[«Учет расчетов по оплате труда»](https://pishem24.ru/projects/1593)

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Теоретические аспекты учета труда и заработной платы

1.1 Обзор нормативных документов, регламентирующих порядок учета заработной платы

1.2 Заработная плата – как экономическая категория

1.3 Сущность, виды, формы оплаты труда

2. Методологические аспекты бухгалтерского учета заработной платы

2.1 Документальное оформление операций

2.2 Учет начислений заработной платы, премий, пособий, больничных

2.3 Учет удержаний

2.4 Учет расчета с фондом социального страхования и пенсионным обеспечением

2.5. Аналитический и синтетический учёт расчётов с персоналом по оплате труда

3. Бухгалтерский учет расчета с персоналом по оплате труда в ОАО «Луч» Заключение

Список используемой литературы

Введение

Управление оплатой труда - самый сложный и ответственный вид управления в общей системе управления трудом и персоналом. Заработная плата - цена, выплачиваемая за труд, цена труда. Поэтому, выбранная тема курсовой работы особенно актуальна в рамках изучения дисциплины бухгалтерский финансовый учет.

Актуальность темы. Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Природа оплаты труда, связь ее с производительностью труда, увеличение темпов роста производительности, выявление конкретных интересов у предприятия и наемного работника и способ отождествления этих интересов, все эти и многие другие вопросы послужили объектом пристально исследования.

Цель курсовой работы: изучить порядок и нормативно-правовое регулирование и порядок ведения бухгалтерского учета заработной платы на предприятии.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи. Во-первых, необходимо определить сущность категории заработной платы. Определить основные принципы организации оплаты труда и изучить систему организации оплаты труда на предприятии. Во-вторых, рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда в современных рыночных условиях.

В-третьих, изучить порядок бухгалтерского учета расчетов предприятия ОАО «Луч» по оплате труда.

**1. Теоретические аспекты учета труда и заработной платы**

**1.1 Обзор нормативных документов, регламентирующих порядок учета заработной платы**

Главный основополагающий законодательный документ нашей страны - Конституция Российской Федерации - имеет в своем составе статьи, полностью и вполне определенно посвященные труду в стране.

Статья 34 Конституции Российской Федерации определяет, что каждый гражданин может вправе сам реализовывать свои способности. Статья 37 определяет, что гражданин за свою работу должен получить вознаграждение за труд и имеет право на отдых. В статье 39 прописано, что гражданину гарантируются государственная пенсия и социальное пособие [1].

Отношения по гражданско-правовому договору регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации. Главы 27 и 28 целиком посвящены наиболее часто встречающемуся виду документа - договору и его разновидностям [2].

Основные законодательные нормы по вопросам организации и оплаты труда оговорены в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ) [3].

Согласно статье 129: Заработная плата- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Статьей 136 ТК РФ установлено, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. При отступлении от нормальных условий работы, нормальной продолжительности рабочего времени организации обязаны соблюдать следующие нормы ТК РФ:

- оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся в повышенном размере (статьи 146,147 );

- сверхурочная работа подлежит оплате в повышенном размере: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы- не менее чем в двойном размере.(статья 152);

- работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153);

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами (статья 154);

- при невыполнении норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени(статья 155);

- при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (статья 155);.

- при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (статья 155);

- частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции. Полный брак по вине работника оплате не подлежит (статья 156);

- время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. (статья 157);

- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

- время простоя по вине работника не оплачивается.

Главой 26 ТК РФ установлены гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

Согласно статье 183 ТК РФ, работник имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности.

Статьями 137,138 ТК РФ предусмотрены ограничение удержания из заработной платы и ограничение размера удержания.

Порядок удержания по исполнительным листам алиментов определен Семейным кодексом Российской Федерации. Размер алиментов на содержание детей определяется в долевом отношении и составляет на одного ребенка 1/4, на двух детей - 1/3, на трех и более детей - 1/2 заработка и (или) иного дохода родителей, но с учетом материального положения родителей размер долей может быть увеличен либо уменьшен судом (ст. 81 Семейного кодекса). В отдельных случаях алименты на несовершеннолетних детей устанавливаются в твердой денежной сумме либо одновременно в долях и твердой денежной сумме. Основанием является ст. 83 Семейного кодекса [4].

Налог на доходы физических лиц установлен главой 23 «Налог на доходы физических лиц» НК РФ. Объектом налогообложения признается доход, к которому относится все виды, получаемые как в денежной, так и в натуральной форме в виде оплаты труда или вознаграждений за выполнение работ, оказание услуг, предоставление имущества в аренду и т.д. (статья 208 НК РФ). Не подлежат налогообложению государственные пособия, за исключением пособий по временной нетрудоспособности (включая пособие по уходу за больным ребенком); пенсии по государственному пенсионному обеспечению и трудовые пенсии, алименты, стипендии и т.п. (статья 217 НК РФ). Налоговая ставка устанавливается в соответствии со статьей 224 [5]. НК РФ предусмотрено четыре вида налоговых вычетов, на которые имеет право налогоплательщик уменьшить налоговую базу:

-стандартные налоговые вычеты (статья 218 НК РФ),

-социальные налоговые вычеты (статья 219 НК РФ),

-имущественные налоговые вычеты (статья 220 НК РФ),

-профессиональные налоговые вычеты (статья 221 НК РФ)

Особенности исчисления порядок и сроки уплаты налога налоговыми агентами регулируются статьей 226 НК РФ.

Федеральный закон от 06.12.2011г. №402-ФЗ (ред. От 23.05.2016) «О бухгалтерском учете» устанавливает единые основы организации и ведения бухгалтерского учета в РФ, согласно которому все хозяйственные операции, в том числе и учет заработной платы, проводимые организацией, должны оформляться оправдательными документами. Эти документы служат первичными учетными документами, на основании которых ведется бухгалтерский учет [6].

Расчет пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством регламентируется Федеральным закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (в ред. Федерального закона от 08.12.2010 № 343-ФЗ) [7].

**1.2 Заработная плата – как экономическая категория**

Оплата труда работников производится в виде заработной платы и устанавливается каждым предприятием самостоятельно, исходя из финансовых возможностей и особенностей производственного процесса. Однако основные принципы установления организации заработной платы являются общими для предприятий всех форм собственности и оговариваются в Трудовом Кодексе Российской Федерации.

Заработная плата – это выражение в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, поступает в его личное потребление.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты помощи социального и стимулирующего характера. Заработная плата - денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем за выполненный работником труд.

*Заработная плата глазами работника –* это основная часть его дохода призванная удовлетворять жизненно необходимые потребности не только его, но и членов его семьи.

*Заработная плата глазами работодателя –* это элемент расходов в себестоимости продукции, уменьшающей прибыль предприятия.

Можно сказать и так, что заработная плата – это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.

Различают минимальную, номинальную и реальную заработную плату.

*Минимальная заработная плата* – законодательно установленный уровень оплаты труда, ниже которого работодатель не имеет право устанавливать фактическую заработную плату или социальный норматив.

*Номинальная заработная плата* – это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

*Реальная заработная плата –* это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату.

При разработке политики в области заработной платы и ее организации на предприятии необходимо учитывать следующие принципы при оплате труда:

* справедливость, т.е. равную плату за равный труд;
* учет сложности выполняемой работы и уровня квалификации труда;
* учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;
* стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду;
* материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям;
* индексации заработной палаты в соответствии с уровнем инфляции;
* применение прогрессивных форм и систем оплаты труда, которые в наибольшей степени отвечают потребностям предприятия.[8]

**1.3 Сущность, виды, формы оплаты труда**

Определение заработной платы приведено в Трудовом Кодексе РФ Главе 20 Статье 129 «Основные понятия и определения»: «Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)». [9]

При установлении заработной платы следует учитывать то, что трудовым законодательством установлены государственные гарантии по оплате труда работников.

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ Главой 20 Статьей 130 « Основные государственные гарантии по оплате труда работников» в систему основных государственных гарантий включаются:

1. величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (МРОТ);

Стоит отметить, что МРОТ устанавливает не минимальный размер должностного оклада (или тарифной ставки в расчете на месяц), а общий размер начисленной оплаты труда со всеми повышениями, надбавками и доплатами. [10]

1. меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

Данные меры не детализированы и в настоящее время на федеральном или региональном уровне такие меры фактически ограничиваются регулярным уточнением размера МРОТ, а также некоторых видов социальных пособий, выплачиваемых работникам, занятым в производственной или торговой деятельности. На уровне хозяйствующего субъекта под мерами, обеспечивающими повышение уровня реального содержания заработной платы, чаще всего понимается индексация заработной платы в соответствии с официальным (или фактическим) уровнем инфляции либо в соответствии с ростом размера прожиточного минимума. [11]

1. ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
2. ограничение оплаты труда в натуральной форме;

Обратить внимание следует на то, что если оплата труда производится посредством передачи товаров, продукции, объемов выполненных работ или оказанных услуг, не имеет значение то, по каким ценам отпускаются товары, продукции, работы или услуги (по рыночным или льготным). За базу для расчета принимается сумма начисленной заработной платы.

1. обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

Данная государственная гарантия реализуется прежде всего посредством установления особого порядка расчетов с работниками в тех случаях, когда работодатель оказывается (или может оказаться) неплатежеспособным .

1. государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труду, является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Роструд осуществляет государственный надзор и контроль (в части оплаты труда и трудового законодательства) за соблюдением

1. ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
2. сроки и очередность выплаты заработной платы.

Сроки выплаты заработной платы урегулированы непосредственной Трудовым Кодексом РФ – нормами прямого действия.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Трудовой кодекс РФ глава 21 статья 143 «Тарифные системы оплаты труда»непосредственно регулирует применение только тарифных систем оплаты труда. Данной статьей установлены следующие определения (Таблица №1):

Таблица №1

Основные определения статьи 143 ТК РФ

|  |  |
| --- | --- |
| Тарифная система  оплаты труда | Система оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий, включающая тарифные ставки, оклады, тарифная сетка и тарифные коэффициенты |
| Тарифная сетка | Совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов |
| Тарифный разряд | Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника |

Трудовое законодательство предоставляет организациям, занятым в различных сферах предпринимательской деятельности, право самостоятельно выбирать и устанавливать для своих работников формы и системы оплаты труда.

В настоящее время Трудовым кодексом РФ виды форм и системы оплаты труда не определены, в действующей редакции и не упоминается бестарифная система оплаты труда.

Принято различать два вида (формы оплаты труда), основная и дополнительная.

Приведем пример расчета заработной платы при различных формах оплаты труда.[12]

*Сдельная оплата труда:*

При сдельной оплате труда сумма заработной платы определяется в соответствии с количеством и качеством изготовленной продукции (выполненных работ, оказанных услуг).

При прямой сдельной оплате труда сумма заработной платы определяется путем умножения расценки за единицу изготовленной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) на количество изготовленной продукции (работ, услуг).

При сдельно-премиальной оплате труда работникам дополнительно начисляется премия за выполнение условий и показателей премирования:

качество работы;

срочность;

отсутствие рекламаций на продукцию (работы, услуги)

При бригадной (коллективной) сдельной оплате труда, применяемой при невозможности организовать учет выработки каждого рабочего в отдельности и охватывающей группу рабочих различной квалификации и профессий, устанавливается общебригадная норма выработки и расценка за единицу комплексной работы. Заработок распределяется между членами бригады пропорционально тарифным разрядам и времени, отработанному отдельными членами бригады.

Аккордная оплата труда (осуществляется в соответствии с установленными нормами и расценками за работу в целом) применяется в строительстве (плата за готовый объект) и в исключительных случаях (при ликвидации аварий, очистке и креплении завалов и т.п.).

Размер аккордной оплаты труда устанавливается заранее и определяется согласно действующим нормам выработки и расценкам по существующим системам оплаты труда с учетом прогрессивных доплат или премий, установленной за досрочное выполнение работ.

При сдельно бригадной форме учета труда и его оплаты применяется ведомость учета выработки. Данные о количестве затраченного времени фиксируются в табеле учета рабочего времени.

Вместо ведомости учета выработки может применяться наряд на сдельную работу (для бригады), на оборотной стороне которого ведется табель учета отработанных часов каждым членом бригады.

Общая сумма заработка может распределяться пропорционально:

* отработанным часам (если рабочие бригады имеют одинаковый разряд);
* коэффициенто - часам (если рабочие бригады имеют различные разряды).

Таблица №2

Формы оплата труда

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Формы оплаты труда** | | | | | | |
| Повременная | | Сдельная | | | | Аккордная |
| **Системы оплаты труда** | | | | | |
| Простая повременная | Повременно-премиальная | Прямая сдельная | Сдельно-премиальная | Сдельно-прогрессивная | Косвенно-сдельная |

*Повременная оплата труда:*

При повременной оплате труда заработная плата работников может исчисляться в соответствии с отработанным временем независимо от количества и качества выполненных работ.

Эта форма оплаты труда применяется на работах, на которых результаты труда каждого работника не поддаются точному учету и нормированию.

При повременной форме оплаты труда члену трудового коллектива или лицу, работающему в нем по трудовому договору (соглашению), устанавливается должностной оклад, который выплачивается ему полностью, если он отработал все рабочие дни в данном месяце.

Если работник отработал не все рабочие дни, то оплата производится за фактически отработанное время:

*Сумма заработной платы = Должностной Оклад : Количество рабочих дней*

*в месяце х Количество отработанных рабочих дней*

Организации могут применять не только поденную, но и почасовую форму оплаты труда. В этом случае заработная плата работника определяется следующим образом:

*Сумма заработной платы = Часовая ставка оплаты труда х Фактическое количество отработанных рабочих часов*

Повременно-премиальная система предусматривает для члена трудового коллектива или лица, работающего в нем по трудовому договору (соглашению), возможность дополнительно получать премию, которая устанавливается в процентах к заработной плате, начисленной за фактически отработанное время.

*Сверхурочной* считается работа, превышающая по продолжительности установленный законом рабочий день. К ней не могут привлекаться те же категории работников, что и к работе в ночное время.

Сверхурочная работа оплачивается:

* за первые 2 часа работы – не менее чем в полуторном размере;
* за последующие часы – не менее чем в полуторном размере.

Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа (вместо повышенной оплаты) может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выполняемая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Компенсации отработанных сверхурочно часов с предоставлением для отдыха других рабочих дней не допускается.

Брак не по вине работника в соответствии статьи 156 главы 21 Трудового Кодекса РФ, оплачивается наравне с годными изделиями.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя в соответствии со статьей 157 главы 21 Трудового Кодекса РФ, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

**2. Методологические аспекты бухгалтерского учета заработной платы**

**2.1 Документальное оформление операций**

Для расчетов по оплате труда с работниками организаций применяется следующие формы первичной учетной документации, утвержденные постановлением от 5 января 2004г. №1 Государственного комитет РФ по статистике «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»[14]:

Формы документации по учету кадров:

* NТ-1 (N Т-1а) "Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу,
* N Т-2 (N Т-2ГС(МС))"Личная карточка работника",
* N Т-3 "Штатное расписание",
* N Т-4 "Учетная карточка научного, научно-педагогического работника",
* N Т-5 (N Т-5а)"Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу",
* N Т-6 (N Т-6а)"Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику",
* N Т-7 "График отпусков",
* N Т-8 (N Т-8а)"Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)",
* N Т-9 (N Т-9а)"Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку",
* N Т-10 "Командировочное удостоверение",
* N Т-10а "Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении",
* N Т-11 (N Т-11а)"Приказ (распоряжение) о поощрении работника".

Формы документации по учету рабочего времени расчетов с персоналом по оплате труда:

* N Т-12 "Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда",
* N Т-13 "Табель учета рабочего времени",
* N Т-49 "Расчетно-платежная ведомость",
* N Т-51 "Расчетная ведомость" (Приложение №1),
* N Т-53 "Платежная ведомость",
* N Т-53а "Журнал регистрации платежных ведомостей",
* N Т-54 "Лицевой счет",
* N Т-54а "Лицевой счет (свт)",
* N Т-60 "Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику",
* N Т-61 "Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)",
* N Т-73 "Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы".

Учет расходов по оплате труда работников напрямую зависит от порядка учета труда, т.е. учета рабочего времени и выработки:

* произведенной продукции
* выполненных работ
* оказанных услуг

Учет личного состава и использования рабочего времени в организации ведется в первичных документах, к которым относятся:

* приказы (распоряжения) о приеме, увольнении и переводе работников на другую работу, предоставлении отпусков;
* табели учета рабочего времени;
* личные карточки.

Порядок учета работников и рабочего времени, отработанного физическими лицами, выполняющими для организации работу по договорам гражданско-правового характера (договор подряда, поручения и др.), определяется особенностями соответствующего договора.

**2.2 Учет начислений заработной платы, премий, пособий, больничных**

Заработная плата начисляется исходя из установленных тарифов, окладов, сдельных расценок и сведений о фактически отработанном времени сотрудниками или об объеме произведенной продукции. Положение об оплате труда – официальный документ, в котором описывается порядок начисления заработной платы и премий. Положение должно содержать указание на категории работников, вид деятельности, критерии оценки их труда, размеры тарифных ставок и принципы начисления заработка (премии). Положение утверждается приказом и имеет статус локального нормативного акта. Суммы начисленной зарплаты фиксируются в расчетной (унифицированная форма № Т-51) или в расчетно-платежной ведомости (форма № Т-49). [15]

     Синтетический учет расчетов с персоналом (состоящим и не состоящим в штатном составе организации) по оплате труда осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

       Счет № 70 пассивный, по кредиту отражаются суммы начисленной заработной платы, премий, суммы пособий по временной нетрудоспособности и другие выплаты. По дебету счета 70 учитываются выплата заработной платы, суммы удержанного налога на доходы физических лиц, прочие удержания из заработной платы. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед работниками по заработной плате и другим указанным платежам.

      Схема счета №70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» представлена на рис. 1.

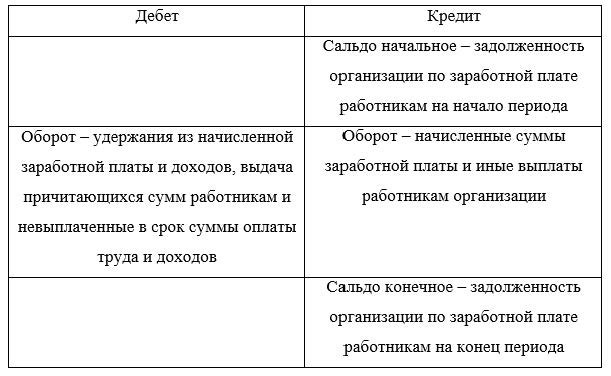


Рис. 1. – Схема счета №70

     Расчет заработной платы зависит от выбранной системы оплаты труда в организации. Рассмотрим расчет заработной платы при повременной системе оплаты труда, так как данная система встречается чаще всего.

*Простая повременная система оплаты труда.*

     Расчет зарплаты при простой повременной системе оплаты труда зависит от типа ставки или оклада, установленного сотруднику.

     Сотруднику можно установить:

     -  часовую ставку;

     -  дневную ставку;

     -  месячный оклад.

     Если сотруднику установлена часовая ставка, оплачивается количество отработанных им часов по следующей формуле:

*Зарплата = Количество отработанных часов\*Часовая ставка*

Если сотруднику установлена дневная ставка:

*Зарплата = Количество отработанных дней \* Дневная ставка* Если сотруднику установлен месячный оклад, его зарплата не зависит от количества рабочих дней, которые приходятся на тот или иной месяц по графику. Сотруднику, отработавшему все дни месяца, всегда начисляется зарплата в размере месячного оклада.

*Повременно-премиальная система оплаты труда.*

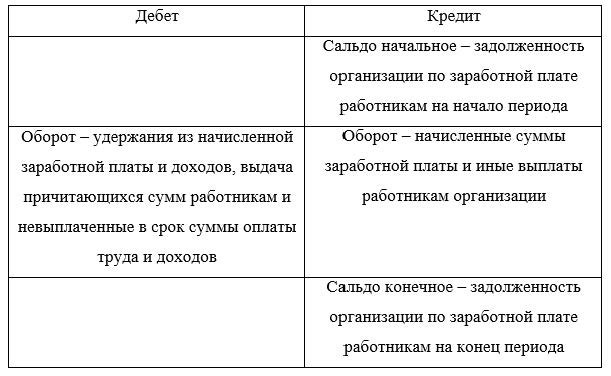
     При использовании повременно-премиальной системы оплаты труда зарплата рассчитывается в том же порядке, что и при простой повременной системе. Однако дополнительно к зарплате сотруднику начисляется премия.

    Размер премии можно установить в твердой сумме или процентах к ставке (окладу). Премия выплачивается, если сотрудник выполнил (или перевыполнил) производственное задание.

Типовая корреспонденция счетов по начислению заработной платы представлена в таблице 2.1:

Таблица 2.1

Типовая корреспонденция счетов по начислению заработной платы



       Согласно трудовому законодательству начисление заработной платы производится каждый месяц, а выплата – не менее двух раз в месяц (ст. 136 ТК РФ). Сроки выплаты заработной платы должны быть закреплены в трудовом (коллективном) договоре, Положении об оплате труда, других локальных документах. Никакое соглашение между работодателем и работником, а также локальный нормативный акт организации о том, что начисление и выплата заработной платы в данной организации будет выплачиваться один раз в месяц, не имеют силы. Поскольку условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, а также трудовым договором, не могут ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

     В условиях экономического кризиса у многих компаний возникают проблемы с выплатой зарплат сотрудникам. За несвоевременное начисление заработной платы организация несет финансовую и административную ответственность.

    За задержку зарплаты сотрудникам должна быть начислена компенсация (ст. 236 ТК РФ). Ее минимальный размер – 1/300 ставки рефинансирования Банка России от невыплаченных сумм за каждый день просрочки. Заплатить компенсацию компания обязана независимо от того, по какой причине задержана зарплата. Даже если вины работодателя в этом нет. Начисление зарплаты не зависит от того, была ли у компании выручка или нет, достаточно ли у работодателя средств, чтобы выплатить зарплату.

*Типовая корреспонденция счетов по начислению премий* представлена в таблице 2.2.

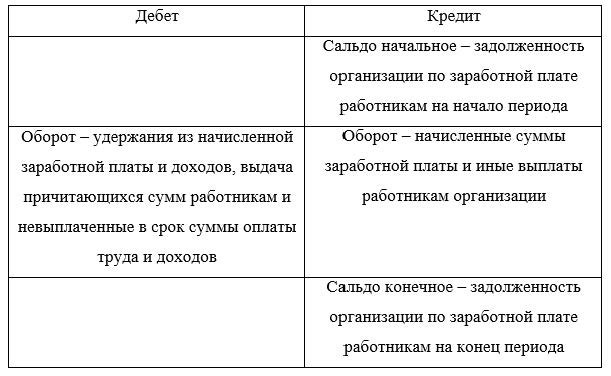
    В соответствии с ТК РФ работникам организации должны предоставляться оплачиваемые ежегодные отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск), предоставляется:

-  инвалидам (30 дней);

-  работникам в возрасте  до 18 лет (31 день);

Таблица 2.2

Типовая корреспонденция счетов по начислению премий



     -  работникам образовательных учреждений (42 дня и 56 дней, в зависимости от статуса образовательного учреждения);

     -  гражданским и муниципальным служащим (30 дней);

     -  спасателям (в зависимости от стажа работы 30-40 дней);

     -  сотрудникам судьей и прокуратуры (от 30 до 45 дней);

     -  работникам, занятым в сфере производства химического оружия (49, 56 дней, в зависимости от места нахождения предприятия) и некоторым другим категориям сотрудников.

      Операции по начислению и выплате отпускных отражаются в бухгалтер­ском учете в том же порядке, что и операции по начислению и выплате за­работной платы. Обычно большинство работников стараются уйти в отпуск в летнее время, из-за чего выплата отпускных в течение года происходит неравномерно. В целях равномерного включения предстоящих расходов на оплату от­пус­ков работникам в затраты на производство организации имеют право соз­давать резервы на предстоящую оплату отпусков. Резервирование этих сумм отражается по кредиту счета 96 «Резервы предстоящих расходов» в корреспонденции со счетами учета затрат на про­изводство и расходов на продажу.

*Типовая корреспонденция счетов по начислению отпускных* представлена в таблице 2.3.

    Исчисление сумм оплаты отпусков и компенсаций за неиспользован­ные отпуска связано с необходимостью расчета среднего заработка по каждому работнику организации. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмот­ренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

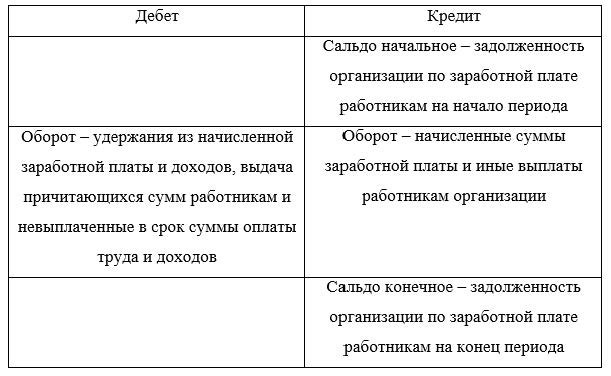
*Расчет отпускных производится следующим образом:*

     1.  Определяется продолжительность расчетного периода:

     Длительность расчетного периода зависит от того, сколько времени сотрудник работает в организации. Если сотрудник был принят на работу больше года назад, расчетный период – 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором сотрудник ушел в отпуск. Календарным месяцем считается месяц с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – 28-е (29-е) число включительно).

Таблица 2.3

Типовая корреспонденция счетов по начислению отпускных



      2.  Определяется заработок сотрудника за расчетный период:

   В расчет заработка включаются заработная плата, премии. Исключаются выплаты, когда за сотрудником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством, сотрудник получал больничное пособие, сотрудник был в отпуске без сохранения заработной платы.

       Если работник уволь­няется, но у него остались дни неиспользованного отпуска, то при увольнении он получает за них денежную компенсацию. Компенсация выплачивается в размере среднедневного заработка за каждый неиспользованный день отпуска.

     Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению также занимает особое место при начислении заработной платы.

      К пособиям, выплачиваемым за счет средств Фонда социального страхования, относятся:

      1. Пособия по временной нетрудоспособности (больничные);

      2. Пособия гражданам, имеющим детей *(установленные федеральным законом от 19.05.1995г. №81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей")*:

     -  пособие по беременности и родам;

     -  единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

     -  единовременное пособие при рождении ребенка;

     -  ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

    Разберем по подробнее пособие по временной нетрудоспособности (больничный), так как на практике данный вид пособия встречается наиболее часто.                 *Больничный (пособие по временной нетрудоспособности)*.       

     Пособия по временной нетрудоспособности выплачивается на основании листа нетрудоспособности (больничного), представляемого сотрудником в бухгалтерию организации. Величина пособия по временной нетрудоспособности зависит от стажа работы сотрудника и облагается налогом на доходы физических лиц. 

     Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит также от трудового стажа работника и составляет:

     -  60% среднедневного заработка – для работников с непрерывным стажем менее 5 лет,

     -  80% среднедневного заработка – для работников с непрерывным стажем от 5 до 8 лет,

     -  100% среднедневного заработка – для работников с непрерывным стажем более 8 лет.

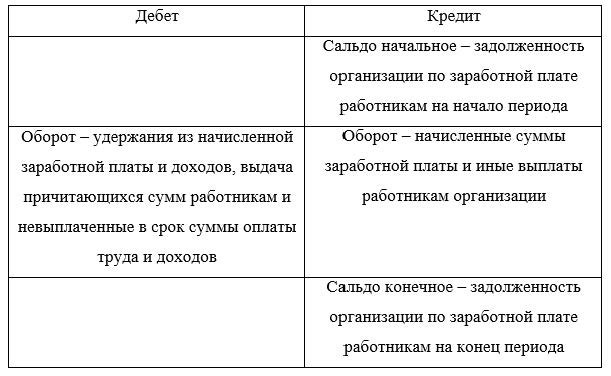
     В зависимости от трудового стажа определяется  итоговая сумма пособия к выдаче работнику. Первые 3 рабочих дня больничного оплачивает организация, оставшиеся дни – Фонд социального страхования. [16]

     В 2012 году предельная величина базы, на которую начислялись взносы в ФСС России, составляла 512 000 руб. В 2013 году она составляла 568 000 руб. Таким образом, максимальный средний дневной заработок при расчете больничного пособия в 2014 году не должен превышать 1479,45 руб. ((512 000 руб. + 568 000 руб.) : 730 дн.)).[17]

Типовая корреспонденция счетов по начислению пособия по временной нетрудоспособности представлена в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Типовая корреспонденция счетов по начислению пособия по временной нетрудоспособности



**2.3 Учет удержаний**

Действующим законодательством предусматривается возможность и необходимость производства удержаний из сумм, причитающихся работника к выплате. Порядок удержания устанавливается ведомственными нормативными документами. По общему правилу, согласно Трудовому Кодексу РФ главе 21 статье 138 «Ограничение размеров удержаний из заработной платы» общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. По нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы. Установленные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

* при отбывании исправительных работ
* взыскании алиментов на несовершеннолетних детей
* возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца
* возмещение ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случая не может превышать 70%.

Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание, определены Федеральным законом от 2 октября 2007г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» статьей 101 «Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание». В соответствии со статьей 137 «Ограничение удержаний из заработной платы» главой 21 Трудового Кодекса РФ удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством, при этом по распоряжению администрации организации могут производиться следующие удержания.

Все удержанные суммы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

1) Возврат сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок.

В бухгалтерском учете такое удержание оформляется записью:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Дебет | Кредит | |
| 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» | 20 «Основное производство»  23 «Вспомогательные производства»  44 «Расходы на продажу» |  |

2)Погашение неизрасходованного и своевременно не возращенного аванса, выданного на служебную командировку или на перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания.

В данном случае оформляется бухгалтерская проводка:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Дебет | Кредит | |
| 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» | 71 «Расчеты с подотчетными лицами» |  |

В перечисленных случаях администрация вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты.

3) За неотработанные дни отпуска при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск.

Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в п.1,2, подп. «а» п.3 и п.4,статьи 81, п.1,2,5,6 и 7 статьи 83 главы 13 Трудового Кодекса РФ.

В бухгалтерском учете такие удержания оформляются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Дебет | Кредит | |
| 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» | 20 «Основное производство»  23 «Вспомогательные производства»  44 «Расходы на продажу» |  |

4) Возмещение ущерба, причиненного по вине работника организации в размере, не превышающем его среднего месячного заработка (статья 241 главы 39 Трудового Кодекса РФ).

5) Суммы, удержаний из заработной платы по поручениям работников в уплату страховых платежей по договорам добровольного страхования путем безналичных расчетов с органами страхования.

В бухгалтерском учете такие удержания отражаются проводками:

|  |  |
| --- | --- |
| Дебет | Кредит |
| 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» | 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» субсчет «Расчеты по имущественному и личному страхованию» |
| 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» | 51 «Расчетные счета» |

Удержание страховых платежей из заработной платы работников и перечисление их на счета органов страхования производятся на основании списков и поручений, переданных в бухгалтерию организации страховым агентом.[18]

**2.4 Учет расчета с фондом социального страхования и пенсионным обеспечением**

Для обеспечения [права](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE) граждан на государственное пенсионное и [социальное страхование](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5) (обеспечение) и медицинскую помощь организации должны производить страховые взносы от начисленных в пользу работников выплат в [Пенсионный фонд](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%BF%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D1%84%D0%BE%D0%BD%D0%B4) РФ, [Фонд социального страхования](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%84%D0%BE%D0%BD%D0%B4%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F) РФ (ФСС РФ) и в Федеральный и территориальные фонды обязательного [медицинского страхования](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5) (ФФОМС и ТФОМС) Кроме того, организации обязаны уплачивать страховые взносы на обязательное социальное [страхование](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5) от несчастных случаев на [производстве](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) и профессиональных заболеваний.

Порядок исчисления, уплаты страховых взносов, а также представления отчетности по ним установлен Федеральным законом от 24.07.2009г. № 212-ФЗ.

Плательщиками страховых взносов являются страхователи, к которым относятся:

1. лица, производящие выплаты и иные вознаграждения [физическим лицам](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%84%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0):
   * организации;
   * индивидуальные [предприниматели](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B8);
   * физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями;
2. индивидуальные предприниматели, адвокаты, нотариусы, занимающиеся частной практикой.

Объектом обложения страховыми взносами для плательщиков страховых взносов, осуществляющих выплаты физическим лицам, признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые плательщиками страховых взносов в пользу физических лиц по трудовым и [гражданско-правовым договорам](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80), предметом которых являются выполнение работ, оказание [услуг](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%83%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3%D0%B8) (за исключением вознаграждений, выплачиваемых индивидуальным предпринимателям, адвокатам, нотариусам), а также по договорам авторского заказа, договорам об отчуждении исключительно го права на произведения науки, литературы, искусства, издательским лицензионным договорам, лицензионным договорам о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства.

База для начисления страховых взносов для плательщиков страховых взносов, осуществляющих выплаты физическим лицам, распределяется как сумма выплат и иных вознаграждений, признаваемых объектом обложения в соответствии со ст. 8 Закона N2 212-ФЗ, за исключением сумм, которые не облагаются согласно ст. 9 Закона № 212-ФЗ.

База для начисления страховых взносов определяется отдельно в от ношении каждого физического лица с начала расчетного периода по истечении каждого календарного месяца нарастающим итогом. Предельную величину облагаемой базы для взносов в ПФР будет утверждать Правительство РФ с учетом размера средней зарплаты, увеличенного в 12 раз, и повышающего коэффициента (в 2015 г. - 1,7) (ч. 5.1 ст. 8 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ, далее - Закон N 212-ФЗ).

В дальнейшем, с 2022 г., [предельная величина базы](http://www.pnalog.ru/material/raschet-strahovye-vznosy-2014-god) для начисления страховых взносов в Пенсионный фонд, установленная на предыдущий год, будет индексироваться (ч. 5.2 ст. 8 Закона N 212-ФЗ). В **2015 г.** она равна **711 000 руб.** (п. 1 Постановления Правительства РФ от 04.12.2014 N 1316). Сверх этой величины страховые взносы надо будет уплачивать, как и раньше, по ставке 10%.

При [расчете](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%87%D0%B5%D1%82%D1%8B) базы для начисления страховых взносов выплаты и иные вознаграждения в натуральной форме в виде товаров (работ, услуг) учитываются как [стоимость](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) этих товаров (работ, услуг) на день их выплаты, исчисленная исходя из цен, указанных сторонами [договора](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80) (п.6 ст. 8 Федерального закона № 212-ФЗ).

Сумма вознаграждения, учитываемая при формировании базы для исчисления страховых взносов, в части, касающейся авторских договоров, определяется как сумма доходов по таким договорам, уменьшенная на сумму фактически произведенных и документально подтвержденных расходов, связанных с извлечением этих доходов. Если данные [расходы](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%85%D0%BE%D0%B4%D1%8B) не могут быть подтверждены документально, они принимаются к вычету в размерах, предусмотренных п. 7 ст. 8 Федерального закона № 212-ФЗ.

Отдельные суммы не подлежат обложению страховыми взносами, например:

* государственные пособия, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, пособия по уходу за больным ребенком, пособия по [безработице](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8%D1%86%D0%B0), беременности и родам;
* все виды компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством[Российской Федерации](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F)): выходное пособие при увольнении, за использование личного транспорта в служебных целях, возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья;
* суммы единовременной материальной помощи и суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, не превышающие 4000 руб. на одного работника за расчетный период;
* стоимость форменной одежды и обмундирования, выдаваемых работникам бесплатно или с частичной оплатой;
* суммы платы за обучение, в том числе за профессиональную подготовку и переподготовку работников и т. д.

Расчетным периодом по страховым взносам признается календарный год.

Отчетными периодами признаются первый квартал, полугодие, девять месяцев, календарный год.

Сумма страховых взносов исчисляется и уплачивается плательщицами страховых взносов отдельно в каждый государственный внебюджетный фонд.

Исчисление ежемесячных обязательных платежей по страховым взносам производится ежемесячно нарастающим итогом.

Рассчитанные ежемесячные платежи надо заплатить в каждый внебюджетный фонд отдельной платежкой. В Пенсионный фонд надо будет составлять два платежных поручения: одно — для перечисления взносов на финансирование страховой части пенсии, другое - для перечисления взносов на финансирование накопительной части.

С 2010 г., согласно нормам Федерального закона № 212-ФЗ, органами, осуществляющими [контроль](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8C) за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью уплаты (перечисления) страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, являются:

* ПФР и его территориальные органы — в отношении страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, уплачиваемых в ПФР, и страховых взносов на обязательное медицинское страхование, уплачиваемых в фонды обязательного медицинского страхования;
* ФСС и его территориальные органы — в отношении страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, уплачиваемых в ФСС.

Плательщики страховых взносов ежеквартально представляют в орган контроля за уплатой страховых взносов по месту своего [учета](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%82) следующую отчетность:

* в Пенсионный фонд — расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в ПФР и на обязательное медицинское страхование в ФОМС (форма РСВ-1 ПФР) — до 1-го числа второго календарного месяца, еле дующего за отчетным периодом;
* в ФСС — расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай времен ной нетрудоспособности и в связи с материнством (форма 4-ФСС РФ) — до 15-го числа календарного месяца, следующего за отчетным периодом).

Кроме вышеперечисленных расчетов по страховым взносам с государственными внебюджетными фондами организации осуществляют расчеты по страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний регулируется Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).[19]

Несчастным случаем на производстве признается событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по [трудовому договору](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80) (контракту) и в иных установленных законом случаях как на территории организации, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном организацией, и которое влекло за собой необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо смерть.

Профессиональным заболеванием считается хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредных производственных факторов и повлекшее за собой временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в РФ осуществляется [страховщиком](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D1%89%D0%B8%D0%BA%D0%B8), которым является Фонд социального страхования РФ.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предусматривает:

* обеспечение [социальной защиты](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%B7%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D0%B0) застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;
* возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных Федеральным законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую социальную и профессиональную реабилитацию;
* обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.[20]

Страховые взносы рассчитываются с сумм начисленной [оплаты труда](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0) по всем основаниям исходя из [страхового тарифа](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B5%20%D1%82%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%84%D1%8B).

Страховой тариф это ставка страхового взноса в процентах, устанавливаемая в зависимости от класса профессионального риска.

Класс профессионального риска — это уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся в [отраслях экономики](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BB%D0%B8%20%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B8). Отнесение отраслей [экономики](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0) к классу профессионального риска установлено Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.12.2006 г. №857.[21]

Страховые взносы устанавливаются в процентах к начисленной оплате [труда](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4) в зависимости от класса профессионального риска:

Общие данные об исчисленных и уплаченных суммах страховых взносов ежеквартально представляются в ФСС РФ в составе «Расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения» (ф. № 4-ФСС).

Для [учета расчетов](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%82%20%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%87%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B2) с государственными внебюджетными фондами предназначен счет **69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»** - активно-пассивный (чаще пассивный).

Начальное сальдо (по [кредиту](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%BA%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%82)) — задолженность организации перед органами социального страхования и обеспечения на начало отчетного периода.

Кредитовый оборот — начисление страховых взносов.

Дебетовый оборот - начисление пособий за счет средств внебюджетных фондов и уплата взносов в соответствующие фонды.

Конечное сальдо (по кредиту) - задолженность организации перед органами социального страхования и обеспечения на конец отчетного периода.

В соответствии с [планом счетов](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD%20%D1%81%D1%87%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B2) к счету 69 могут быть открыты следующие субсчета:

* 69-1 «Расчеты по социальному страхованию»;
* 69-2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»:
  + 69-2-1 «Расчеты по страховой части трудовой пенсии»;
  + 69-2-2 «Расчеты по накопительной части трудовой пенсии»;
* 69-3 «Расчеты по медицинскому страхованию»:
  + 69-3-1 «Расчеты по страховым взносам, зачисляемым в ФФОМС РФ»;
  + 69-3-2 «Расчеты по страховым взносам, зачисляемым в ТФОМС РФ»;
* 69-4 «Расчеты по страховым взносам на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Регистром [синтетического учета](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D1%81%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%82) при журнально-ордерной форме учета по счету 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» является журнал-ордер № 10 (10/1,13), регистр [аналитического учета](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%82) - Индивидуальная карточка по каждому работнику; ведомости № 12, 15 — по производствам, цехам, а внутри них — по видам произведенной продукции.

При использовании организацией автоматизированной формы учета с применением программного продукта «1С:[Предприятие](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F)» регистрами синтетического учета являются обороты счета 69 (Главная книга), [анализ](http://www.konspekt.biz/list.php?tag=%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7) счета 69, оборотно-сальдовая ведомость и др. Регистрами аналитического учета выступают оборотно-сальдовая ведомость по счету 69, анализ счета 69 по субконто, обороты между субконто, карточка счета 69, карточка счета 69 по субконто и др.

**2.5. Аналитический и синтетический учёт расчётов с персоналом по оплате труда**

В бухгалтерском учете для обобщения информации о расчетах с работником организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям и др.) предназначен счет 70 «расчеты с персоналом по оплате труда».

Аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется в расчетных (расчетно-платежных) ведомостях по каждому работнику организации.

Все операции, связанные с оплатой труда, оформляются необходимыми первичными документами и передаются в бухгалтерию. К документам аналитического учета заработной платы относятся: лицевой счет работника, налоговая карточка по учету доходов и налога на доходы физических лиц, расчетно-платежные ведомости и др.

Каждому работнику при приеме на работу присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава организации.[22]

Чтобы выяснить сумму заработной платы, подлежащую выдаче на руки работнику, необходимо определить сумму заработка работника за месяц и произвести из нее необходимые удержания. Эти расчеты ведутся в лицевых счетах работников, а затем их результаты переносятся в расчетно-платежную ведомость и в налоговую карточку.

В расчетно-платежную ведомость заносят суммы начисленной заработной платы по ее видам, суммы удержаний по их видам и суммы к выдаче. Для каждого работника в ведомости отводится одна сторона. Расчетно-платежная ведомость не только является регистром аналитического учета расчетов с работниками по заработной плате, но и выполняет функции расчетного и платежного документа.

В бухгалтерии для определения суммы оплаты, подлежащей выдаче на руки работникам, рассчитывают сумму заработка работников за месяц и производят из этой суммы необходимые удержания. Эти расчеты производят обычно в расчетно-платежной ведомости, по которой производят выплаты заработной платы за месяц. В левой части этой ведомости записывают суммы начисленной заработной платы по ее видам, а в правой удержания и сумму к оплате к выдаче. На каждого работника в ведомости открывают отдельную строку.

На предприятиях вместо расчетно-платежных ведомостей могут применяться отдельно расчетные ведомости и платежные ведомости. В расчетной ведомости содержаться все расчеты по определению сумм заработной платы, подлежащих выплате работникам. Платежную ведомость используют лишь для выплаты заработной платы. В ней указывают фамилию и инициалы работников, их табельные номера, суммы к выдаче и расписку в получении заработной платы.

Выдачу аванса за первую половину месяца также оформляют платежной ведомостью. Сумму аванса обычно определяют из расчета 50% заработка по тарифным ставкам или окладам с учетом отработанных дней.

Заработную плату из кассы выдают в течение трех дней. По истечении этого срока кассир против фамилии работников, не получивших заработную плату, делает отметку «депонировано» и на титульном листе ведомости указывает фактически выплаченную и не полученную работниками сумму заработной платы. Не выплаченные в срок суммы заработной платы по истечении трех дней сдаются в банк на расчетный счет.

Расчетно-платежные ведомости на практике выполняют несколько функций: расчетного документа; платежного документа; регистра аналитического учета расчетов с работниками по заработной плате. Они выполняют свои функции в течение только одного месяца. Их неудобно использовать для подсчета средней заработной платы за какой-либо прошедший период (например, за три месяца при оплате отпуска), поскольку необходимо делать трудоемкие выборки из различных ведомостей. Поэтому на предприятиях на каждого работника открывают лицевые счета, на лицевой стороне которых записывают необходимые сведения о работнике (семейное положение, разряд, оклад, стаж работы и т.д.), а на обратной стороне – все виды зачислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц. По этим данным легко рассчитать средний заработок за любой период. [22]

Синтетический учет затрат на оплату труда представляет собой обобщение всей информации о выплатах различных доходов в пользу работников предприятия по оплате труда.

Синтетический учет расчетов с персоналом, как состоящим, так и не состоящим в списочном составе организации, по оплате труда, а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы:

· оплаты труда, причитающиеся работникам, – в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и др. источников4

· оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого раз в год, – в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;

· начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм, – в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;

· начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. – в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» фиксируются удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выплаченных сумм заработной платы, премий, пособий и другие удержания. Кредитовое сальдо счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» показывает задолженность организации перед работниками по начисленной, но не выданной заработной плате. [23]

В синтетическом учете используются мемориальные ордера, оборотные ведомости, Главная книга, журналы-ордера по счетам и т.д.

При начислении заработной платы и других выплат работникам необходимо правильно определить их источники. Существует несколько видов таких источников. Так, выплата заработной платы может осуществляться за счет отнесения начисленной заработной платы на себестоимость продаваемой продукции, товаров, работ и услуг.

Для правильного отражения начисленной заработной платы бухгалтер организации самостоятельно выбирает тот счет по учету издержек производства и обращения, который соответствует виду деятельности организации и структуре производства.

К таким счетам относятся:

счет 08 «Вложения во внеоборотные активы»;

счет 20 «Основное производство» (оплата труда производственных рабочих);

счет 23 «Вспомогательное производство» (оплата труда рабочих вспомогательного производства);

счет 25 «Общепроизводственные расходы» (оплата труда цехового персонала);

счет 26 «Общехозяйственные расходы» (оплата труда административно – управленческого персонала);

счет 28 «Брак в произовдсте»;

счет 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» (оплата труда работников обслуживающих производств и хозяйств);

счет 44 «Расходы на продажу» (оплата труда работников торговли);

счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;

счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»

счет 79 «Внутрихозяйственные расчеты»;

счет 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»;

счет 91 «Прочие доходы и расходы»;

счет 96 «Резервы предстоящих расходов»;

счет 97 «Расходы будущих периодов»;

счет 99 «Прибыль и убытки».

Начисленные суммы заработной платы работников соответствующих производств отражаются по дебету указанных счетов и по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (на всю сумму начисленной оплаты труда).

Начисление оплаты труда по операциям, связанным с заготовлением и приобретением производственных запасов, оборудования к установке и осуществлением капитальных вложений, отражаются по дебету счетов 07 «оборудование к установке», 08 «Вложения во внеоборотные активы», 10 «Материалы» и т.д. и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Источником оплаты труда могут служить средства Фонда социального страхования РФ, остающиеся в организации. За счет этих средств могут производиться выплаты пособий по временной нетрудоспособности; пособий по беременности и родам; единовременного пособия при рождении ребенка; ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет; оплата дополнительных выходных дне по уходу за ребенком-инвалидом.

Суммы начисленных пособий по временной нетрудоспособности по беременности и родам отражаются проводкой:

Д-т 69.1 «Расчеты по социальному страхованию»

К-т 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Выдачу заработной платы и пособии оформляют бухгалтерской записью:

Д-т 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

К-т 50 «Касса» – выдана из кассы заработная плата наличными;

Д-т 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

К-т 51 «Расчетные счета» – перечислена с расчетного счета заработная плата на лицевой счет работника в банке.

Не полученная работниками в срок заработная плата депонируется. Аналитический учет депонированной заработной платы ведется по каждому работнику в реестре невыданной заработной платы, в специальной книге невыданной заработной платы или на депонентских карточках.

Депонированная заработная плата переносится со счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» на счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», на котором для этих целей открывается субсчет «Депоненты». На депонируемую сумму делается проводка:

Д-т 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

К-т 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам» .

Депонированные суммы должны сдаваться в банк на расчетный счет организации, что отражается в бухгалтерском учете проводкой:

К-т 51 «Расчетные счета»

К-т 50 «Касса».

Получение депонированной ранее заработной платы с расчетного счета в банке на оплату депонентов отражается записью:

К-т 50 «Касса»

К-т 51 «Расчетные счета».

Депонированная заработная плата из кассы организации выдается, как правило, по расходным кассовым ордерам. При этом производится запись:

Д-т 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам»

К-т 50 «Касса» .

Невостребованная депонированная заработная плата хранится на расчетном счете организации в банке в течение трех лет. По истечении этого срока неполученные суммы относятся на финансовые результаты деятельности организации, что отражается проводкой

Д-т 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам»

К-т 91 «Прочие доходы и расходы».

**3. Бухгалтерский учет расчета с персоналом по оплате труда в ОАО «Луч»**

Открытое акционерное общество «Луч» зарегистрировано в 20010 г. 2 акционерами

Для обеспечения деятельности Общества образован Уставный капитал в размере 10 000 руб.

Участники обладают равными долями по 50%, в сумме 5 000 руб.

Органами управления ОАО «Луч»являются:

- Общее собрание учредителей;

- Единоличный исполнительный орган (директор).

Предприятие является многопрофильным и осуществляет следующие виды деятельности:

* оказание услуг по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей физическим лицам;
* оказание услуг по ремонту и техническому обслуживанию автомобильного транспорта юридическим лицам;
* розничная продажа автомобилей;
* розничная продажа запчастей.

Первый вид деятельности переведен на уплату единого налога на вмененный доход, так как относится к сфере бытовых услуг. Также на уплату ЕНВД переведена розничная торговля запчастями, осуществляемая через магазин «Автозапчасти» (торговая площадь 30 кв.м). Налогообложение результатов, полученных по другим видам деятельности, осуществляется в обычном порядке. Это вызывает определенные сложности в учете ОАО «Люкс», так как требует точного распределения общехозяйственных расходов по четырем направлениям деятельности. Численность персонала составляет 202 человек.

Производственные участники ОАО «Луч» осуществляют следующие функции.

На арматурном участке осуществляется сборка и разборка узлов автомобилей, установка противоугонной сигнализации. Ремонт кузов и их восстановление после ДТП производится на жестяно-сварочном участке. На малярном участке выполняются работы по шпатлевке, грунтовке и покраске автомобилей. Диагностика транспортных средств проводится на участке технического осмотра и ремонта. На отдельном производственном участке выполняется несложный срочный ремонт. Отдельный участок выполняет работы и оказывает услуги по гарантийному ремонту автомобилей марок ВАЗ, ГАЗ, ИЖ. Продажи автомобилей и запчастей осуществляются отделом продаж ОАО «Луч» включающим подразделение розничной торговли запчастями (магазин) и подразделение, осуществляющее продажу автомобилей.

Бухгалтерский учет в ОАО «Луч»осуществляется посредством центральной бухгалтерии во главе с главным бухгалтером.

Форма ведения бухгалтерского учета на предприятии автоматизированная, при этом используется популярный программный продукт «1:С Бухгалтерия, 8» (сетевая версия).

Учет расчетов с персоналом по заработной плате в ОАО «Луч» ведется по следующим основным направлениям:

* учет расходов по оплате отпусков, надбавок, гарантий, компенсация и пособий;
* учет сверхнормативных расходов по оплате труда за дополнительно отработанное время; работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
* выплата текущей заработной платы и расчет соответствующих налоговых обязательств;

Учет расчетов с персоналом по заработной плате осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда « При этом в ОАО «Луч» организована следующая система аналитических показателей:

70/1 «Учет расчетов со штатными сотрудниками»;

70/2 «Учет расчетов с совместителями»;

70/3 «Расчеты по договорам подряда».

Более глубокий аналитический учет осуществляется непосредственно по каждому сотруднику.

Сводный учет расчетов с персоналом по оплате труда и удержаниям из нее представляет собой последовательной отражение расчетов с персоналом в учетных регистрах, предполагающих различный уровень обобщения учетных данных. Начиная, с первичных документов по начислению заработной платы, суммы начисленных выплат отражаются в расчетно-платежных ведомостях, а затем группируются в журнале – ордере № 10, данные из которого ежемесячно переносятся в Главную книгу и затем отражаются в отчетности.

В ОАО «Луч»созданы все необходимые предпосылки для оперативного и точного ведения учета расчетов с персоналом как по заработной плате, так и по прочим внутрихозяйственными расчетам.

Удельный вес расходов на оплату труда в структуре себестоимости услуг ОАО «Луч» составляет около 20% .

Таким образом, расходы на оплату труда занимают существенное место в структуре себестоимости продукции ОАО «Луч»и могут оказывать влияние на достоверность показателей бухгалтерской отчетности.

Для сравнения, рассмотрим затраты на оплату труда в 2014 г. Они составили 18%, а в 2015 г- составили 19% от общего объема затрат по предприятию.

ОАО «Луч»наряду с деятельностью, осуществляемой на основе свидетельства об уплате ЕНВД, осуществляет деятельность, налогообложение которой осуществляется в обычном порядке поэтому на данном предприятии предусмотрено ведение раздельного бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций, проводимых в процессе деятельности на основе свидетельства и в процессе иной деятельности.

Расходы ОАО «Луч»как организации автосервиса по оплате труда работников являются расходами по обычным видам деятельности, на базе которых формируется себестоимость выполненных работ и оказанных услуг.

В соответствии с учетной политикой ОАО «Луч»раздельный учет затрат по видам деятельности обеспечивается ведением следующих отдельных субсчетов по счету 20 «Основное производство»:

20-1 «Затраты по деятельности, переведенной на уплату ЕНВД»;

20-2 «Затраты по деятельности, не переведенной на уплату ЕНВД».

Так, в апреле 2015 г. расходы на оплату труда специалистов по оказанию сервисных услуг населению составили 195 400 руб., а по услугам организациям - 137 300 руб. Заработная плата работников административно - управленческого персонала начислена в размере 56 700 руб.

Начисление заработной платы производственному персоналу ОАО «Луч» осуществляется на основании данных нарядов – заказов и дубликатов наряда – заказа, которые передаются в бухгалтерию.

Мастер по ремонту автомобилей, все операции, произведенные им, а так же стоимость каждой услуги в отдельности фиксирует в наряде – заказе. Главный мастер контролирует ход выполнения задания и результат. От стоимости выполненных работ рассчитывается сумма в 30 %, которая после производства удержаний будет выплачена работнику. По усмотрению руководителя за успехи в работе рабочие премируются в соответствии с квалификацией и вложенным трудом индивидуально. Совокупность подобных операций составит итоговый среднемесячный заработок работника.

У мастера сервисной службы ОАО «Луч» Сергеева Н.Е. начисленная зарплата за апрель 2014 г. составила:

* основная оплата по сдельным расценкам 876 руб.
* оплата за сверхурочные часы 1800 руб.
* оплата за работу в ночные часы 600 руб.
* оплата очередного отпуска 799,44 руб. = 4075,44 руб.

В бухгалтерском учете ОАО «Луч»данные начисления отражены проводкой:

Дебет 20-1, субсчет «Затраты по деятельности, переведенной на уплату ЕСН», Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 4075,44 руб. – начислена заработная плата работнику производственному персоналу (мастер сервисной службы).

Кроме заработной платы по установленным тарифам в ОАО «Луч»предусмотрены различные доплаты за отклонения от нормальных условий труда. Основанием для начисления суммы доплаты за отработанные сверхурочные часы служит справка-расчет бухгалтерии ОАО «Луч» и данные табеля.

Рабочим за часы сверхурочной работы выплачивается доплата. За первые два часа размер доплаты составляет 50% часовой тарифной ставки рабочего-повременщика соответствующего разряда, а за каждый последующий час 100% этой тарифной ставки. Так в соответствии с приведенным табелем Сергеев Н.Е., отработал сверхурочно 8 часов: 4 часа 28 марта и 4 часа 29 марта 2014 г. Расчет суммы доплаты производится в справке-расчете.

Основанием для начисления доплат за работу в ночное время служат данные табельного учета. Размер надбавки составляет 50% тарифной ставки рабочего-повременщика или сдельщика соответствующего разряда.

Для расчета в табеле подсчитывается по каждому работнику количество часов ночной работы.

Сергеев Н.Е.за март месяц отработал 4 часа в ночное время. Сумма доплаты составит 600 руб. (300 руб. х 4 х 0,5).

Общая сумма полученной ОАО «Луч»в марте 2014 г. выручки составила 2 559 990 руб., в том числе выручка от оказания услуг населению – 1 420 500 руб., выручка от оказания услуг юридическим лицам – 1 120 499 руб., в том числе НДС 18% - 170 923 руб.

В соответствии со ст. 235 Налогового Кодекса РФ ОАО «Луч» является плательщиками страховых выплат по заработной плате. Объектом налогообложения являются выплаты, вознаграждения и иные доходы, начисляемые работодателями в пользу работников по всем основаниям НК РФ. Для учета расчетов по страховым выплатам рабочим планом счетов ОАО «Луч»предназначен счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». Предприятие осуществляет деятельность, предусматривающую обязательный переход к уплате единого налога на вмененный доход для определенных видов деятельности (ЕНВД). Поэтому в части начислений, относящихся к деятельности, ведущейся на основании свидетельства об уплате ЕНВД, ОАО «Луч» не являются плательщиками страховых выплат. Предприятие уплачивает единый социальный налог только с выплат, производимых в пользу работников, занятых в иных видах деятельности.[24]

Таким образом, предприятие начисляет страховые выплат на заработную плату работников по выполненным работам и оказанным услугам для организаций и не начисляет на заработную плату работников, выполнявших работы для физических лиц. Что касается оплаты труда работников административно - управленческого персонала, которая не может быть напрямую отнесена к соответствующему виду деятельности, порядок исчисления с нее сумм страховых выплат законодательно не установлен.

В соответствии с учетной политикой ОАО «Луч» общехозяйственные расходы распределяются между деятельностью, облагаемой ЕНВД, и деятельностью, налогообложение которой осуществляется в общеустановленном порядке, пропорционально размеру выручки, полученной от каждого вида деятельности в общей сумме выручки. Аналогичным образом рассчитывается доля заработной платы управленческого персонала, подлежащая налогообложению страховых выплат. Таким образом, страховые выплаты начисляется на часть фонда заработной платы управленческого персонала ОАО «Луч», приходящуюся на деятельность, не переведенную на уплату ЕНВД, а с части фонда заработной платы управленческого персонала, приходящейся на деятельность, переведенную на уплату ЕНВД, страховые взносы не начисляется, за исключением сумм взносов по Пенсионному страхованию.

В апреле 2014 г. доля выручки, полученной от деятельности, не переведенной на уплату ЕНВД , в общей сумме выручки составляет: (1 139 490 – 189 915) / (2 559 990 – 189 915) = 0,4. Следовательно, налоговой базой по страховым выплатам в части оплаты труда административного и управленческого персонала будет являться сумма: 22 680 руб. (56 700 руб. х 0,4).

Заработная плата управленческого персонала, приходящаяся на деятельность, переведенную на уплату ЕНВД, и не подлежащая налогообложению страховых выплат, составит 34 020 (56 700 руб.х (1 - 0,4)).

Расходы на оплату труда сотрудникам административно-управленческого персонала учитываются на счете 26 «Общехозяйственные расходы». Кроме того, на сумму выплат, производимых работникам, ОАО «Луч»обязано начислять страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размере 0,5% [25].

Таким образом, учет расходов на оплату труда в ОАО «Луч»при применении системы, предусматривающей уплату ЕНВД и обычной системы налогообложения, осуществляется следующим образом:

Дебет 20-1, субсчет «Затраты по деятельности, переведенной на уплату ЕНВД», Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - 195 400 руб. - начислена оплата труда работникам по деятельности, переведенной на уплату единого налога на вмененный доход;

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», Кредит 68 «Расчеты по налогами и сборам» – 25 402 руб. - удержан налог на доходы с суммы заработной платы;

Дебет 20-1, субсчет «Затраты по деятельности, переведенной на уплату ЕНВД», Кредит 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» - 977 руб. - начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на сумму начисленной заработной платы (195 400 х 0,5%);

Дебет 20-2, субсчет «Затраты по деятельности, не переведенной на уплату ЕНВД», Кредит 70 – 137 300 руб. - начислена оплата труда работникам по деятельности, не переведенной на уплату единого налога на вмененный доход;

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», Кредит 68 – 17 849 руб. - исчислен налог на доходы с суммы заработной платы ;

Дебет 20-2, субсчет «Затраты по деятельности, не переведенной на уплату ЕНВД», Кредит 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» – 28 146,5 руб. - начислен ЕСН и страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве с суммы начисленной заработной платы (137 300 х 23% + 137 300 х 0,5%);

Дебет 26 «Общехозяйственные расходы», Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – 20 000 руб. – начислена оплата труда работников административно - управленческого персонала предприятия;

Дебет 70 Кредит 68 – 7 471 руб. – удержан налог на доходы с суммы заработной платы управленческого персонала;

Дебет 26 Кредит 69 – 283 руб. - начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве с суммы начисленной заработной платы управленческого персонала (56 700 х 0,5);

Дебет 20-1, субсчет «Затраты по деятельности, переведенной на уплату ЕНВД», Кредит 26 «Общехозяйственные расходы» - 34 190 руб. - включена в затраты по деятельности, переведенной на уплату ЕНВД, часть общехозяйственных расходов пропорционально полученной выручке ((56 700 + 283) х 0,6);

Дебет 26 «Общехозяйственные расходы», Кредит 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» – 4 536 руб. – начислены страховые выплаты на сумму заработной платы административно-управленческого персонала, относящейся к деятельности, не переведенной на уплату ЕНВД (22 680 х 23%);

Дебет 20-2, субсчет «Затраты по деятельности, не переведенной на уплату ЕНВД», Кредит 26 «Общехозяйственные расходы» – 30 867 руб. - включены в затраты по деятельности, не переведенной на уплату ЕНВД, общехозяйственные расходы (оплата труда управленческого персонала) пропорционально полученной выручке, а также сумма начисленных страховых выплат с заработной платы управленческого персонала ((56 700 + 283) х 0,4 + 8074).

В ОАО «Луч»заработная плата рассчитывается и выдается по расчетно - платежной ведомости (форма N Т-49 ). Порядок действий следующий.

Данные о работниках, используемые для заполнения расчетно-платежной ведомости в апреле 2015 г.

В налоговых карточках (форма N 1-НДФЛ, утвержденная Приказом МНС России от 11.11.2000 N БГ-3-08/379) ведется учет получаемых физическим лицом доходов, рассчитывается налоговая база и определяется сумма налога на доходы физических лиц. Эта информация используется при заполнении раздела «Удержано и зачтено» расчетно - платежной ведомости.

Заполненная и подписанная главным бухгалтером и директором ОАО «Луч» расчетно - платежная ведомость передается кассиру.

В целях осуществления внутрихозяйственного контроля кассир ОАО «Луч»обязан проверить:

а) наличие и подлинность подписи главного бухгалтера на документах, а на расходном кассовом ордере или заменяющем его документе - наличие разрешительной надписи (подписи) руководителя предприятия или лиц, на это уполномоченных.

б) правильность оформления документов.

в) наличие перечисленных в документах приложений.

В случае несоблюдения хотя бы одного из этих требований выдача денег по оформленным с нарушением установленного порядка документам не производится. Такие документы кассир возвращает в бухгалтерию ОАО «Луч»для надлежащего оформления. По истечении сроков, указанных в расчетно-платежной (платежной) ведомости, подсчитываются сумма выданной работникам ОАО «Луч»заработной платы (на основании расписок работников в получении) и сумма депонированной заработной платы (если один или несколько работников не получили заработную плату в установленные (указанные в ведомости) сроки, например из-за отсутствия их в эти дни на работе вследствие временной нетрудоспособности, командировки и т.п.).

В рассматриваемой ситуации в связи с нахождением в служебной командировке с 1 по 11 марта 2014 г. работник ОАО «Луч» Романов И. Ю. не получил причитающуюся к выплате сумму по зарплате за март в установленные сроки (с 3 по 5 апреля 2015 г.) в размере 3 480 руб.

В платежной ведомости № 20 на выдачу заработной платы за март 2014 г. в графе 5 «Расписка в получении» делается запись: «Депонировано». Невыплаченная сумма заносится в реестр депонентов по невыданной зарплате в ОАО «Луч».

Выплата заработной платы по ведомости отражается в учете проводкой:

Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», Кредит 50 «Касса» – 285 969 руб. – выплачена заработная плата за март 2014 г., (289 449 руб. – 3 480 руб.);

Дебет 76, субсчет «Расчеты по депонированной заработной плате»,

Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – 3 480 руб. – учтена депонированная заработная плата;

Дебет 51 «Расчеты с персоналом по оплате труда, Кредит 50 «Касса» - 3 480 руб. – неполученная своевременно сумма заработной платы возвращена на расчетный счет (депонирована).

Таким образом, в ОАО «Луч» обеспечивается четкое разделение сумм заработной платы, начисленной различным категориям работников.

**Заключение**

Таким образом, организация обязана вести расчеты с сотрудниками, как состоящими в штате предприятия, так и не состоящими в нем, по всем операциям, связанным с заработной платой, пенсиями, пособиями, компенсирующими выплатами и удержаниями из заработной платы.

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 по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ» (утвер. приказом Минфина от 29.07.1998 №34н) (ред. от 24.12.2010).

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.

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.

**Список использованной литературы**

1. Конституция Российской Федерации: [принят 12 декабря 1993 г.].-Консультант Плюс;
2. Федеральный закон РФ «О бухгалтерском учете в РФ» от 21.11.1996г. №129-ФЗ (ред. от 28.09.2010г.)
3. Федеральный закон РФ от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (ред. от 28.09.2010г.)

Федеральный закон от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» (ред. от 28.11.2009г.)

1. Федеральный закон от 24.10.1997 №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в РФ» (ред. от 24.07.2009)
2. Федеральный закон от 15.12.2001 №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» (ред. от 16.10.2010)
3. Налоговый кодекс РФ часть 1 от 31.07.1998 №146-ФЗ (ред. от 28.09.2010)

Налоговый кодекс РФ часть 2 от 05.08.2000 №117-ФЗ (ред. от 27.11.2010)

1. Федеральный закон РФ от 24.07.2009 №212-ФЗ «О страховых взносах в пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и Территориальные фонды обязательного медицинского страхования» (ред. от 16.10.2010)
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 25.11.2009) (с измен. и доп., вступ. в силу с 01.01.2010)
3. Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. От 27.12.2009)
4. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001г. №195-ФЗ (ред. От 04.10.2010) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.12.2010)
5. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной документации по учету труда и его оплаты»
6. Постановление правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. От 11.11.2009)
7. Постановление Правительства РФ от 01.12.2005 №713 «Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска»
8. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 №94н (ред. От 18.09.2006) «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкции по его применению»
9. Портал государственных услуг[Электронный ресурс]. - <https://www.gosuslugi.ru/>
10. Алексеева, Г.И. Бухгалтерский учет: Учебник / С.Р. Богомолец, Г.И. Алексеева, Т.П. Алавердова; Под ред. С.Р. Богомолец. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 720 c.
11. Богаченко, В.М. Бухгалтерский учет: Практикум: Учебное пособие / В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова. - Рн/Д: Феникс, 2013. - 398 c.
12. Касьянова, Г.Ю. Бухгалтерский учет: просто о сложном: Самоучитель по формуле "три в одном": бухучет + налоги + документооборот / Г.Ю. Касьянова. - М.: АБАК, 2013. - 728 c.
13. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет на малых предприятиях: Учебное пособие / Н.П. Кондраков, И.Н. Кондраков. - М.: Проспект, 2013. - 640 c.
14. Воронина, Л.И. Бухгалтерский учет: Учебник / Л.И. Воронина. - М.: Альфа-М, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 480 c.