкомом устанавливает своим приказом коэффициенты надбавок к окладам для заместителей, главного инженера, главного бухгалтера и т.д.

 Заработная плата работников администрации предприятия определяется путем умножения заработной платы генерального директора на соответствующий коэффициент. Для получения окончательной суммы заработной платы при условии начисления премии ее прибавляют к сумме заработной платы, исчисленной по изложенным выше правилам.

 Сумма начисленной заработной платы в соответствии со статьей 78 КЗОТ РФ не может быть меньше установленной государством суммы минимальной заработной платы.

 В ряде случаев для более полного учета трудового вклада каждого рабочего в общие результаты труда с согласия членов бригады могут применятся коэффициенты трудового участия (КТУ). Чем выше вклад работника, тем больше его КТУ и, соответственно, заработная плата.

 Для правильного начисления оплаты труда рабочим большое значение имеет **учет отступлений от нормальных условий работы,** которые требуют дополнительных затрат труда.

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

 **Оплата часов сверхурочной работы.** Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях и с решения профкома организации. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Компенсация сверхурочных часов отгулом не допускается.

К сверхурочным работам и работе в ночное время не допускаются беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, работники моложе 18 лет, работники других категорий, установленных законодательством.

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

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

**Оплата за время выполнения государственных и общественных обязанностей.** За время выполнения государственных и общественных обязанностей (участие в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей, экспертов или свидетелей; осуществление избирательного права и так далее) работники получают свой средний заработок по месту работы.

**Пособия по временной нетрудоспособности** выплачивают рабочим и служащим за счет отчислений на социальное страхование. Основанием для выплаты пособий являются больничные листы, выдаваемые лечебными учреждениями. Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от стажа работы работника и его среднего заработка:

* при непрерывном стаже работы до 5 лет – 60% заработка;
* от 5 до 8 лет – 80% заработка;
* от 8 лет и более – 100% заработка.

Независимо от стажа работы пособия выдаются в размере 100%:

* в следствие трудового увечья или профессионального заболевания,
* работающим инвалидам ВОВ и другим инвалидам, приравненным по льготам к инвалидам ВОВ,
* лицам, имеющим на своем иждивении трех или более детей, не достигших 16 лет (учащиеся 18 лет).
* по беременности и родам.

Помимо указанных случаев средний заработок сохраняется:

* за работниками, находящимися в медицинском учреждении на обследовании, обязанными проходить такое обследование;
* за донорами в день обследования и в день сдачи крови, а также за предоставлением им день отдыха после каждого дня сдачи крови. По желанию работника этот день присоединяется к ежегодному отпуску;
* за работниками- авторами изобретений или рационализаторских предложений – при освобождении от основной работы для участия во внедрении изобретения или рационализаторского предложения на том же предприятии;
* при задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине администрации – за все время вынужденного прогула;
* при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу -–в течение 2 недель со дня перевода,
* при временном переводе на другую работу, в случае производственной необходимости, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;
* за работниками, выполняющими нормы выработки при временном переводе на другую, нижеоплачиваемую работу вследствие простоя. За работниками, не выполняющими нормы или переведенными на работу, оплачиваемую повременно, сохраняется их тарифная ставка (оклад);
* за работниками, переведенными по состоянию здоровья на более легкую, нижеоплачиваемую работу, - в течение 2 недель со дня перевода;
* за работниками, временно переведенными на нижеоплачиваемую работу вследствие увечья или иного повреждения здоровья, связанного с работой, по вине предприятия – до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности;
* при увольнении беременных женщин и женщин, имеющих детей, по причине полной ликвидации предприятия – на период их трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня окончания трудового договора.

 На основе существующих двух форм оплаты труда – повременной и сдельной – в практической жизни возможно применение различных их модификаций, которые в большинстве случаев зависят от особенностей технологии, организации производства, форм организации труда, обеспеченности рабочей силой и других факторов.

3.Оплата по договорам гражданско – правового характера и трудовым соглашениям.

*Понятие трудового договора содержится в Кодексе законов о труде РФ . Согласно статье 15 КЗОТ РФ трудовой договор (контракт) - это соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением , организацией , по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности , квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку , а предприятие , учреждение , организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда , предусмотренные законодательством о труде , коллективным договором или соглашением .*

*Таким образом , одной стороной в трудовом договоре (контракте) является трудящийся , желающий поступить на работу , а другой - работодатель ( предприятие , учреждение , организация ) независимо от его организационно - правовой формы.*

*Действующее законодательство запрещает принимать на работу лиц , моложе 16 лет . Однако в исключительных случаях на работу могут приниматься подростки , достигшие 15 лет (статья 173 КЗОТ РФ ) . Работодателем , согласно статье 15 КЗОТ РФ должно быть предприятие , организация , учреждение , т. е. юридическое лицо .*

*Понятие юридического лица изложено в статье 48 Гражданского кодекса РФ. Юридическим лицом признается организация , которая имеет в собственности , в хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом , может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права , нести обязанности , быть истцом и ответчиком в суде . Юридические лица должны иметь самостоятельный баланс или смету. Правоспособность юридического лица возникает в момент его создания и прекращается в момент завершения его ликвидации . Юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации .*

Стороной трудового договора ( контракта ) могут быть объединения граждан, коллективные предприниматели, объединившие на праве общедолевой собственности свое имущество. К таким объединениям относятся крестьянские (фермерские) хозяйства с правами юридического лица , которые в соответствии с действующим законодательством могут использовать наемный труд .

*В условиях рыночных отношений создается возможность вторичной занятости физических лиц, которая реализуется через механизм гражданско-правовых договоров. Наиболее распространены следующие виды гражданско-правовых договоров, заключаемых с физическими лицами: аренды, подряда, поруче­ния, перевозки грузов, возмездного оказания услуг, купли-продажи. При заключении договоров с предпринимателями следует учитывать то, что для осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности требуются лицензии.*

*При заключении с физическими лицами договоров гражданско-правового характера следует четко соблюдать требования гражданского законодательства - письменная форма заключения договоров, наличие в них обязательных реквизитов.*

*Содержание трудового договора составляет взаимные права и обязанности сторон .*

*Различаются* ***основные и дополнительные*** *условия договора ( контракта ) .*

***К основным*** *условиям относятся :*

1. *место работы - наименование предприятия, куда принимается работник;*
2. *трудовая функция - работа в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности), которую должен выполнять работник ;*
3. *дата начала работы и дата ее окончания , если заключается срочный трудовой договор ( контракт ) ;*
4. *обязанность работодателя по обеспечению охраны труда на предприятии .*

***Дополнительные*** *условия конкретизируют обязательства сторон трудового договора ( контракта ) .*

*К дополнительным условием могут относиться условия об установлении испытательного срока , о совмещении профессий (должностей ) ,переподготовке , обучение вторым совмещенным профессиям , о регулярном повышении квалификаций , продолжительность дополнительного отпуска , режиме рабочего времени , времени отдыха и т.д..*

*Установление дополнительных условий трудового договора (контракта ) не должно ухудшать положения работника по сравнению с законодательством .*

*Не могут устанавливаться по соглашению сторон следующие условия трудового договора ( контракта ) :*

1. *основания увольнения ;*
2. *не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания ;*
3. *полная материальная ответственность , кроме случаев , предусмотренных статьей 121 КЗОТ РФ .*

*Стороны не могут так же изменить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров .*

*Кодексом законов о труде РФ ( статья 17 ) предусматривается , что трудовой договор ( контракт ) может заключаться на неопределенный срок , на определенный срок не более 5 лет , на время выполнения определенной работы .*

*Поскольку термин “ контракт ” толкуется как письменное соглашение , он употребляется в настоящее время как синоним трудового договора .*

*В целях недопущения ущемления трудовых прав граждан статья 17 КЗОТ РФ была дополнена частью 2 , согласно которой срочный трудовой договор - контракт может заключаться на срок до 5 лет в следующих случаях :*

1. *когда характер работы и условия ее выполнения не дают возможности установить трудовые отношения на неопределенный срок ( сезонные или временные работы ) ;*
2. *когда срочный трудовой договор заключается с учетом интересов работника , т.е. по его инициативе ;*
3. *когда это непосредственно предусмотрено законодательством .*

***3.1. Порядок начисления****.*

Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 16 января 1998 года № 1 «О порядке исчисления среднего заработка” определены правила исчисления среднего заработка. Данный порядок распространяется на все предприятия, учреждения и организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

 Для исчисления среднего заработка расчетным периодом являются три календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата.

 С учетом специфики работы отдельных отраслей с согласия Министерства труда РФ для исчисления среднего заработка расчетным периодом могут быть также 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата.

Во всех случаях для исчисления среднего заработка конкретного работника используется средний дневной заработок.

*Средний дневной заработок, кроме оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск, определяется путем деления начисленной суммы заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих дней в этом периоде исходя из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством РФ по календарю пятидневной рабочей недели.*

*В случае установления работникам организации неполной рабочей недели или неполного рабочего дня на основании статьи 25 КЗОТ Российской Федерации, а также по соглашению между работником и администрацией на основании статьи 49 КЗОТ Российской Федерации для исчисления среднего заработка принимается фактически начисленная сумма заработной платы в расчетном периоде. При подсчете среднего дневного заработка сумма начисленной заработной платы в расчетном периоде делится на количество рабочих дней в этом периоде исходя из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством РФ по календарю пятидневной рабочей недели.*

*Если расчетный период отработан не полностью (то есть из него исключалось время по основаниям, когда: работнику выплачивается или сохранился средний заработок в соответствии с законодательством РФ; работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам; работнику, воспитывающему ребенка-инвалида, предоставлялись дополнительные дни отдыха на основании статьи 163.1 КЗОТ РФ; работник находился в отпуске без сохранения заработной платы согласно статье 76 КЗОТ РФ; работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ; работник не работал в связи с простоем не по вине работника из-за приостановки деятельности организации, цеха, производства; работник не участвовал в забастовке, но в связи с ней не имел возможности выполнять свою работу), то средний дневной заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на фактическое количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время.*

*Размер среднего заработка конкретного работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней, подлежащих оплате.*

*В организациях, где применяется суммированный учет рабочего времени, для исчисления среднего заработка конкретного работника используется средний часовой заработок.*

*Средний часовой заработок рассчитывается путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих часов в этом периоде исходя из среднемесячного количества рабочих часов в году: при 40-часовой рабочей неделе - 166,75, при 36-часовой рабочей неделе - 150,6, при 30-часовой рабочей неделе - 125,5, при 24-часовой рабочей неделе - 100,4.*

*Если каждый месяц расчетного периода отработан не полностью (когда из него исключалось время по основаниям, перечисленным выше), средний часовой заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на общее количество рабочих часов в каждом месяце, подлежащих отработке по норме в учитываемых периодах не полностью отработанных месяцев.*

*Если один или два месяца расчетного периода отработаны не полностью, средний часовой заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на сумму среднемесячного количества рабочих часов полностью отработанных месяцев и количества рабочих часов, подлежащих отработке по норме в учитываемых периодах не полностью отработанных месяцев.*

*Размер среднего заработка конкретного работника определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.*

*Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется:*

*- в случае, если весь расчетный период отработан полностью, путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на 3 и на:*

*- 25,25 - среднемесячное число рабочих дней при оплате отпуска, установленного в рабочих днях;*

*- 29,60 - среднемесячное число календарных дней при оплате отпуска, установленного в календарных днях;*

*- в случае, если каждый из трех месяцев расчетного периода отработан не полностью, путем деления суммы начисленной заработной платы за проработанное время на:*

*- количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время при предоставлении отпуска в рабочих днях;*

*- количество календарных дней, приходящихся на отработанное время при предоставлении отпуска в календарных днях;*

*- в случае, когда в расчетном периоде один или два месяца отработаны не полностью, путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на суммарное количество дней (рабочих, календарных), определенных для полностью отработанных месяцев, исходя из условий, установленных для полностью отработанного периода, и для не полностью отработанных месяцев, исходя из условий, установленных для не полностью отработанного периода.*

*Если в каком-либо месяце расчетного периода или в расчетном периоде в целом отработано всего 1 - 5 дней подряд или по несколько дней в разных неделях при пятидневной рабочей неделе, то эти дни приводятся к шестидневному графику при предоставлении отпуска в рабочих днях:*

*1 день = 6:5 = 1,2 дня*

*2 дня = (6:5) х 2 = 2,4 дня*

*3 дня = (6:5) х 3 = 3,6 дня*

*4 дня = (6:5) х 4 = 4,8 дня*

*5 дней = (6:5) х 5 = 6 дней.*

*При определении среднего дневного заработка во всех случаях, предусмотренных настоящим Порядком, из расчетного периода исключаются нерабочие праздничные дни, установленные законодательством РФ.*

 *При повышении размеров оплаты труда работников организаций, находящихся на бюджетном финансировании, выплаты, учитываемые в расчетном периоде при исчислении среднего заработка, увеличиваются на коэффициент повышения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации.*

*При повышении надбавки за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) увеличивается в расчетном периоде на коэффициент ее повышения.*

*Для работников других организаций выплаты, учитываемые в расчетном периоде при исчислении среднего заработка, увеличиваются на коэффициент повышения тарифных ставок, должностных окладов при увеличении минимального размера оплаты труда в связи с принятием соответствующего федерального закона.*

*В случаях, когда у работников организаций, находящихся на бюджетном финансировании, изменения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения произошли:*

*- в пределах расчетного периода - повышению подлежат тарифные ставки, должностные оклады, денежное вознаграждение, а также другие выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, за предшествующий изменению отрезок времени;*

*- после расчетного периода до дня наступления события - повышению подлежит средний заработок, исчисленный, исходя из расчетного периода;*

*- в период действия события - повышению подлежит лишь та часть среднего заработка, которая приходится на период с момента повышения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения до окончания события;*

*В случаях, когда у работников организаций, находящихся на бюджетном финансировании, изменения надбавок за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) произошли:*

*- в пределах расчетного периода - повышению подлежит надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) за предшествующий изменению отрезок времени;*

*- после расчетного периода до дня наступления события - повышению подлежит надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), установленная в расчетном периоде;*

*- в период действия события - повышению подлежит надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) с момента повышения до окончания события.*

 *В случае, когда работник длительное время не работал, в том числе по причине вынужденного прогула, средний заработок определяется исходя из суммы начисленной заработной платы за последние три отработанных календарных месяца с последующим его увеличением на коэффициенты повышения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения в соответствии с данным порядком..*

*Если повышение тарифных ставок, должностных окладов в организации производилось не в связи с повышением минимального размера оплаты труда на основании соответствующего федерального закона, то средний заработок подлежит увеличению на коэффициенты повышения минимального размера оплаты труда в связи с принятием соответствующего федерального закона.*

*Средний заработок работника, исчисленный для оплаты времени вынужденного прогула после ликвидации организации, подлежит увеличению на коэффициенты повышения минимального размера оплаты труда в связи с принятием соответствующего федерального закона.*

*Если работник в расчетном периоде не имел заработка, из которого должен рассчитываться средний заработок, средний заработок определяется исходя из суммы начисленной заработной платы, денежного вознаграждения за фактически проработанные дни до наступления события.*

 *В случае, когда работник в расчетном периоде и до наступления события не имел заработка, из которого должен рассчитываться средний заработок, средний заработок определяется из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного вознаграждения.*

 *Из расчетного периода для подсчета среднего заработка исключается неотработанное время, а также выплаченные суммы, когда:*

*- работнику выплачивается или сохраняется средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;*

*- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;*

*- работнику, воспитывающему ребенка-инвалида, предоставлялись дополнительные дни отдыха на основании ст.163.1 КЗОТ Российской Федерации;*

*- работник находился в отпуске без сохранения заработной платы на основании ст.76 КЗОТ Российской Федерации;*

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

*- работник не работал в связи с простоем не по вине работника из-за приостановки деятельности организации, цеха, производства;*

*- работник не участвовал в забастовке, но в связи с ней не имел возможности выполнять свою работу.*

*В случае, если работник в расчетном периоде не работал по основаниям, не предусмотренным вышеуказанным пунктом, для исчисления среднего заработка расчетным периодом являются 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата. Если в рассматриваемом случае работник состоял в трудовых отношениях с организацией менее 12 календарных месяцев, расчетным периодом для исчисления среднего заработка является количество полных месяцев (с 1-го до 1-го числа), проработанных в организации до наступления события.*

*При исчислении среднего заработка учитываются выплаты, включаемые в фонд заработной платы. Премии и вознаграждения (включая стоимость предметов потребления, выдаваемых в виде премий), носящие регулярный или периодический характер, предусмотренные системами оплаты труда, положениями о премировании, иные поощрительные выплаты, зафиксированные в коллективных договорах или иных локальных нормативных актах организаций, начисленные в расчетном периоде, учитываются при подсчете среднего заработка в следующем порядке:*

*- ежемесячные за одни и те же показатели - не более одной за каждый месяц расчетного периода;*

*- за периоды работы, превышающие 1 месяц, за одни и те же показатели - не более одной в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода.*

*Вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), начисленные за год, учитываются при подсчете среднего заработка в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления.*

*В тех случаях, когда время, приходящееся на расчетный период отработано не полностью, премии, вознаграждения и иные поощрительные выплаты учитываются при подсчете среднего заработка пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.*

 *Для работников организаций, находящихся на бюджетном финансировании, материальная помощь, предусмотренная соответствующими ведомственными нормативными актами, оказываемая всем или большинству работников, учитывается при исчислении среднего заработка в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода, независимо от времени ее начисления.*

## *Для работников других организаций материальная помощь (предоставляемая на основании приказа по организации) при исчислении среднего заработка учитывается в соответствии с данным порядком аналогично премиям.*

*Во всех случаях средний заработок работника, отработавшего полностью определенную в расчетном периоде норму рабочего времени, не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.*

***3.2. Удержания и отчисления из оплаты труда***

*После начисления заработной платы происходит удержание и отчисление из оплаты труда.*

*Из оплаты труда членов трудового коллектива и лиц, работающих в организации по трудовым соглашениям, договорам подряда, по совместительству/выполняющих разовые и случайные работы, производятся различного рода удержания. По своему характеру эти удержания подразделяются на две группы: обязательные и удержания по инициативе организации.*

*К числу обязательных удержаний относятся подоходный налог, удержания в Пенсионный фонд, по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц.*

*К удержаниям по инициативе организации относят суммы, удержанные с членов трудового коллектива и работающих в нем лиц за причиненный материальный ущерб; допущенный брак; своевременно не возвращенные суммы, полученные подотчет; своевременно не погашенные беспроцентные ссуды, выданные членам трудового коллектива; за форменную одежду.*

*Удержанные суммы в установленные сроки подлежат перечислению в бюджет; Пенсионный фонд, юридическим и физическим лицам .*

*1. Удержание подоходного налога*

*Налогообложение доходов членов трудового коллектива осуществляется в соответствии с Законом РФ "О подоходном налоге с физических лиц" от 7 декабря 1991 года № 1998-1 в редакции Закона РФ от 10 января 1997 года № 10-ФЗ, в порядке, предусмотренном Инструкцией по применению Закона РФ "О подоходном налоге с физических лиц" № 35, утвержденной Государственной налоговой службой РФ 29 июня 1995 года, с последующими изменениями и дополнениями.*

*Удержанный подоходный налог подлежит перечислению в бюджет не позднее дня фактического получения в банке наличных средств на оплату труда.*

*Объект налогообложения.*

*Объектом налогообложения является полученный работником в данной организации с начала календарного года совокупный доход, уменьшенный на установленный законом минимальный размер оплаты труда, сумму, удержанную в Пенсионный фонд, и сумму расходов на содержание детей и иждивенцев, с зачетом удержанной в предыдущие месяцы суммы налога.*

*Льготы по подоходному налогу.*

*Перечень выплат членам трудового коллектива, которые не включаются в совокупный годовой доход работника:*

*- государственные пособия по беременности и родам, на рождение ребенка, на погребение и другие, предусмотренные законодательством, за исключением пособия по временной нетрудоспособности;*

*- суммы, получаемые работниками возмещение ущерба, причиненного им увечья либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;*

*- выходные пособия, выплачиваемые при увольнении, а также все виды денежной компенсации, выплачиваемой высвобождаемым работникам при их увольнении с предприятий в соответствии с действующим законодательством о труде;*

*- компенсационные выплаты работникам в пределах норм, установленных действующим законодательством и др.*

*2. Удержание по исполнительным листам.*

*Организации при удержании алиментов по исполнительным листам руководствуются Временной инструкцией о порядке удержания алиментов по исполнительным документам, переданным для производства взыскания предприятиям, учреждениям и организациям, утвержденной Министерством юстиции РФ 2 сентября 1993 года.*

*Основанием для удержания алиментов служат исполнительные листы, а в случае их утраты-дубликаты; письменные заявления граждан о добровольной уплате алиментов: отметки ОВД в паспортах лиц о том, что в соответствии с решением судов эти лица обязаны уплачивать алименты.*

*Поступившие в организацию исполнительные документы для взыскания алиментов регистрируются и не позднее следующего дня после их поступления передаются в бухгалтерию, где они регистрируются в специальном журнале и хранятся как бланки строгой отчетности наравне с ценными бумагами. Одновременно бухгалтерия организации извещает судебного исполнителя и взыскателя о поступлении исполнительного листа.*

*Удержанные суммы алиментов бухгалтерия должна не позднее чем в 3-дневный срок со дня выплаты заработной платы выдать взыскателю лично из кассы, или перевести по почте акцептованным платежным поручением, или перечислить на счет взыскателя по вкладам в отделение Сберегательного банка на основании письменного заявления, поданного получателем алиментов в бухгалтерию организации. Взысканные суммы переводят по почте за счет взыскателя.*

*3. Удержание за причиненный организации материальный ущерб.*

*Материальная ответственность членов трудового коллектива за ущерб, причиненный организации по их вине, предусматривается Кодексом законов о труде РФ.*

*Администрация организации вправе требовать от членов трудового коллектива и лиц, работающих по трудовому договору (контракту), возмещения, причиненного ущерба при наличии противоправных действий с их стороны, результатом которых и явился причиненный ущерб.*

*4. Удержание за брак.*

*Браком считается продукция, которая в силу имеющихся в ней дефектов не может быть использована по ее прямому назначению. Если брак исправимый, то сумма потерь будет складываться из расходов, связанных с его исправлением: материалов; заработной платы, начисленной за исправление брака; платежей во внебюджетные социальные фонды; суммы транспортного налога и части общепроизводственных расходов. Если брак неисправимый, то его потери складываются из стоимости материалов, израсходованных на бракованные изделия; начисленной заработной платы включительно до той операции, на которой произошел окончательный брак; начислений во внебюджетные социальные фонды; начисленного транспортного налога и соответствующей части общепроизводственных расходов за минусом стоимости забракованного изделия по цене возможной реализации.*

*5. Удержание беспроцентных ссуд.*

*Беспроцентные ссуды организация выдает членам трудового коллектива на улучшение жилищных условий или обзаведение домашним хозяйством. По сложившейся практике беспроцентная ссуда выдается работнику, проработавшему в данной организации не менее 2 лет: на строительство, капитальный ремонт, расширение жилого дома, внесение вступительных взносов в жилищно-строительный кооператив. Работник выдает организации обязательство о возврате полученной ссуды. Выдается ссуда за счет фонда потребления или чистой прибыли организации. По мере погашения задолженности наличными, безналичными взносами или удержанием из оплаты труда восстанавливается фонд потребления.*

*6. Удержание за форменную одежду.*

*Форменная одежда выдается в готовом виде и предназначена для ношения только на работе. Она должна соответствовать утвержденному образцу. Форменную одежду выдают работникам за полную стоимость с рассрочкой платежа на период ее носки, со скидкой 50% ее стоимости или бесплатно. Выданную форменную одежду учитывают непосредственно в бухгалтерии организации в лицевых счетах, открываемых на каждого работника, который имеет право пользования данными предметами. В карточках указывают наименование каждого предмета, входящего в комплект форменной одежды, и дату его выдачи. Погашение стоимости выданной форменной одежды начинается с месяца, следующего за месяцем ее получения. При увольнении работника он должен возвратить форменную одежду либо погасить соответствующую часть ее стоимости.*

*7. Удержание своевременно не возмещенных подотчетными. лицами сумм.*

*Наличные денежные средства выдаются под отчет на хозяйственные расходы, по приобретению ГСМ, представительские расходы, на командировки. Наличные выдаются на определенный срок, по истечении которого подотчетное лицо должно представить авансовый отчет с приложением оправдательных расходных документов. Если работник своевременно не возвратил неиспользованную сумму, то она может быть удер­жана по инициативе организации из заработной платы.*

***4. Заключение***

*В условиях рыночной экономики изменяется методология бухгалтерского учета, которая опирается на накопленный отечественный и зарубежный опыт. В настоящее время все предприятия независимо от их вида, форм собственности и подчиненности ведут бухгалтерский учет имущества и хозяйственных операций согласно действующего законодательства и нормативных документов. Основным из них является «Положение о бухгалтерском учете и отчетности в РФ» (Минфин РФ от 26 декабря 1994 года № 170).*

*Бухгалтеру любого предприятия важно не бездумно осваивать новые принципы организации учета. а в анализе их действия в конкретных ситуациях выявлять наиболее правильные пути воплощения их в жизнь.*

*В настоящее время, когда создается множество предприятий различных форм собственности, требуется все больше бухгалтерских работников. Как правило, в настоящее время на предприятии учет ведет один специалист совмещающая с выполнением обязанностей главного бухгалтера и бухгалтера, также и должность кассира, в распоряжении которого находятся наличные средства.*

*Следует помнить, что бухгалтер наряду с обеспечением контроля и отражением на счетах бухгалтерского учета всех осуществляемых предприятием хозяйственных операций, представлением информации, составлением в установленные сроки бухгалтерской отчетности, осуществлением экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия согласно Положению о бухгалтерском учете, должен владеть знаниями обеспечивающими его работу на компьютере.*

*5. Список использованной литературы.*

*1. В.А.Луговой*

*Оплата труда: Бухгалтерский учет и расчеты*

*Москва “Бухгалтерский учет”, 1997*

*2. Н.П.Кондраков*

*Бухгалтерский учет*

*Учебное пособие, Москва, ИНФРА-М, 1998*

*3.Справочник бухгалтера. Заработная плата.*

### *Москва «Издательство Приор», 1999*

*4.Программа White Wind*

*M.,P.,N.Y.,L. 1999*