# **СОДЕРЖАНИЕ**

## Введение

## 1. Теоретические основы учета заработной платы

* 1. Заработная плата как экономическая категория. Нормативное регулирование учета труда и его оплаты
  2. Виды, формы и современные системы оплаты труда на предприятиях
  3. Методологические основы бухгалтерского учета заработной платы в Российской Федерации

2. Организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно»

2.1 Характеристика деятельности Механического цеха ООО «ВМЗ-Техно»

2.2 Порядок начисления основной и дополнительной заработной платы

2.3 Учет удержаний из заработной платы

2.4 Порядок отчисления ЕСН .

2.5 Синтетический и аналитический учет заработной платы на

предприятии

3. Анализ фонда оплаты труда и его соотношение с ростом

производительности труда

3.1 Анализ фонда заработной платы

3.2 Анализ производительности труда

3.3 Разработка мероприятий по совершенствованию бухгалтерского учета оплаты труда и их экономическое обоснование

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

**Введение**

Важнейшим направлением деятельности бухгалтерии любого предприятия, как в России, так и за рубежом, является учет заработной платы работников предприятия. Этот участок работы является одним из наиболее трудоемких и ответственных в работе бухгалтера. Учет заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Он должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Политика в области оплаты труда, социальная поддержка и защита работников в наше время возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» сейчас охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не отработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное).

Системы организации труда и заработной платы должны обеспечить сотрудникам материальные стимулы. Эти стимулы могут быть задействованы наиболее эффективно при жесткой индивидуализации заработной платы каждого работника, то есть при внедрении современных систем и моделей оплаты труда, при которой заработок работника находится в прямой зависимости от спроса на производимую им продукцию и выполняемые услуги, от качества и конкурентоспособности выполняемых работ и, конечно, от финансового положения предприятия, на котором он работает. Итак, трудовые доходы каждого работника должны определяться его личным вкладом, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулироваться налогами и максимальными размерами не ограничиваться. Минимальный размер оплаты труда работников всех организационно-правовых форм устанавливаются законодательством.

Актуальность выбранной темы исследования объясняется тем, что формирование и величина прибыли зависят от системы оплаты труда, выбранной на предприятии, а также зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения любой страны. Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и другие), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

Целью данной дипломной работы является изучение бухгалтерского учета заработной платы, удержаний из нее в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно», анализ действующих положений на предприятии форм оплаты труда, выявление недостатков и разработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи.

Во-первых, определить сущность категории «заработная плата».

Во-вторых, рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления основных видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на исследуемом предприятии.

В-третьих, следует рассмотреть учет удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета ООО «ВМЗ-Техно».

В-четвертых, разработать рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета.

Предметом дипломной работы является бухгалтерский учет заработной платы.

Объектом исследования является Механический цех ООО «ВМЗ-Техно» дочернего предприятия ОАО «Выксунский металлургический завод» г. Выкса Нижегородской области.

Механический цех ООО «ВМЗ-Техно» обеспечивает подразделения предприятия ОАО «Выксунский металлургический завод» инструментом деформации, режущим, специальным мерительным инструментом, а также штампами и прессформами, запасными частями, что является неотъемлемой частью полноценной работы трубоэлектросварочного и колесопрокатного производства.

Период исследования – 4-ый квартал 2008г. и 1-ый квартал 2009г.

Дипломная работа состоит из трех частей.

В первой части рассмотрим теоретические основы учета заработной платы.

Вторая часть включает в себя изучение действующей практики по учету оплаты труда в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» дочернего предприятия ОАО «Выксунский металлургический завод» г.Выкса Нижегородской области. Это - начисление основной и дополнительной заработной платы, учет удержаний, расчеты по социальному страхованию и обеспечению, а также синтетический и аналитический учет по оплате труда.

В третьей главе представим рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета заработной платы в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно».

### 1. Теоретические основы учета заработной платы в современных условиях

**1.1. Заработная плата как экономическая категория. Нормативное регулирование учета труда и его оплаты**

В экономическом словаре термин «заработная плата» имеет два значения:

1. выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, и поступает в их личное потребление;

2. вознаграждение (плата) за труд [2, с.425].

Заработная плата, среди всех экономических ресурсов - наиболее дорогостоящий элемент, а также для большинства населения это, по существу, единственный или по крайне мере, главный источник дохода. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [2, с.425].

В современной экономической теории заработная плата определяется как цена, выплачиваемая за использование труда, при этом термин "труд" рассматривается как широкое понятие. Он включает в себя оплату труда рабочих самых разных профессий, специалистов всех профилей. Основой любого производственного процесса является труд. Труд – единственный источник материальных благ, необходимых для существования и развития общества [3, с.131].

Необходимо различать денежную, или номинальную, и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата - это сумма денег, полученная за час, день или неделю. Реальная заработная плата - это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату. Это покупательная способность полученных денег. Реальная заработная плата зависит от номинальной и цен на приобретаемые товары и услуги. Изменения реальной заработной платы в процентном отношении можно определить путем вычитания процентного изменения в уровне цен из процентного изменения в номинальной заработной плате. Номинальная и реальная заработная плата не обязательно изменяются в одном и том же направлении. В последние 16 лет в нашей стране номинальная заработная плата растет, а реальная в то же самое время падает из-за более быстрого роста цен на товары и услуги.

Заработная плата имеет тенденцию к дифференциации по странам, регионам, различным видам деятельности и индивидуумам. Например, частнопрактикующие специалисты одной и той же специальности могут получать доходы, отличающиеся в разы.

Вместе с тем размер заработной платы в рыночных условиях определяется качеством труда, квалификацией, профессиональной подготовкой работника, опытом его работы. Виды работ могут быть привлекательными и непривлекательными, престижными и не престижными, грязными, тяжелыми, чистыми и легкими, но все они необходимы для общества. Следовательно, заработная плата должна стимулировать выполнение всех работ.

Уровень оплаты зависит также от половозрастных факторов. Исследования, проводимые в нашей стране, свидетельствуют о том, что на размер заработной платы существенное влияние оказывает возраст. Так, молодые люди, живущие с родителями и не обремененные семьей не проявляли стремления к чрезмерным затратам труда в процессе работы с тем, чтобы повысить уровень своей заработной платы. Аналогичным образом вели себя и люди предпенсионного возраста. В первом случае, когда речь идет о молодежи, то их больше волнует проблема свободного времени, чем материальная сторона; во втором случае, то есть у людей зрелого возраста на первое место выдвигается проблема сохранения здоровья. Наиболее заинтересованными в повышении уровня заработной платы были работники в возрасте от 24 до 45 лет.

Размеры заработной платы во многом зависят от пола работника. Женщины, как правило, не претендуют на равноценную заработную плату с мужчинами. В этом отношении имеют место два подхода к решению проблемы эффективного использования женского труда. Одни считают, что дискриминация в оплате женского труда допускать нельзя. В этой связи предлагается устанавливать равную оплату труда женщин и мужчин, хотя известно, что женщины по природе слабее, и равная оплата означает более высокий ее уровень по сравнению с мужчинами. Другие полагают, что женщина как мать должна заниматься воспитанием детей. Такой труд, с одной стороны, является творческим, с другой - не менее важным с точки зрения общественной значимости. Учитывая данное обстоятельство, предлагается, женский труд, связанный с воспитанием детей, соответствующим образом оплачивать и заносить в трудовой стаж, хотя бы до тех пор, пока ребенок не учится в школе.

Заработная плата выполняет несколько функций. Но можно выделить четыре основные функции заработной платы:

* воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы;
* стимулирующая (мотивационная), направленная на повышение заинтересованности в развитии производства;
* социальная, способствующая реализации принципа социальной справедливости;
* учетно-производственная, характеризующая меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

Каждая функция, как часть единого целого – заработной платы, не только предполагает существование других частей, но и содержит в себе их элементы. Например, такие функции, как учетно-производственная, воспроизводственная, стимулирующая, одновременно играют и социальную роль. В свою очередь в воспроизводственной функции реализуются стимулирующая и учетно-производственная функции заработной платы. Вместе с тем, при общем единстве одна из функций в определенной степени может быть противоположна другой или исключает другую, снижает результат ее действия.

Наиболее значительным противоречием функций является то, что одни из них ведут к дифференциации заработков, другие, наоборот, к их выравниванию. Чем сильнее выравнивание, тем слабее дифференциация, тем слабее стимулирующее воздействие заработной платы. Это нормальное явление, т.к. оно отражает внутреннее единство и борьбу противоположностей, не свидетельствует о неточности выделенных функций.

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

Ведение бухгалтерского учёта в области оплаты труда регламентировано строгими правилами и большим количеством нормативных документов, которые регулируют учёт и контроль на предприятии, перечень большинства этих документов указан в списке использованной литературы [1, с.21]. Остановимся более подробно на четырех из них:

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

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г., утв. Федеральным законом № 197 – ФЗ (с изменениями и дополнениями)

В кодексе рассматриваются следующие аспекты трудовых отношений:

1) Возникновение трудовых отношений и порядок заключения трудовых договоров между предприятием и его работниками (ст. 15 - 22, ст. 56 - 90).

2) Продолжительность рабочего времени и время отдыха (выходные, праздничные дни, отпуска) (ст. 100-128).

3) Трудовой распорядок и дисциплина труда (ст. 189 – 195).

4) Организация охраны труда (ст. 209-231).

5) Особенности регулирования оплаты труда отдельных категорий работников: женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, работающих по совместительству и т.д. (ст. 251- 351).

6) Вопросы защиты трудовых прав работников (ст. 352 – 419).

7) Ответственность за нарушение трудового законодательства (ст.419).

Трудовой Кодекс призван устанавливать уровень условий труда и всемерную охрану трудовых прав работников. Нарушение любой статьи ТК является серьёзным противозаконным действием и карается в административном или уголовном порядке, поэтому выполнение установленных в его статьях правил является обязательным для всех руководителей и работников.

3. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению. Утверждены приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н. В инструкции по применению плана счетов раскрыто краткое экономическое содержание и назначение каждого счёта, определён порядок ведения синтетического учёта, приведена типовая схема корреспонденции того или иного счёта с другими синтетическими счетами.

4. Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в редакции от 24.06.2008г. N91-ФЗ с изменениями от 1.04.2009г.). Величина МРОТ устанавливается отдельно для целей регулирования оплаты труда и пособий по временной нетрудоспособности, а также для исчисления иных платежей, определяемых в зависимости от величины МРОТ.

Сводная информация представлена в таблице 1 (приложение 1).

Таблица 1.

**Минимальный размер оплаты труда.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Минимальный размер оплаты труда | Период  действия | Величина |
| МРОТ, применяемый для регулирования оплаты труда и для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности | с1 апреля 2009г.  с1 сентября 2007г. по 31 марта 2009г. с30 апреля 2006г. по31 августа 2007г. | 4330 руб. в месяц 2300 руб. в месяц 1100 руб. в месяц |
| МРОТ, применяемый для исчисления платежей, размер которых определяется в зависимости от МРОТ:  налогов, сборов, штрафов, платежей по гражданско-правовым обязательствам, стипендий, пособий и других обязательных социальных выплат | с 1 января 2001 г. по настоящее время | 100 руб. в месяц |

Обобщая сказанное, можно сказать, что трудовое законодательство Российской Феде-рации включает нормативные акты, к числу которых можно отнести отдельные федеральные законы, акты трудового законодательства республик в составе Российской Федерации, указы и распоряжения Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, нормативные акты Минтруда России и др.

**1.2. Виды, формы и современные системы оплаты труда на предприятиях**

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

Тарифная система - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифные сетки по оплате труда - это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, получают путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Размеры тарифных ставок могут устанавливаться или в виде фиксированных однозначных величин, или в виде «веток», определяющих предельные значения.

Для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов предназначены тарифно-квалификационные справочники, в которые включены тарифно-квалификационные характеристики: они содержат требования, предъявляемые к тому или иному разряду работника соответствующей профессии, к его практическим и теоретическим знаниям, к образовательному уровню, описанию работ, наиболее часто встречающихся по профессиям и квалификационным разрядам.

Cуществуют десятки систем заработной платы. В настоящее время используются основные формы и системы заработной платы, представленные в таблице 2 (приложение 2).

Таблица 2.

|  |  |
| --- | --- |
| Формы оплаты труда | Системы оплаты труда |
| Сдельная | Прямая сдельная  Сдельно-премиальная  Сдельно-прогрессивная  Система двух ставок  Сдельная с гарантированным  минимумом  Косвенно-сдельная  Комиссионная  Подрядная |
| По объекту начисления:  Индивидуальная  Коллективная |
| Повременная | Прямая повременная  Повременно-премиальная  Повременная с контролируемой выработкой  Оплата через трудодни  По способу начисления:  Почасовая  Поденная  Месячная |
| Гибкая | Контрактная  Тарифно-аттестационная  Оплата через уровни квалификации |

**Основные формы и системы заработной платы**

Общей тенденцией является расширение сферы применения систем, основанных на повременной оплате с выдачей нормированного задания и достаточно большой долей премии (до 70%) за вклад работника в увеличение дохода организации.

Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная оплата труда.

**Повременной** называется такая форма платы, когда основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, т.е. основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Эта форма организации оплаты труда является более распространенной. Она используется для тех работников, труд которых невозможно строго пронормировать, а результаты нельзя точно учесть, а также в том случае, когда выработка продукции в количественном измерении не является решающим показателем. Повременная форма оплаты труда используется и тогда, когда работа осуществляется в принудительно регулируемом темпе (на конвейерах). Повременная форма оплаты труда обладает важным положительным качеством с точки зрения наемных работников: она уменьшает степень риска необоснованных колебаний заработной платы, уменьшает степень социального напряжения, связанного с жестким измерением результата труда, характерного для сдельной формы оплаты труда. Вместе с тем повременная форма оплаты труда формирует основу определенного риска для предпринимателя: из-за того, что в этом случае заработок работников не связан с их производительностью, снижается стимул к эффективной работе. Для преодоления этой проблемы предпринимателями используются разнообразные системы прибавок к жалованью отличившимся работникам.

Также применение повременной оплаты труда оправдано тогда, когда функции рабочего сводятся к наблюдению, отсутствуют количественные показатели выработки, организован и ведется строгий учет времени, правильно тарифицируется труд рабочих, а также используются нормы обслуживания и численности.

Повременная оплата может быть прямой и повременно-премиальной

При **прямой повременной** системе оплаты труда размер заработной платы зависит от тарифной ставки или оклада и отработанного времени.

**З/п = Ст \* Тф** [1]**,**

где Ст – тарифная ставка (отражает качество труда),

Тф – отработанное время (количество труда)

При **повременно-премиальной** системе оплаты труда работник сверх зарплаты (тарифа, оклада) за фактически отработанное время дополнительно получает и премию. Она связана с результативностью того или иного подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты труда.

**З/п = Тф \* Ст + %премии** [2],

где Ст – тарифная ставка (отражает качество труда),

Тф – отработанное время (количество труда)

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и месячную.

При **почасовой** оплате расчет заработка производится исходя из часовой тарифной ставки и фактически отработанных работником часов.

При **поденной** оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работников в данном месяце, а также числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц.

**З/п = оклад(ставка) / количество рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц \* число фактически отработанных дней** [3]

На многих предприятиях применяется повременно-премиальная оплата труда, по способу начисления применяется почасовая и помесячная. Заработная плата начисляется исходя из тарифной ставки за час и фактически отработанного времени, которое отмечается в табелях учета рабочего времени.

Затем на основе тарифной ставки рассчитывается повременная заработная плата.

При **помесячной** оплате заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу. Такая разновидность повременной оплаты труда называется окладной системой. Таким образом, на предприятии оплачивается труда инженерно-технических работников и служащих.

На рисунке 1. изображено, что повременная заработная плата определяется не по конкретному результату работы, а по времени, которое работник отработает в организации. При этом речь идет, разумеется, не об оплате присутствия. Он обязан выполнять работу в меру своих сил и способностей. Лишь уровень заработка остается постоянным и не колеблется в зависимости от его соответствующих трудовых затрат. Размер повременной заработной заработной платы зависит от тарифного соглашения и индивидуальной оценки деятельности сотрудника.

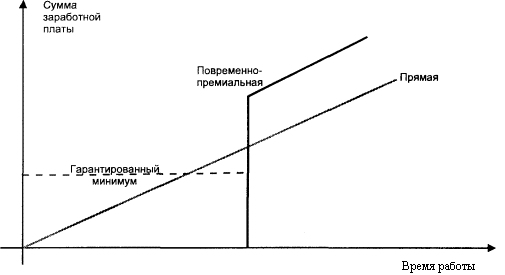


Рис. 1. Зависимость заработной платы от количества выполненной работы

При **повременной оплате труда с контролируемой дневной** выработкой устанавливается тарифная ставка зарплаты за отработанный час, и работник получает зарплату в соответствии со ставкой и отработанным временем. Однако сама ставка предполагает выполнение определенной нормы выработки, и в случае невыполнения (перевыполнения) ставка изменяется.

**З/п = ставка за 1 час \* количество отработанных часов** [4],

**Оплата через трудодень: трудодень -** мера затрат труда колхозников в общественном хозяйстве и их долевого участия в распределяемых доходах, применявшаяся в колхозах до 1966 (количеством выработанных трудодней определялось трудовое участие каждого колхозника в общественном хозяйстве; качественная оценка труда в трудоднях находила своё выражение в дифференцировании работ по сложности (в течение дня колхозник мог выполнить работу, которая оценивалась от 0,5 до 4 трудодней и более), в дополнительном начислении (списании) трудодней за превышение (недовыполнение) плана урожайности, продуктивности).

**Сдельная** оплата труда: при этой системе основной заработок работника зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях: штуках, килограммах, кубических метрах, бригадо-комплектах и т.д.).

Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, сдельно-прогрессивной, сдельно-премиальной, аккордной, косвенно-сдельной. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной.

При **прямой индивидуальной сдельной** системе размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

**З/п = Q \* Расценка** [5],

где Р – сдельная расценка (выражает уровень оплаты труда за единицу продукции)

**P = Тс / Нвыр = Тс \* Нвр** [6],

где Тс – тарифная ставка; Нвыр – норма выработки; Нвр – норма времени.

**Сдельно-прогрессивная** система в отличие от прямой сдельной характеризуется тем, что оплата труда рабочих по неизменным расценкам производится только в пределах установленной исходной нормы (базы), а вся выработка сверх этой базы оплачивается по расценкам прогрессивно нарастающим в зависимости от перевыполнения норм выработки.

Нарастание расценки, выраженное в процентах надбавки к основной расценке за единицу продукции, произведенной сверх нормы, устанавливается по определенной шкале, состоящей из нескольких ступеней. Число ступеней бывает разное, в зависимости от производственных условий.

Прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготовленную рабочим сверх нормы, должно строиться с таким расчетом, чтобы себестоимость работ в целом не повышалась, а, наоборот, систематически снижалась за счет сокращения доли других затрат, падающих на единицу продукции. Применение сдельно-прогрессивной системы целесообразно только в случае острой необходимости увеличения производительности труда на участках, лимитирующих выпуск продукции по предприятию в целом, то есть на так называемых «узких местах» производства. При этом для правильного исчисления процента выполнения норм выработки, а, следовательно, и размера прогрессивных доплат необходимо точно учитывать рабочее время.

При прогрессивной сдельной системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключало возможность ее массового и постоянного применения.

**З/п = Q\*Расценка + ∆Q\*Расценка** [7]

Эта система увеличивает себестоимость продукции.

При **сдельно-премиальной системе** заработок зависит не только от оплаты по прямым сдельным расценкам, но и от выплачиваемой премии за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей. Такая форма оплаты труда нашла широкое распространение в промышленности. Сумма заработка находится в прямой зависимости от объема выполненных работ и расценки на эти работы. Эта форма способствует росту производительности труда и повышению квалификации работника.

Заработок рабочего будет тем больше, чем он выполнит работ, а расценки на работы устанавливаются расчетным путем.

**З/п = объем продукции \* расценка + премия** [8]

При **косвенно сдельной** системе заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. По этой системе может оплачиваться труд таких категорий вспомогательных рабочих как: ремонтники, наладчики оборудования, обслуживающие основное производство. Расчет заработка рабочего при косвенно-сдельной оплате может производиться либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживаемыми рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих.

**З/п = дневная тарифная ставка рабочего / установленная норма обслуживания и норма дневной выработки обслуживаемых рабочих** [9]

При **аккордной системе** размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты труда за выполнение этого комплекса работ объявляется заранее, как и срок ее выполнения до начала работы.

Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок, то производятся промежуточные выплаты за практически выполненные в данном расчетном (платежном) периоде работы, а окончательный расчет осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду. Практикуется при дифференциации ставок по интенсивности труда для сдельщиков и повременщиков, при невыполнении в срок аккордной работы, ее оплата - не по ставкам сдельщиков, а по ставкам повременщиков.

На рисунке 2. показаны некоторые сдельные формы оплаты труда и зависимость заработной платы от количества времени.

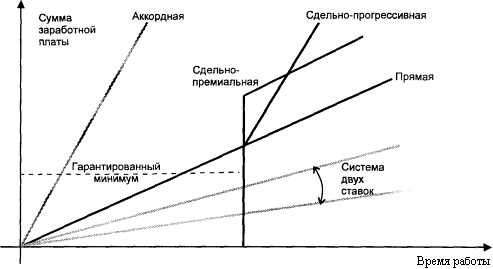


Рис 2. Зависимость заработной платы от количества времени при отдельных формах оплаты труда

При системе **оплаты труда на комиссионной основе** зарплата состоит из одной части: работники получают только определенный процент от доходов или прибыли, которую они принесли организации. Такая система оплаты труда может быть применена, например, для работников, занимающихся развозной или разносной торговлей, когда отработанное время нельзя проверить. Для подстраховки при системе оплаты труда на комиссионной основе иногда применяются так называемые минимальные оклады. Их получат работники, зарплата которых, рассчитанная с помощью установленного процента, будет меньше минимального оклада.

Существует множество разновидностей комиссионной формы оплаты труда, увязывающих оплату труда работников с результативностью их деятельности. Выбор конкретного метода зависит от того, какие цели преследует организация, а также от особенностей реализуемого товара, специфики рынка и других факторов.

Например, если организация стремится к максимальному увеличению общего объема продаж, то, как правило, устанавливаются комиссионные в виде фиксированного процента от объема реализации.

Если организация имеет несколько видов продукции и заинтересована в усиленном продвижении одного из них, то она может устанавливать более высокий комиссионный процент для этого вида изделий.

Если организация стремится увеличить загрузку производственных мощностей, то необходимо ориентировать работников на реализацию максимального количества единиц продукции, для чего может быть установлена фиксированная денежная сумма за каждую проданную единицу продукции.

Для обеспечения стабильной работы всей организации оплата труда сотрудников отдела реализации может производиться в виде фиксированного процента от базовой заработной платы при выполнении плана по реализации.

**Система контролируемой дневной выработки**. В ее рамках часовая тарифная ставка пересматривается один раз в квартал или полугодие, повышаясь или понижаясь в зависимости от выполнения норм, степени использования рабочего времени, соблюдения трудовой дисциплины, совмещения профессий. Каждый из этих факторов оценивается отдельно, а затем интегрируется в общую оценку, влияющую на тарифную ставку.

Система двух ставок. Выполняющие норму по базовой ставке, не выполняющие или перевыполняющие - соответственно по пониженной или повышенной, например, на 20%. Система оплаты в зависимости от роста квалификации. Основу составляет количество набранных условных "единиц квалификации", которых может быть до 90. При освоении новой специальности работник получает надбавку. Например, по мнению специалистов, средний работник может освоить 5 "единиц квалификации", затратив на каждую 7,5 месяцев.

**Коллективно-сдельная система** оплаты труда. При ней заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка.

Коллективная сдельная система позволяет производительно использовать рабочее время, широко внедрять совмещение профессий, улучшает использование оборудования, способствует развитию у работников чувства коллективизации, взаимопомощи, способствует укреплению трудовой дисциплины. Кроме того, создается коллективная ответственность за улучшение качества продукции.

С переходом на эту систему оплаты труда практически ликвидируется деление работ на «выгодные» и «невыгодные» так как каждый рабочий материально заинтересован в выполнении всей работы, порученной бригаде.

Оплата труда рабочих при коллективной сдельной системе может производиться либо с применением индивидуальных сдельных расценок, либо на основе расценок, установленных для бригады в целом, т.е. коллективных расценок.

Индивидуальную сдельную расценку целесообразно устанавливать в том случае, если труда рабочих, выполняющих общее задание, строго разделен.. В этом случае заработная плата каждого рабочего определяется исходя из расценки на выполняемую им работу и количества выпущенной с конвейера годной продукции.

Однако сдельная форма оплаты труда и ее системы достаточно сложны для управления, так как предполагают использование эффективных производственных стандартов, норм и нормативов, которые требуют периодического пересмотра. Отмечаются сложности психологического восприятия работниками сдельной формы оплаты труда и ее систем, а также случаи негативного отношения к ним профсоюзов. Дополнительно к сказанному, можно сказать, что сдельная форма оплаты труда не может быть применена ко всем видам работ.

При использовании коллективных сдельных расценок заработная плата рабочего зависит от выработки бригады, сложности работ, квалификации рабочих, количества отработанного каждым рабочим времени и принятого метода распределения коллективного заработка.

Основная задача распределения заработка заключается в том, чтобы правильно учесть вклад каждого работника в общие результаты работы.

Применяются два основных метода распределения коллективного заработка между членами бригады.

Первый метод заключается в том, что заработок распределяется между членами коллектива пропорционально тарифным ставкам и отработанному времени.

Второй – с помощью «коэффициента трудового участия».

Каждому работнику присваивается коэффициент трудового участия. Коэффициент должен соответствовать вкладу работника в конечный результат деятельности организации.

Сумма заработной платы одного работника рассчитывается так:

**Фонд заработной платы / общая сумма КТУ \* КТУ конкретного работника** [10],

где КТУ – коэффициент трудового участия.

Фонд заработной платы определяется ежемесячно по результатам работы всего трудового коллектива.

Широкое распространение получила **подрядная форма оплаты труда.** Суть ее в заключении договора, по которому одна сторона обязуется выполнить определенную работу, берет подряд, а другая сторона, т.е. заказчик, обязуется оплатить эту работу после ее окончания. Заработок бригады рабочих Збр определяется умножением бригадной сдельной расценки за единицу производимой продукции Збрсд на фактически выполненный бригадой объем работ Вбрфакт:

**Збр = Збрсд\* Вбрфакт** [11],

Если бригада производит разнообразные работы и они оцениваются по различным расценкам, общий заработок бригады определяется как сумма расценок, каждого вида работ.

**Бестарифная система** оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда используется в условиях рыночной экономики, важнейший показатель которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие, следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персонала вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является **контрактная система.** Контрактная система предусматривает заключение трудового контракта. Контракт подписывается руководителем предприятия и работником. Он является основой для решения всех трудовых споров.

При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются: условия труда, права и обязанности, режим работы и уровень оплаты труда, конкретное задание, могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, за знание иностранных языков, за отклонение от нормальных условий труда и др., последствия в случае досрочного расторжения договора.

Появление бестарифной системы связано со стремлением преодолеть уравнительность в оплате труда и преодолеть противоречия между интересами отдельного работника и коллектива (предприятия) в целом. Другая причина их появления — деформация квалификационной структуры кадров. Для устранения деформации квалификационной структуры персонала используют коэффициенты квалификационного уровня(КК) — обязательный элемент любой бестарифной системы. Квалификационные коэффициенты по сравнению с системой тарифных разрядов располагают значительно большими возможностями для оценки роста квалификации. Обычно рабочие в 35-40 лет достигают наивысшего разряда и у них нет перспективы роста разряда (а значит, и повышения тарифной зарплаты). Квалификационный уровень может повышаться в течение всей трудовой жизни, что повышает заинтересованность в росте квалификации, профессионального мастерства в формировании работника "широкого профиля".

Гибкая бестарифная система основывается на системе коэффициентов, которые чаще всего делятся на две группы. В первую группу входят коэффициенты, оценивающие стаж, квалификацию, профессиональное мастерство, значимость работника. Эти оценочные характеристики обобщают коэффициент квалификационного уровня (КК), ему соответствует основная часть заработка (60-70%). Вторая группа коэффициентов включает оценочные характеристики результативности труда работника и степени решения, стоящих передним задач. Удельный вес заработка, определяемого этой группой коэффициентов, составляет соответственно 30-40% заработка.

Сегодня на Западе начинают распространяться системы заработной платы, называемые платой за знания. Их основополагающим принципом является вознаграждение за овладение дополнительными навыками и знаниями, а не вклад в достижение целей организации. В этом случае высококвалифицированные работники могут получать больше, чем их руководители, но трудность состоит в том, чтобы определить, какие именно знания поощряются.

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и иных поощрительных выплат, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями персонала предприятие определяет самостоятельно и фиксирует их в коллективном договоре, иных локальных нормативных актах.

По своей структуре заработная плата складывается из трех компонентов: основной (постоянной, базовой), дополнительной (переменной) и заработной платы, выплачиваемой с учетом социальных факторов.

Основная часть заработной платыобразуется из тарифного заработка с регулирующими его надбавками (за производительность труда, рост стоимости жизни и т.д.). Она рассчитывается как произведение тарифной ставки с учетом применяемых надбавок на проработанное время.

Размеры основной заработной платы зависят от типа деятельности. Если та или иная деятельность предъявляет высокие требования к работнику, то выплачивается высокая заработная плата, и наоборот. Здесь вопрос не в том, какие требования может работник выполнить. Решающее значение в данном случае имеет предписанный тип деятельности.

В процедурном отношении ориентирование предъявляемых к работнику требований может осуществляться через классификацию труда, выраженного суммарной и аналитической его оценкой. Часто в тарифных соглашениях приводятся ориентировочные примеры, с которыми сравнивается классифицируемая деятельность. При значительном сходстве классифицируемая деятельность приводится в соответствие с тарифными разрядами ориентировочных примеров. За этим принципом определения основной заработной платы стоит понятный постулат: "за равный труд равную зарплату", соблюдение которого позволило значительно снизить дискриминацию заработной платы у различных групп работников (женщин, молодых работников).

Наряду с ориентацией основной заработной платы на вид деятельности отдельные предприятия определяют данный вид заработной платы с учетом выслуги лет или по количеству отработанных лет.

Оплата за выслугу лет является относительной, так как при одинаковых требованиях работники с большим количеством проработанных лет получают большую заработную плату в сравнении с молодыми коллегами. В качестве производственного аргумента на передний план выдвигается в данном вопросе и больший опыт, а также соответствующая этому производительность труда проработавших долгие годы сотрудников. Кроме того, увеличение заработной платы, обусловленное выслугой лет, может выполнять функцию связи работника с предприятием. Таким образом, основная заработная плата в отличие от заработной платы, начисляемой в зависимости от предъявляемых требований к работнику, связана и с личными характеристиками работающего.

Дополнительная часть заработной платы за отработанное время включает сдельные приработки, различные надбавки к основному заработку.

Во многих системах оплаты труда в качестве дополнения к основной зарплате имеет место показатель, дающий право на получение премии за особые результаты в работе одному работнику или целой группе. Премия в одинаковой степени предназначена для поощрения работников за производительность труда, выраженную в количественных единицах измерения, и, кроме того, за качественные результаты самого различного типа (количество дефектных изделий в партии товара, степень использования машины, простой оборудования). Далее следует определить объем выполненной работы, от которого зависит выплата премии, общий объем произведенной работы и сам премиальный процесс.

В свою очередь дополнительная заработная плата может быть разделена на законодательную (или договорноустановленную) и "добровольную" (со стороны предпринимателей).

На уровне организации структура заработной платы формализуется в фонде заработной платы, который охватывает первый и второй ее компоненты.

Заработная плата, выплачиваемая с учетом социальных факторов, включает выплаты, у которых нет прямого соответствия с произведенной работой, например страховые платежи или возмещение платы родителей за детей в дошкольных учреждениях. Данный вид заработной платы можно рассматривать как косвенную форму вознаграждения персонала.

Указанные формы вознаграждения направлены, как правило, на удовлетворение социально значимых потребностей работников, поэтому в экономической литературе они выступают так же, как и "социальные выплаты". Их функция состоит в том, чтобы привязать работника к предприятию и в дальнейшем, если ему в связи со свойственными потребностями субъективно покажется, что получаемая заработная плата, "обусловленная системой", является слишком низкой для него. В этом смысле функция привязывания к организации имеет не социальный, а экономический характер.

Основная проблема в организации оплаты труда в современных условиях заключается в установлении адекватной рыночным отношениям системы оплаты труда. Решить данную проблему достаточно сложно, так как старая система организации нормирования и оплаты труда разрушена, а новая еще, как правило, не создана. Существующие системы организации оплаты труда основаны на старых принципах ее организации, что не отвечает современным требованиям. Для построения новой системы организации оплаты труда необходимо изучить положительный опыт, существующие формы и системы оплаты труда.

**1.3. Методологические основы бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в Российской Федерации**

Под организацией бухгалтерского учета понимают систему условий и элементов (слагаемых) построения учетного процесса с помощью получения достоверной и своевременной информации о хозяйственной деятельности предприятия и осуществления контроля за рациональным использованием производственных ресурсов и готовой продукции. Основными слагаемыми системы организации бухгалтерского учета являются первичный учет и документооборот, инвентаризация, план счетов бухгалтерского учета, формы бухгалтерского учета, объем и содержание отчетности.

Все вышеперечисленное относится к участкам, обеспечивающим расчеты по оплате труда.

На расчеты по оплате труда и подготовку всей необходимой документации отводятся сжатые и строго определенные сроки. При этом наличие множества различных факторов, определяющих размер начислений заработной платы, порядок налогообложения, удержаний и т.д., делает расчет в каждом конкретном месяце непохожим на предыдущие.

В процессе начисления и выплаты сумм заработной платы бухгалтеру необходимо руководствоваться значительным числом законодательных и нормативных актов гражданского и налогового законодательства, основным из которых является Трудовой Кодекс (ТК РФ), а также локальными нормативными актами, разрабатываемыми каждым предприятием.

Важна не только правильность осуществления самих расчетов, но и точность оформления первичных документов, служащих основанием для расчетов с работниками. Первичные учетные документы должны быть составлены в установленной форме и, содержать все необходимые реквизиты.

Укрупненный алгоритм действий бухгалтера, отражающий порядок операций по оплате труда и связанных с нею расчетов, в общем случае состоит из следующих этапов:

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

Самый важный участок работы для правильности начисления заработной платы в цехе является хорошая организация табельного учета. В табеле проставляются все явки на работу, т.е. фактически отработанное время, б/листов, отпусков, неявок - административных, травм, прогулов и т.д.

Заработная плата работнику будет начисляться исходя из:

- системы оплаты труда, применяемой на предприятии;

- сведений об установленных тарифах, окладах, сдельных расценках;

- сведений о фактически отработанном времени сотрудником или об объеме произведенной продукции.

Для учета рабочего времени используется табель, который ведется непосредственно в отделах предприятия. С его помощью фиксируются сведения об отработанном времени, обеспечивается текущее наблюдение за выходами на работу [9, с.60].

Ведение табелей учета рабочего времени должно осуществляться в соответствии с требованиями трудового законодательства всеми предприятиями с использованием отраслевых унифицированных форм. На данный момент по учету труда разработаны унифицированные формы Т-12 и Т-13.

Форма Т-12 "Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда" и форма Т-13 "Табель учета рабочего времени" применяются для ежедневного отражения времени прихода работников на работу и ухода с работы, продолжительности рабочего времени, случаев опоздания на работу, неявок, простоев (с указанием причин). Кроме того, в табеле фиксируются часы, отработанные сверхурочно, в ночное время, в выходные и праздничные дни и т.д.

Заполненный табель подписывается лицом, ответственным за его ведение, и руководителем, после чего сдается в бухгалтерию предприятия, где на его основе начисляется заработная плата.

Затраты рабочего времени группируются по следующим признакам:

- отработанное время (в пределах рабочего дня, сверхурочные часы, работа в выходные и праздничные дни, служебные командировки);

- оплачиваемое неотработанное время (ежегодные отпуска, вынужденные простои, временная нетрудоспособность, выполнение государственных и общественных обязанностей, др.);

- неоплачиваемое неотработанное время (прогулы, опоздания);

Неявки и опоздания на работу по уважительным причинам оформляются различными документами: листками временной нетрудоспособности, справками о выполнении государственных и общественных обязанностей и другими. Эти документы после отметки в табеле передаются в бухгалтерию для расчетов с работниками [9, с.63].

Заработная плата работников может включаться:

1) в состав расходов по обычным видам деятельности, если:

а) работники основного, вспомогательного и обслуживающего производств, привлечены к процессу производства продукции (выполнении работ, оказания услуг);

б) работники привлечены к процессу реализации готовой продукции или товаров;

в) общехозяйственного (управленческого) и общепроизводственного персонала.

2) в состав вложений во внеоборотные активы, в случае если работники заняты в процессе:

а) создания или покупки основных средств, предназначенных для собственных нужд предприятия;

б) создания или покупки нематериальных активов, предназначенных для собственных нужд предприятия;

в) доведения основных средств до состояния, пригодного к использованию;

г) модернизации или реконструкции основных средств.

3) в состав внереализационных или операционных расходов.

Если сотрудники заняты в сфере непроизводственной деятельности (например, работникам детского сада), то при расчете заработной платы она учитывается как внереализационные расходы.

Если сотрудники заняты в процессе получения операционных доходов (например, занимающиеся сдачей имущества предприятия в аренду) их заработная плата включается в состав операционных расходов.

4) в состав расходов будущих периодов, если заработная плата сотрудников, трудовая деятельность которых связана с затратами, учитывающимися в составе расходов будущих периодов (например, горноподготовительные работы)

5) в состав чрезвычайных расходов в случае, если сотрудники предприятия участвовали в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций таких, как наводнения, землетрясения и др.

6) выплачиваться за счет резерва предстоящих расходов.

Для того чтобы равномерно включать затраты в расходы на производство и продажу, создаются резервы предстоящих расходов, например, ваше предприятие может зарезервировать средства:

а) на предстоящий ремонт основных средств;

б) на гарантийный ремонт и обслуживание выпускаемой продукции;

в) на покрытие затрат на подготовительные работы, которые осуществляются в связи с сезонным характером производства;

г) на покрытие затрат на рекультивацию земель;

д) на осуществление природоохранных мероприятий и т.д.

Заработная плата сотрудникам предприятия, где были зарезервированы средства для предстоящих затрат, начисляют на счет созданного резерва.

7) выплачиваться за счет чистой прибыли предприятия.

На основании решения общего собрания участников (учредителей) или акционеров заработная плата работникам тех или иных подразделений предприятия может выплачиваться за счет нераспределенной прибыли.

В основном, за счет нераспределенной прибыли заработная плата выплачивается работникам непроизводственных подразделений предприятия, таких как работники детского сада и т.д.

Выплата премий за счет нераспределенной прибыли без согласия участников или акционеров предприятия не допускается.

Для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации предназначен счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику организации.

В таблице 3 указаны корреспонденции по кредиту сч.70 со счетами для учета затрат.

Таблица 3.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание операции | Дт | Кт |
| 1 | Начислена зарплата сотрудникам, занятым строительством основных средств | 08 | 70 |
| 2 | Начислена зарплата сотрудникам, занятым изобретением  нематериального актива | 08 | 70 |
| 3 | Начислена зарплата сотрудникам, занятым снабжением организации материалами | 10,15 | 70 |
| 4 | Начислена зарплата сотрудникам основного производства | 20 | 70 |
| 5 | Начислена зарплата сотрудникам вспомогательного цеха | 23 | 70 |
| 6 | Начислена зарплата общепроизводственному персоналу | 25 | 70 |
| 7 | Начислена зарплата административно-управленческому персоналу | 26 | 70 |
| 8 | Начислена зарплата сотрудникам, занятым сбытом продукции | 44 | 70 |
| 9 | Начислена зарплата сотрудникам, занятым демонтажем оборудования | 91 | 70 |
| 10 | Начислена зарплата сотрудникам, занятым ликвидацией последствий чрезвычайных обстоятельств | 91 | 70 |

**Корреспонденции по кредиту счета 70 для учета затрат.**

Согласно трудовому законодательству начисление и выплата заработной платы производится не менее 2-х раз в месяц. Начисленные суммы фиксируются в Расчетной ведомости (унифицированная форма Т-51) или в Расчетно-платежной ведомости (унифицированная форма Т-49).

Удержания из заработной платы могут осуществляться в пользу:

- бюджета (НДФЛ - сумма начисленного в установленном порядке налога);

- предприятия, в котором работает работник (невозвращенных во время подотчетных сумм; возмещение причиненного материального ущерба; удержания по суммам предоставленных сотруднику займов и процентов; удержание аванса, начисленного за первую половину месяца; прочие удержания (в пользу профсоюзов, страховых компаний));

- третьих лиц (алименты, суммы, предназначенные для возмещения причиненного ущерба, взносы, перечисляемые по заявлению работника в страховые и благотворительные организации, и т.д.).

Удержания бывают следующие: обязательные; по инициативе предприятия; по заявлению работника; по исполнительным надписям нотариальных контор.

К обязательным удержаниям относятся удержания по исполнительным документам. Такими документами являются:

- исполнительные листы, выдаваемые судами на основании принимаемых ими решений;

- судебные приказы;

- нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов;

- постановления судебного пристава-исполнителя.

Денежные средства по исполнительным документам удерживаются из заработной платы работников, сумм, приравненных к заработной плате (доплаты, премии, вознаграждения и т.д.), стипендии, гонорары и т.д.

Однако существует перечень выплат физическим лицам, с которых удержания не производятся.

Перечень таких выплат приведен в ст. 69 Федерального закона от 21.07.1997 г. N 119-ФЗ "Об исполнительном производстве" с последующими дополнениями и изменениями.

Все виды удержаний из заработной платы отражаются по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в корреспонденции с различными счетами, в зависимости от вида удержания представлены в таблице 4.

Таблица 4.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Содержание операции | Дт | Кт |
| 1 | Удержан из зарплаты налог на доходы физических лиц (НДФЛ) | 70 | 68 |
| 2 | Удержана из зарплаты сумма алиментов по исполнительным листам | 70 | 76 |
| 3 | Произведено удержание из зарплаты невозвращенных во время подотчетных сумм | 70 | 71 |
| 4 | Удержана из зарплаты сумма причиненного материального ущерба | 70 | 73-2 |
| 5 | Удержана из зарплаты часть суммы в погашение ранее выданного займа сотруднику | 70 | 73-1 |
| 6 | Удержан аванс, начисленный за первую половину месяца | 70 | 50 |
| 7 | Произведены удержания из зарплаты по заявлению сотрудника в пользу третьих лиц | 70 | 76 |

**Корреспонденции по дебету счета 70, в зависимости от вида удержания.**

При расчете заработной платы учитываются:

- взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- единый социальный налог;

- взносы на обязательное пенсионное страхование и налог на доходы физических лиц.

Сумма начисленной за месяц заработной платы (по итогам месяца) принимается за основу расчета налогооблагаемой базы при расчете следующих налогов:

- НДФЛ (налога на доходы физических лиц);

- ЕСН (единого социального налога);

- страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

- взносов на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний.

**2. Организация бухгалтерского расчетов с персоналом по оплате труда в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно»**

**2.1. Характеристика деятельности Механического цеха ООО «ВМЗ-Техно»**

Свою работу «Механический цех» начал более 100 лет назад, будучи небольшой механической мастерской. В 1950 году мастерская расширилась, и образовался Механический цех (МЦ) в составе Выксунского металлургического завода. Цех занимался ремонтом оборудования завода, а так же изготовлением запасных частей для этого оборудования. В 1982 году был построен еще один участок МЦ. Цех расширялся и рос вместе с заводом. В заводе начали свою работу новые трубоэлектросварочные цеха, изготавливающие трубы большого диаметра. В связи с этим понадобилась новая оснастка, и в в 1992 году появился новый участок по выпуску оснастки для трубных цехов. В 2003 году произошло объединение Механического цеха и Вальцеинструментального цеха, в результате чего образовался единый Механический цех. И в таком составе он был выделен в дочернее предприятие ООО «ВМЗ-Техно» со всеми вытекающими из этого последствиями.

В данный момент Механический цех состоит из девяти участков на которых работает 457 человек, включая руководителей и специалистов. Цех имеет своих постоянных клиентов в лице цехов ОАО «ВМЗ», а так же выполняет изготовление запасных частей на заказ.

Персонал цеха делится на 4 категории, которые представлены в таблице 5 (приложение 3).

Таблица 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код  категории | Категория | Наименование профессии/должности |
| 1 | Руководители | Начальник цеха, заместитель, начальник участка, сменный мастер, |
| 2 | Специалисты | Инженер, ведущие инженер, техник по учету, технолог |
| 3 | Служащие | Контролер ОТК, табельщик |
| 4 | Основные рабочие | Станочники |
| Вспомогательные рабочие | Термист на печах, термист на ТВЧ, электрогазосварщик, слесарь механосборочных работ, электроэрозионист, машинист кранов, распределитель работ, кладовщик, бригадир по перемещению сырья, слесарь-инструментальщик и др. |

**Перечень существующих в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» профессий и должностей по категориям**

Механический цех обеспечивает основное и вспомогательное производство предприятия ОАО «ВМЗ», основную часть оборудования цеха составляют металлорежущие станки, станочный парк составляет в настоящее время 120 единиц станков отечественного и зарубежного производства. В механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» имеется штат руководителей, специалистов, рабочих, непосредственно занятых изготовлением инструмента, а также обслуживающий персонал.

В Механическом цехе используется линейно-функциональная структура управления, которая обеспечивает разделение управленческого труда.

Само предприятие устойчиво в финансовом плане и является ликвидным и платежеспособным.

ООО «ВМЗ-Техно» организует и ведет бухгалтерский учет, составляет бухгалтерскую отчетность в соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете» от 21.11.96 № 129-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 28.03.2002г. № 32-ФЗ). Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6.10.08 № 106н, и иными нормативными актами.

ООО «ВМЗ-Техно» является хозяйствующим субъектом, обладающим правами юридического лица, имеет самостоятельный баланс, расчетный счет в банке.

Очень важное значение имеет отдел бухгалтерии, который, осуществляет всю финансовую деятельность механического цеха, ежеквартально отчитывается перед налоговыми органами, составляет квартальные и годовые отчеты и т.д. Все финансовые процессы, протекающие в данном подразделении, отображаются именно в бухгалтерской отчетности.

Ответственность за организацию бухгалтерского учета на предприятии несет руководитель предприятия.

Главный бухгалтер подчиняется непосредственно руководителю предприятия и несет ответственность за ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной достоверной бухгалтерской отчетности. Главный бухгалтер обеспечивает соответствие оосуществляемых хозяйственных операций законодательству РФ, контроль за движением имущества и выполнением обязательств. Главный бухгалтер подписывает совместно с руководителем предприятия документы, служащие основанием для приемки и выдачи МПЗ и денежных средств, а также расчетных, кредитных и финансовых обязательств. Указанные документы без подписи главного бухгалтера считаются недействительными и к исполнению не принимаются.

Требования главного бухгалтера по документальному оформлению  
хозяйственных операций и представлению в бухгалтерию необходимых документов и сведений не обязательны для всех работников.

Бухгалтерский учет ведется непрерывно с момента организации ООО «ВМЗ-Техно» в качестве юридического лица до реорганизации или ликвидации. Бухгалтерский учет операций и имущества ведется путем двойной записи на взаимосвязанных счетах бухгалтерского учета.

1. Ответственность за организацию бухгалтерского учета на предприятии несет руководитель предприятия.
2. Главный бухгалтер подчиняется непосредственно руководителю предприятия и несет ответственность за ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной достоверной бухгалтерской отчетности.
3. Главный бухгалтер обеспечивает соответствие оосуществляемых хозяйственных операций законодательству РФ, контроль за движением имущества и выполнением обязательств.
4. Главный бухгалтер подписывает совместно с руководилем .предприятия документы, служащие основанием для приемки и выдачи МПЗ и денежных средств, а также расчетных, кредитных и финансовых обязательств. Указанные документы без подписи главного бухгалтера считаются недействительными и к исполнению не принимаются.

1.7. Требования главного бухгалтера по документальному оформлению хозяйственных операций и представлению в бухгалтерию необходимых документов и сведений не обязательны для всех работников.

1. Бухгалтерский учет ведется непрерывно с момента организации ООО «Магнат» в качестве юридического лица до рреорганизации или ликвидации.

Бухгалтерский учет операций и имущества ведется путем двойной записи на взаимосвязанных счетах бухгалтерского учета

**2.2. Порядок начисления основной и дополнительной заработной платы в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно»**

Особенности оплаты труда работников дочерних предприятий, структурных подразделений ОАО «ВМЗ» (далее по тексту — предприятие ООО «ВМЗ-Техно»), к которому относится Механический цех, в настоящее время определены нормативно-правовыми актами, большая часть которых указана в списке использованной литературы [22, с.31]:

Согласно статье 135 ТК РФ системы заработной платы на предприятиях используются в следующем порядке [2, с.432]:

- предприятий, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

- предприятиям со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

- прочими предприятиями - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях размеры тарифных ставок, окладов, различного рода выплат, в том числе за выслугу лет, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации и отражаются в коллективном договоре.

На практике на предприятие ООО «ВМЗ-Техно» используются тарифная и бестарифная оплата труда, имеющие свои отдельные особенности.

Оплата труда руководителей производится на основании постановления Правительства РФ от 21 марта 1994 года № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)», которым утверждено Положение об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров, а также письмом Минтруда России от 28 апреля 1994 года № 727-РБ «О порядке применении постановления Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 года № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)».

При этом размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21 марта 1994 года № 210 и в зависимости от величины тарифной ставки I разряда рабочего основной профессии с учетом положений по оплате труда, определенных коллективным договором в данной организации.

Оплата труда прочих категорий работников строится на основании тарифных ставок (окладов) или бестарифной системы.

Штатное расписание ООО «ВМЗ-Техно» (приложение 4) содержит перечень структурных подразделений (далее по тексту – Механический цех), должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах и тарифных ставках. Оно утверждено директором по персоналу и социальным вопросам ОАО «Выксунский металлургический завод» Беляевым В.Н.

В Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» первичными документами начисления заработной платы занимается отдел кадров, в штат которого входит 4 человека. Это: начальник ОК, ведущий инженер ОК, два инспектора. Эти работники выполняют следующие обязанности:

- учет личного состава, выдача справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников, хранение и заполнение трудовых книжек, ведение установленной документации по кадрам;

- организация оформления приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями и приказами директора;

- подготовка материалов для представления персонала к поощрениям и награждениям;

- подготовка документов по пенсионному страхованию, а также для назначений пенсий работникам;

- контроль над состоянием трудовой дисциплины и соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка;

- информирует работников об имеющихся вакансиях, использует средства массовой информации для помещения объявлений о найме работников;

- совместно с руководителями подразделений организует стажировку работников, обучение на курсах;

-организует проведение аттестации работников, определяет круг специалистов, подлежащий повторной аттестации;

-обеспечивает составление установленной отчетности по учету личного состава.

Учет личного состава, начисление и выплаты заработной платы в Механическом цехе регламентируются унифицированными формами первичных учетных документов, утвержденных постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1.

Заявление о приеме на работу будущий работник пишет на имя директора ООО «ВМЗ-Техно» на специальном бланке, в котором указывается структурное подразделение, должность (профессия), после чего на заявлении ставятся резолюции Отдела кадров или специалиста по труду подразделения – о существовании свободной вакансии, Отдела по оплате и работе с персоналом – о величине оклада или тарифа, руководителя подразделения, после этого утверждение кандидатуры на свободную вакансию производит директор или, при его отсутствии, главный инженер. С принимаемым работником заключается Трудовой договор (приложение 5). На основании вышеперечисленного издается приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма Т-1) (приложение 6). Этот документ применяется для оформления и учета, принимаемых на работу по трудовому договору. Составляется инспектором ОК, ответственным за прием, на всех лиц, принимаемых на работу в организацию.

Все первичные документы, связанные с движением личного состава, поступают в бухгалтерию Механического цеха, которая состоит в составе ООО «Бизнес-Аудит» (ООО «Бизнес-Аудит» - дочернее предприятие ОАО «Выксуский металлургический завод») и служат основанием для начала или прекращения начисления заработной платы, изменения тарифных ставок и тому подобное. Кроме показателей состава и движения личного состава учреждения большое значение имеет организация учета количества затраченного труда. Это количество может быть измерено:

- при помощи показателя рабочего времени,

- количеством выпущенной продукции.

Измерение количества затраченного труда при помощи показателя рабочего времени означает использование повременной оплаты труда, которая является основной на ООО «ВМЗ-Техно». Измерение количества затраченного труда при помощи количества выпущенной продукции (выработки) означает использование сдельной системы учета зарплаты, эта система в Механическом цехе является основной и применяется при оплате нарядов (приложение 7).

Основой для начисления зарплаты служит учет фактически отработанного времени или табельный учет. Табельный учет должен обеспечивать контроль за своевременной явкой рабочих и служащих на работу и своевременным их уходом по окончании рабочего дня в соответствии с действующим на предприятии трудовым распорядком, а также контроль за нахождением сотрудников в рабочее время.

Название табельного этот учет получил по основному документу, при помощи которого он ведется.

Табельный учет может вестись по централизованной и децентрализованной системе.

В ООО «ВМЗ-Техно» используется децентрализованная система, т.е. табеля составляются в каждом структурном подразделении в отдельности, ведут их специально выделенные для этого работники, а контроль за ведением табеля возлагается на руководителя соответствующего подразделения (цеха, отдела).

В зависимости от степени охвата информации табельный учет можно вести сплошным методом и методом отклонений. При сплошном методе регистрируются все данные: явки, неявки, опоздания, премии, сверхурочные часы и тому подобное. При использовании метода отклонений в табеле регистрируются только отклонения от нормальных условий работы: неявки, опоздания, простои и т.п. Второй способ отличается меньшей трудоемкостью, но требует более четкой организации этого учета.

В Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» табельный учет ведется по децентрализованной системе, сплошным методом. Ответственность за ведение табеля возложена на специалиста по труду или мастера (на станочных и иных участках цеха) в дополнении к основным обязанностям.

На предприятиях могут применяться две формы табеля: Т-12 и Т-13 («Т» – раздел учета, труд). В Механическом цехе применяется форма Т-12 (приложение 8), в которой отражается учет используемого рабочего времени и расчет заработной платы. Табель составляется в одном экземпляре, подписывается табельщиком, начальником цеха (отдела) и передается в бухгалтерию в конце месяца.

Табельный учет охватывает всех работников организации. У каждого работника есть свой табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы.

Сущность табельного учета заключается в ежедневной регистрации явки работников на работу, с работы, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также часов простоя.

Отметку о неявках делают в табеле на основании соответствующих документов – листов о временной нетрудоспособности, суд и др., которые работники сдают лицу, ведущему табельный учет.

По окончании месяца табель закрывается, то есть в нем подсчитывается по каждому работающему: количество дней явок на работу, неявок по причинам, количество неотработанных часов (опоздания, преждевременный уход с работы, простои), общее количество отработанных часов, в том числе ночные, сверхурочные, переработка.

Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче на руки работникам, определяется сумма заработка работников за месяц, и производятся из этой суммы необходимые удержания. Платежную ведомость используют лишь для выплаты заработной платы. В ней указывают фамилии и инициалы работников, их табельные номера, суммы к выдаче. Аванс за первую половину месяца выдают по платежным ведомостям.

Выплаты, не совпадающие со временем выдачи заработной платы (внеплановые авансы, отпускные суммы и т.п.), производят по расчетным ведомостям.

В ООО «Бизнес-Аудит» на каждого работника Механического цеха открывают лицевые счета, в которых записывают необходимые сведения о работнике (семейное положение, разряд, оклад, стаж работы, время поступления на работу и др.), все виды начислений и вычетов из заработной платы за каждый месяц. По этим данным легко рассчитать средний заработок за любой период времени.

Простая повременная система оплаты труда дает известную возможность учесть качество труда, квалификацию рабочего, условия труда, но недостаточно обеспечивает непосредственную связь между конечными результатами данного рабочего и его заработной платой.

Поэтому в промышленности, и, в том числе, в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» широко распространена сдельно-премиальная система оплаты труда, при которой учитывается количество и качество труда, усиливается ответственность и личная материальная заинтересованность рабочих в результатах труда.

Специалисты и другие работники, относящиеся к служащим, получают заработную плату по установленным месячным должностным окладам, по тарифным ставкам и в зависимости от количества отработанного в отчетном месяце дней. Их премирование производится согласно установленного «Положения о премировании» работников Механического цеха (приложение 9).

У специалистов, служащих, у ряда рабочих специальностей, таких как бригадир по перемещению сырья и готовой продукции, слесарь-инструментальщик, распределитель работ, электрогазосварщик, и некоторые др., в рассматриваемом подразделении 40-часовая пятидневная рабочая неделя. Начало рабочего дня в 700, окончание в 1500. Обеденный перерыв с 1000 до 1030. Таким образом,

8 \* 5 = 40 рабочих часов в неделю.

Специфика производства Механического цеха требует для ряда работников цеха работать по графику №1«А» (четырехбригадный, трехсменный, непрерывный). Это: слесарь механо-сборочных работ, стропальщик, станочники участка №4. Продолжительность рабочего дня у них составляет с - 7час.30мин. (согласно ТК РФ):

Предпраздничные рабочие дни у вышеперечисленных работников сокращаются на один час.

Согласно статье 132 Трудового кодекса, заработная плата каждого работника зависит, в том числе и от количества затраченного труда. Поскольку зарплату положено начислять два раза в месяц, то необходимо составлять два документа: один – для учета отработанного времени в первой половине месяца, а другой – во второй. Но если фирма игнорирует составление «авансового» табеля, то за это никакой ответственности она не несет. А вот у бухгалтерии могут возникнуть проблемы с переплаченным авансом за первую половину месяца, если в это время кто-то из работников отсутствовал на работе. Поэтому в рассматриваемом подразделении Механический цех ООО «ВМЗ-Техно» для выплаты аванса заполняется первичный документ «Свод для ООО «ВМЗ-Техно» (или др. службы)» по авансируемому месяцу.

Оплата за отработанное время считается основной заработной платой.

Оплата за неотработанное время – дополнительной.

Как уже говорилось в Главе 1, различают основную и дополнительную оплату труда. В разных источниках дается неодинаковое трактование, что должно считаться основной и дополнительной заработной платой. Приведу оба:

1 вариант:

Оплата за отработанное время **(основная заработная плата):**

- заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;

- заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции;

- стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;

- премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплаты;

- добавки и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство,

совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне);

- ежемесячные и ежеквартальные надбавки за выслугу лет;

- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда:

а) выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (по районным коэффициентам);

б) доплаты за работу во вредных или опасных условиях или на тяжелых работах;

в) доплаты за работу в ночное время;

г) оплата работы в выходные и праздничные дни;

д) оплата сверхурочной работы;

е) оплата работникам за дни отдыха (отгулы), представленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени;

ж) доплаты работникам, постоянно занятым на подземных работах;

з) оплата специальных перерывов;

е) выплата разницы в окладах при временном заместительстве;

и) оплата труда лиц, принятых по совместительству.

Дополнительная заработная плата начисляется на основании табеля учета использования рабочего времени и соответствующих документов, подтверждающих право работника на оплату неотработанного времени.

Оплата за неотработанное время (Дополнительная заработная плата):

- оплата ежегодных отпусков;

- оплата дополнительно представленных по коллективному договору отпусков;

- оплата льготных часов подросткам;

- оплата учебных отпусков;

- оплата вынужденного прогула;

- выполнения государственных или общественных обязанностей;

- перерывов в работе кормящих матерей;

- направления на монтажные и наладочные работы;

- направления в командировки и переезд на работу в другую местность;

- перевода не более легкий труд;

- оплата простоев не по вине работника;

- направления для повышения квалификации с отрывом от производства и т.п.

К ней относится также выплата компенсаций за неиспользованный отпуск и за вынужденный прогул при незаконном увольнении и восстановлении судом.

2 вариант:

**Основная заработная плата** - это вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами работы (норм времени, выработки, обслуживания, должностных обязанностей). Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих.

Дополнительная заработная плата - **э**то вознаграждение за работу свыше установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность и за особые условия работы. Она включает доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством; премии, связанные с выполнением производственных задач и функций.

Первый вариант мне кажется предпочтительнее и поэтому дальнейшую классификацию заработной платы, я буду производить по нему.

Остановимся на начислении заработной платы разным специальностям в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно».

Основные документы для руководства начисления заработной платы в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно»:

1. Положение «Об оплате труда работников Механического цеха» ООО «ВМЗ-Техно» (приложение 10);

2. Положение «О премировании руководителей, специалистов и рабочих Механического цеха» ООО «ВМЗ-Техно» (приложение 9);

3. Приложение «О выплате надбавок за профессиональное мастерство) Пример 1:Соколова Е.С. таб.№10303 – специалист ПДБ участка №1 Механического цеха в феврале месяце 2009 года отработала 17 рабочих дней – 135 часов, с 11.02 по 12.02 включительно находилась на больничном листе по уходу за ребенком. Согласно графику рабочего времени в феврале месяце 19 рабочих смен, 151 рабочий час. Должностной оклад специалиста ПДБ согласно штатному расписанию составляет 2929 рублей.

Итого в феврале месяце 2009 года Соколовой Е.С. была начислена основная заработная плата:

1) 2929 / 151 = 19,40 руб. за час

19,40 \* 135 = 2619,00 руб. - за 135 рабочих часов (17 рабочих смен).

Согласно положению о премировании специалисту ПДБ положено начисление премии в размере 25% от оклада. Таким образом:

2) 2619,00 \* 25% = 654,75 руб. - премия.

Согласно приказу «Об установлении персональной надбавки» за № 20/16 от 22.12.2006г. Соколовой Е.С. таб.№10303 установлена персональная надбавка в размере 1500 рублей, которая начисляется на количество отработанных часов, с премированием. Следовательно:

3) 1500 / 151 = 9,94 руб. за час

9,94 \* 135 = 1341,90 руб. (сумма персональной надбавки за 135

отработанных часов)

1341,90 \* 25% = 335,48 руб (сумма премии на надбавку)

Итого основная заработная плата Соколовой Е.С. за февраль 2009 года составляет:

(2619,00 + 654,75) +(1341,90+335,48) = 4951,13 руб.

Приведенный выше пример относится к начислению заработной платы по повременной системе оплаты труда, теперь несколько слов о сдельной оплате. В Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» применение сдельной системы оплаты труда используется для оплаты труда основной категории работников, т.е. станочников. При этом заработная плата находится в непосредственной зависимости от проделанной работы, т.е. количества изготовленной продукции или объема выполненной работы, что стимулирует индивидуальную материальную заинтересованность работника в повышении производительности труда.

Сдельная форма оплаты устанавливает связь между заработком рабочего и количественными показателями с помощью сдельной расценки и нормы времени. Сдельная расценка представляет собой оплату труда за единицу продукции (единицу объема работы).

Пример2:Рассмотрим начисление по наряду № 15за март месяц 2009г. фрезеровщику 5-го разряда станочного участка №3 Механического цеха Купцову О.И. таб.№7057 (приложение 7).

Наряд – это документ, которым устанавливается задание на выполнение работ исполнителям (рабочему, бригаде). Наряд выдается до начала работы и содержит перечень работ, нормы расходования времени на их выполнение, расценки, формы оплаты и общую сумму оплаты.

В рассматриваемом случае проделанная работа состоит из следующего:

* фрезеровать шпоночный паз, размер 50Н9 (+0,062) у стального вала

согласно чертежу 86255.МО4.01, L=1084мм ;

- стальной вал – 10 шт.

Сумма по наряду рассчитывается таким образом:

1. Норма выработки составляет 40 единиц/смену, часовая тарифная ставка равна 12,90 руб./час. фрезеровщик Купцов О.И. таб.№7057 за март месяц отработал 21 смену, выполнил норму на 155% и изготовил 700 единиц продукции. Расценка за единицу продукции составляет:

R=12,90\*8/40=2,58 руб./единицу ,

где R – расценка на единицу продукции

Таким образом, сдельный заработок фрезеровщика Купцова О.И. таб.№7057 за месяц равен:

2,58 \* 700 = 1806 руб.

В коллективном договоре ООО «ВМЗ-Техно» предусмотрен расчетный период для исчисления среднего заработка – 3 календарных месяца (с 1-го до 1-го числа) перед месяцем наступления события. (Отмечу, что согласно статьи 139 ТК РФ в коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников).

Пример 3:Заработная плата распределителя работ Бурлаковой С.И. таб.№27389 за октябрь 2008г. - 3458,35 руб. (8 смен), ноябрь 2008г. – 2469,16 руб. (7 смен), декабрь 2008г. – 2356,10 руб. (7 смен).

Определим средний дневной заработок работника: (3458,35 + 2469,16 + 2356,10) / 22 = 376,53 рублей, где 22 – количество отработанных дней в расчетном периоде (с 1 октября 2008 по 31 декабря 2008 года).

Определим размер выходного пособия за первый календарный месяц после увольнения: 376,53 \* 8 = 3012,24 рубля, где 8 – количество рабочих смен при графике работы сутки через трое, по которому работала Бурлаковой С.И. в первом календарном месяце после увольнения (с 1 января по 1 февраля 2009 года).

Определим сумму дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка: 3012,24 \* 2 = 6024,48 рублей.

Таким образом, при увольнении Бурлакова С.И. получила дополнительную компенсацию в сумме 6024,48 рублей.

Обратимся к начислению дополнительной заработной платы в виде пособия по больничным листам.

Пример 4:У рассматриваемой ранее Соколовой Е.С. таб.№10303 дополнительная заработная плата – оплата за два дня больничного листа по уходу за ребенком. Рассчитывается она следующим образом:

Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит 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.

Непрерывный трудовой стаж Соколовой Е.С. составляет 17 лет. Поэтому пособие по временной нетрудоспособности ей будет начислено в размере 100%.

Оплата дней временной нетрудоспособности Соколовой Е.С. будет производиться за счет средств ФСС (согласно действующему законодательству). Заработок, принимаемый для расчета больничного - это сумма учитываемых при расчете пособия выплат сотруднику за 12 месяцев, предшествующих болезни (учитывают: фактическую зарплату, постоянные надбавки и доплаты, некоторые виды премий).

Размер больничного определяется как произведение среднедневного заработка, коэффициента, зависящего от стажа и количества дней нетрудоспособности.

Среднедневной заработок равен отношению заработка принимаемого для расчета больничного к числу фактически отработанных дней за 12 месяцев, предшествующих болезни.

При расчете средней заработной платы в порядке, установленном п. 14 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, учитываются:

ежемесячные премии и вознаграждения — не более одной выплаты за одни и те же показатели за каждый месяц расчетного периода;

премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, не более одной выплаты за одни и те же показатели в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода;

вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий календарный год - в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления вознаграждения.

Если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, то премии и вознаграждения учитываются при определении средней заработной платы пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде (за исключением ежемесячных премий, выплачиваемых вместе с заработной платой за данный месяц). Если работник проработал в организации не полный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, то их следует учитывать при определении средней заработной платы исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном указанным пунктом Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Заработная плата Соколовой Е.С., учитываемая при расчете средней заработной платы за последние 12 календарных месяцев указана в таблице 7.

Средняя дневная заработная плата определяется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество фактически отработанных в этот период дней, что представлено в таблице 6.

Таблица 6.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Год | Месяц | Сумма | Кол-во раб.дн. | Примечания |
| 2008  год | Февраль | 4539,95 | 20 |  |
| Март | 6012.19 | 21 | 9 рабочих дней находилась на б/листе |
| Апрель | 4369,28 | 22 |  |
| Май | 4539,95 | 20 | 5 рабочих дней находилась на б/листе |
| Июнь | 4539,95 | 20 |  |
| Июль | 6895,10 | 23 | с 03.07. находилась в очередном отпуске – 21 рабочий день |
| Август | 4692,10 | 21 | 2 рабочих дня – очередной отпуск |
| Сентябрь | 4539,95 | 22 | 7 рабочих дней находилась на б/листе |
| Октябрь | 5439,25 | 23 |  |
| Ноябрь | 4539,95 | 19 |  |
| Декабрь | 6598,30 | 23 |  |
| 2009  год | Январь | 4539,95 | 16 | 5 рабочих дней находилась на б/листе |
|  | Итого | 48966,91 | 250 | 49 |

**Определение средней заработной платы Соколовой Е.С.**

Число фактически отработанных дней в расчетном периоде:

250 дн. — 49 дн. = 201 дн., где 250 — число рабочих дней в расчетном периоде, 49 — число рабочих дней в ноябре, когда работник была на больничном листе и в отпуске.

Определим сумму выплат, включаемых в расчет средней заработной платы:

В июле месяце была выплачена премия по результатам работы за первое полугодие 2008 года в размере 1200 руб.

1200 / 119 \* 104 = 1048,74 руб. - премия, рассчитанная пропорционально учитываемым в первом полугодии дням, где 119 — число рабочих дней в первом полугодии 2006 года, 104 число учитываемых рабочих дней.

1200 – 1048,74 = 151,26 руб. часть премии не учитываемая при исчислении средней заработной платы.

48966,91 – 4695,10 (отпускные) – 4369,85 (оплата б/листов) – 151,26 (часть премии) = 39750,70 руб.

Определим среднюю дневную заработную плату: 39750,70 / 201 = 197,76 руб.

Как уже говорилось выше оплата больничного листа Соколовой Е.С. в зависимости от стажа составляет 100%.

Определим максимальную величину дневного пособия исходя  
из ограничения, равного 15000 руб. за полный календарный месяц

15000 руб. / 19 дн. = 789,47 руб., где 19 — число рабочих дней в месяце нетрудоспособности (в феврале 2009 г.).

197,76 < 789,47, поэтому ограничения при выплате пособия по больничному листу не возникает. Определим сумму пособия по временной нетрудоспособности: 197,76 руб. \* 2 дня = 395,52 руб., где 2 дня - число рабочих дней в периоде нетрудоспособности (12, 13 февраля 2009 г.).

Несколько слов о пособиях по беременности и родам. Пособие по беременности и родам выплачивается за период отпуска по беременности и родам. Продолжительность отпуска составляет:

70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов (при нормальных родах)

70 дней до и 86 дней после родов (при осложненных родах)

84 дня до и 110 после родов (при рождении более 1го ребенка)

Пособия гражданам, имеющим детей, не зависят от стажа работы и не облагаются "зарплатными" налогами. Рассмотрим теперь начисление другого вида дополнительной оплаты труда – отпускных. Выше говорилось о начислении заработной платы фрезеровщика станочного участка №2 Механического цеха Купцова О.И. таб.№7057.

Пример 5:Рассмотрим его отпускные. Итак, с 16.01.2009 года Купцова О.И. таб.№. находился в очередном отпуске. Для расчета отпускных необходимы сведения о заработной плате работника за предшествующие 3 месяца (октябрь, ноябрь, декабрь 2008г., которые он отработал полностью). В нашем случае заработная плата Купцова О.И. таб.№7057:

в октябре 2008 г. составляла 4358,29 руб.;

в ноябре 2008 г. – 5684,23 руб.;

в декабре 2008 г. – 5489,54 руб.

Рассчитаем среднюю заработную плату за эти месяцы:

(4358,29 + 5684,23 + 5489,54) / 3 = 5177,35 руб.

5177,35 / 29,6 = 174,91руб. – средний ежедневный заработок Купцова О.И. для расчета отпускных. Согласно коллективному договору, принятому в ООО «ВМЗ-Техно» Механический цех, станочникам предоставляется дополнительный отпуск – 3 дня, из которых Купцова О.И. таб. решил отгулять только 2 дня, о чем указал в заявлении. Оплата основного очередного отпуска выразится в сумме

174,91 \* 28 = 4897,48 руб.

Начисление за 2 дня дополнительного отпуска составит

174,91 \* 2 = 349,82 руб.

**2.3 Учёт удержаний из заработной платы**

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

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

К обязательным удержаниям относятся:

налог на доходы физических лиц ( Д-т 700 К-т 685 )

удержания по исполнительным листам ( Д-т 700 К-т 761 )

Налог на доходы физических лиц.

С 1 января 2001 года в соответствии с федеральным законом «О введении в действие части второй налогового кодекса РФ», принятым 5 августа 2000 года, вступила в силу глава 23 налогового кодекса «Налог на доходы физических лиц». (Вместо подоходного налога введено новое понятие – «налог на доходы физических лиц»).

Начиная с доходов, полученных за январь 2001 года, вводится новый порядок исчисления налога на доходы физических лиц. По новому закону налог взимается в размере 13% с начисленной зарплаты. При этом налоговый кодекс РФ установил четыре вида налоговых вычетов: стандартные, социальные, имущественные и профессиональные.

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

* в размере 3000 руб. – для лиц пострадавших вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидов войны и других;
* в размере 500 руб. - для инвалидов детства, а также инвалидов I и II групп, Героев Советского Союза, Героев России, лиц награждённых орденом Славы трёх степеней, граждан, уволенных с военной службы или призывавшихся на военные сборы и выполнявших интернациональный долг в республике Афганистан и других странах, в которых велись боевые действия;
* в размере 400 руб. – для остальных граждан, не указанных выше, при получении ими дохода в налоговом периоде до 20000 руб. Начиная с месяца, в котором доход превысит 20000 руб., налоговый вычет не применяется;
* в размере 300 руб. – вычеты на детей в возрасте до 18 лет, а также на учащихся дневной формы обучения: студентов, курсантов, аспирантов, ординаторов в возрасте до 24 лет. Начиная с месяца, в котором доход с начала налогового периода превысит 20000 руб., налоговый вычет не применяется. Налоговый вычет на детей предоставляется обоим родителям, а в случае расторжения брака и заключения нового – супругам родителей, если ребёнок находится на их обеспечении. Вдовам (вдовцам), одиноким родителям, опекунам или попечителям вычет предоставляется в двойном размере. С месяца, следующего за вступлением вдовы (вдовца), одинокого родителя в брак, удвоенный вычет не предоставляется. Под одиноким родителем понимается один из родителей, никогда не состоящий в зарегистрированном браке.

Пример 1: работник является инвалидом 2 группы и воспитывает двух детей. Его совокупный доход с начала года, включая заработную плату за текущий месяц, составил 19 000 рублей. «Личный» стандартный налоговый вычет работника ежемесячно составит 500 рублей, независимо от полученного дохода с начала года. Кроме этого он имеет двух детей в возрасте до 18 лет. Его доход сначала года 19 000 рублей даёт ему возможность льготировать по 300 руб. на каждого ребёнка. В итоге получаем, что сумма стандартных налоговых вычетов для данного работника в этом месяце должна равняться 1100 руб.

Пример 2: работник – одинокая женщина – с начала года до расчётного месяца включительно заработала 19 900 руб. На её иждивении находится взрослая дочь – студентка 23-х лет. Размер дохода работницы с начала года ещё не перевалил за 20 000-ую границу, значит, она должна получить «личный» стандартный налоговый вычет на 400 руб. Кроме того, поскольку она одинокая мать и имеет дочь – студентку дневного отделения, то стандартный вычет для дочери в 300 руб. увеличивается в 2 раза и становиться равным 600 руб. Итого льгота составит 400 + 600 = 1000 рублей.

Стандартные налоговые вычеты предоставляются налогоплательщику по месту работы, а социальные, имущественные и профессиональные налоговые вычеты **–** только налоговым органом по окончании календарного года при подаче в налоговый орган декларации и документов, подтверждающих право на такие вычеты. Срок подачи деклараций не позднее 30 апреля года, следующего за истекшим.

Рассчитаем величину удерживаемого налога от июньской заработной платы работника не имеющего детей. С начала года по предыдущий месяц (май) включительно ему было начислено 30 000 рублей заработной платы. Со всей этой суммы ежемесячно удерживался налог на доходы физических лиц. Общая величина налога, удержанная у работника с января по май, равна 3744 рублей. В этом месяце его начисленная зарплата равна 6 000 рублей. Подсчитаем его общий доход, облагаемый по ставке 13%, нарастающим итогом с начала года до июня включительно: 30 000 + 6 000 = 36 000 руб. начисленной заработной платы.

Величина совокупного дохода, облагаемого по ставке 13%, превысила порог в 20 000 руб. в апреле, значит величина его стандартных налоговых вычетов остаётся постоянной уже второй месяц подряд и составляет:

400 \* 3 месяца (с января по март) = 1200 руб.

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

36 000 руб. – 1200 руб. = 34 800 руб.

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

34 800 руб. \* 0,13 = 4 524 руб.

Эта сумма – 4 524 руб. - должна быть удержана у работника с начала года по июнь включительно.

В июне с доходов работника нужно удержать 780 руб. налога

(4 524 руб. – 3 744 руб. = 780 руб.)

Проводка: Д 700 К 686.

С 1 января 2001 года отменились следующие льготы и вычеты: удержание из зарплаты 1% в пенсионный фонд; налоговый вычет на иждивенцев; удвоенный вычет разведённым супругам, не получающим алименты; льгота одному из супругов, опекуну или попечителю, на содержании у которого находится совместно с ним проживающий и требующего постоянного ухода инвалид с детства или инвалид I группы.

С 1 января 2001 года сумма районного коэффициента для обложения налогом включается в общий совокупный доход, и налог удерживается под шифром 770 (общей суммой).

С 1 января 2001 года необлагаемая налоговая часть материальной помощи составляет 2000 руб.

Удержания по исполнительным листам.

Исполнительный лист - это документ, выданный судом, в котором определены причина, порядок и размер удержаний с работника. Исполнение Требований, установленных исполнительным листом, обязательно на всей территории Российской Федерации.

В соответствии со ст. 64 федерального закона от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве» (далее - Закон № 119-ФЗ) взыскания на заработную плату и иные доходы гражданина могут обращаться в следующих случаях:

- при исполнении решений исполнительных органов о взыскании периодических платежей;

- при взыскании суммы, не превышающей двух минимальных размеров оплаты труда;

- при отсутствии у должника имущества или недостаточности имущества для полного погашения взыскиваемых сумм.

При этом согласно ст. 138 ТК [2, с.436 ] общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьёй, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понёсшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причинённого преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Взыскание, согласно ст. 69 Закона № 119-ФЗ, не может быть обращено на следующие виды доходов:

1) на суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью, а также в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;

2) на суммы выплат лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;

3) на пособие, выплачиваемое в связи с рождением ребенка; многодетным матерям; одиноким отцу или матери; на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей; пенсионерам и инвалидам I группы по уходу за ними; потерпевшим на дополнительное питание, санаторно-курортное лечение, протезирование и расходы по уходу за ними в случае причинения вреда здоровью; по алиментным обязательствам;

4) на оплату за работу с вредными условиями труда или в экстремальных ситуациях, а также на выплаты гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастроф или аварий на АЭС, и в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации;

5) на выплаты, производимые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака, а также на выходное пособие, выплачиваемое при увольнении работника.

Кроме того, на пособия по социальному страхованию (при временной нетрудоспособности, по беременности и родам, уходу за ребенком в период частично оплачиваемого отпуска и др.), а также на пособия по безработице взыскание производится только по решению суда, судебному приказу о взыскании алиментов либо нотариально удостоверенному соглашению об уплате алиментов или по решению суда о возмещении вреда, причиненного здоровью, и возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца (ст. 68 Закона № 119-ФЗ).

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

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

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

- соглашение о содержании несовершеннолетних детей;

- исполнительный лист.

При этом удержание алиментов на основании нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов может производиться и в случае, если общая сумма удержаний на основании такого соглашения и исполнительных документов не превышает 50% заработка и (или) иного дохода лица, обязанного уплачиваются алименты, ст. 110 Семейного кодекса РФ [19, с.234].

Порядок удержания алиментов по исполнительному листу и нотариально удостоверенному соглашению одинаков.

Как правило, уплата алиментов производится путем удержания соответствующих денежных сумм (определенных в соглашении об уплате алиментов или указанных в исполнительном листе) из заработной платы лица, на которого возложены алиментные обязательства, по месту его работы.

При расчете суммы алиментов, удерживаемой из заработной платы работника, необходимо руководствоваться Перечнем видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 18 июля 1996 г. № 841 (в редакции Постановления Правительства от 20 мая 1998 г. № 465).

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

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности предприятию могут производиться по распоряжению администрации только в определённых законодательством случаях ст.137 ТК [2, с.434]:

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

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

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

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

Администрация вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно начисленной выплаты.

При этом удержание производится из заработной выплаты при последующих выплатах.

Удержания из заработной платы могут производиться при возмещении ущерба, причинённого по вине работника предприятию, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка, ст.241 ТК [2, с.705].

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

Материальная ответственность – это обязанность работника возместить ущерб, нанесённый предприятию в результате ненадлежащего выполнения им своих трудовых обязанностей.

К материальной ответственности могут быть привлечены все работники, но при этом, как правило, устанавливается предельный размер возмещения ущерба (ограниченная материальная ответственность). Полная материальная ответственность наступает только в определённых законодательством случаях.

Полная материальная ответственность означает, что работник или работники предприятия, по вине которых этому предприятию нанесён ущерб, несут ответственность в полном размере такого ущерба. Ограниченная материальная ответственность – в размере прямого действительного ущерба, но не более среднего месячного заработка.

Порядок возмещения ущерба, причинённого предприятию, установлен действующим законодательством, ст.248 ТК [2,с.712]. Взыскание с виновного работника суммы причинённого ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причинённого работником ущерба.

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

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

- на добровольное страхование;

- за оплату коммунальных услуг;

- за пребывание ребёнка в детском саду и др.

В Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» из заработной платы работников на основании личных заявлений удерживается квартплата, проживающих в общежитиях предприятия и добровольное страхование.

Проводка: Д 700 К 767.

**2.4 Порядок отчисления ЕСН**

С 1 января 2001 года в соответствии с федеральным законом «О введении в действие части второй налогового кодекса РФ», принятым 5 августа 2000 года, вступает в силу глава 24 налогового кодекса. Настоящей главой Кодекса вводится единый социальный налог (взнос), зачисляемые в государственные внебюджетные фонды - Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и фонды обязательного медицинского страхования Российской Федерации – и предназначенный для мобилизации средств для реализации права граждан на государственное пенсионное и социальное обеспечение и медицинскую помощь.

Отчисления в фонд обязательного медицинского страхования от несчастного случая в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» составляют 1,2%, показано в таблице 7.

Таблица 7

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Налоговая база на каждого отдель-ного работника нарастаю-щим итогом  с начала года | Пенсион-ный фонд Российской Федерации | Фонд социаль-ного стра-хования Российской Федерации | Фонды обязательного медицинского страхования | | Итого |
| Федеральный фонд обязательного медицинс-  кого страхования | Территориальный фонд обязательного медицинского страхования |
| до 100 000 руб. | 28,0% | 4,0% | 0,2% | 3,4% | 35,6% |
| от 100 001 руб. до 300 000 руб. | 28 000 руб. + 15,8% с суммы, превыша-ющей 100 000 руб. | 4 000 руб. + 2,2% с суммы, превыша-ющей 100 000 руб. | 200 руб. + 0,1% с суммы, превышаю-щей 100 000 руб. | 3 400 руб. + 1,9% с суммы, превыша-ющей 100 000 руб. | 35 600 руб. + 20,0% с суммы, превы-шающей 100000 руб. |
| от 300 001 руб. до  600 000 руб. | 59 600 руб. + 7,9% с суммы, превышаю-щей  300 000 руб. | 8 400 руб. + 1,1% с суммы, превыша-ющей  300 000 руб. | 400 руб.+ 0,1% с суммы, превышаю-щей 300 000 руб. | 7 200 руб. + 0,9% с суммы, превышаю-щей 300 000 руб. | 75 600 руб. + 7,9% с суммы, превышаю-щей 300 000 руб. |
| Свыше  600 000 руб. | 83 300 руб. + 2,0% с суммы, превышаю-щей 600 000 руб. | 11 700 руб. | 700 руб. | 9 900 руб. | 105 600 руб. + 2,0% с суммы, превышаю-щей 600 000 руб. |

**Ставки отчисления ЕСН**

Налогообложению подлежит общая сумма выплат и вознаграждений, начисленных работодателем в пользу работников за налоговый период в денежной или натуральной форме.

Бухгалтер ООО «ВМЗ-Техно» формирует налоговую базу по ЕСН отдельно для каждого работника. Ею являются все суммы, которые были начислены в пользу каждого отдельно взятого работника или стороннего физического лица, получающего доход от этого работодателя.

Бухгалтер выясняет, какие выплаты, начисленные в пользу каждого работника в этом месяце, подлежат и не подлежат налогообложению ЕСН. После того как налоговая база определена, можно приступать к начислению ЕСН. Для этого налоговую базу по каждому работнику за прошедший месяц нужно прибавить к налоговой базе, полученной каждым из них с начала года по предыдущий месяц включительно.

Таким образом бухгалтер находит годовую налогооблагаемую базу для начисления ЕСН на доходы отдельно взятого человека.

Уплачивать данный налог предприятие обязано по итогам отчётного периода – календарного месяца, производя предоплату – авансовый платёж по годовой сумме отчислений по данному налогу. Перед получением средств в банке на выплату заработной платы за истекший месяц предприятие уплачивает авансовый платёж по этому налогу за прошедший отчётный период (месяц), но не позднее 15-го числа следующего месяца.

С 1 января 2002 года начала действовать новая редакция статьи 236 Налогового кодекса РФ. В прошлом году налогом не облагались только те суммы, которые выплачивались из чистой прибыли организации. А теперь не важно, есть у предприятия чистая прибыль или нет. Налог не начисляется на те выплаты, которые в соответствии с главой 25 «Налог на прибыль организаций» Налогового кодекса РФ не уменьшают налогооблагаемую прибыль в отчётном периоде.

Не учитываются в составе расходов на оплату труда в соответствии со статьёй 270 НК РФ расходы на любые виды вознаграждений, предоставляемых руководству или работникам помимо вознаграждений, выплачиваемых на основании трудовых договоров.

Вознаграждения в виде премий, выплачиваемых работникам за счёт средств специального назначения, а также выплаты материальной помощи в любом виде и на любые цели не учитываются в составе расходов на оплату труда, признаваемых для целей налогообложения прибыли на оплату дополнительно предоставляемых по коллективному договору отпусков работникам.

Таблица 8

| Д-т | К-т | % | Отчисления в фонды |
| --- | --- | --- | --- |
| 20, 23, 25, 26, 29 | 691 | 4,0 | Фонд социального страхования  Российской Федерации |
| \* | 692 | 28,0 | Пенсионный фонд Российской Федерации |
| \* | 693 | 0,2 | Федеральный фонд обязательного медицинского страхования |
| \* | 693 | 3,4 | Территориальный фонд обязательного медицинского страхования |
| \* | 694 | 1,2 | Фонд обязательного медицинского страхования от несчастного случая |

**Корреспонденции счетов по начислению ЕСН.**

**2.5 Синтетический и аналитический учёт заработной платы на предприятии**

Синтетическими (обобщающими) счетами в бухгалтерии принято называть такие счета, которые дают обобщенные показатели по экономически однородным группам средств, их источников и хозяйственных процессов в денежном выражении. Учет с использованием только синтетических счетов называют синтетическим учетом.

Синтетический учет расчетов по оплате труда организации ведут на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

В Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» в учетной политике указано, что в плане счетов на 70 счете открыты следующие субсчета:

70/1 – расчеты по заработной плате;

70/2 – расчеты по депонированной заработной плате;

70/3 – расчеты за общественные работы.

Счет 70 преимущественно пассивный, входит в группу счетов расчетов. На этом счете отражается состояние расчетов с работниками по всем видам выплат заработной платы.

По кредиту его отражают начисления по оплате труда, а по дебету – удержания из начисленной суммы, выдачу заработной платы. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое, показывает задолженность организации рабочим по заработной плате.

Оплата труда является одним из элементов издержек производства и одной из основных статей себестоимости продукции

По кредиту счета 70 отражаются причитающиеся членам трудового коллектива и работающим по трудовому договору (контракту) лицам суммы начисленной заработной платы за отработанное время и премий (дебет счетов 08, 10, 12, 15, 20, 23, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 43, 47, 80-3, 81-2, 88, 89, 96), суммы пособий по временной нетрудоспособности и другие выплаты (дебет счета 69) за счет средств внебюджетных социальных фондов. Основанием для начисления заработной платы служат табель, наряды- заказы (наряды) на выполнение работы, другие документы.

По дебету счета 70 учитываются выплаты заработной платы из кассы (кредит счета 50), сумма удержанного в бюджет подоходного налога (кредит счета 68), своевременно не возвращенные подотчетным лицам суммы (кредит счета 71), суммы за причиненный материальный ущерб (кредит субсчета 73/3), в погашение задолженности по выданным ссудам (кредит субсчета 73/2), по исполнительным документам в пользу различных юридических и физических лиц (кредит субсчета 76/1).

В таблице 9 показаны корреспонденция счетов по операциям начисления заработной платы, других выплат и удержаниям из начисленных выплат.

Таблица 9

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Содержание операции** | **Дт** | **Кт** |
| Начисление заработной платы, премий | 20, 25, 26, 29 и др. | 70 |
| Начисление пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка и др. | 69 | 70 |
| Возвращение излишне выплаченной заработной платы | 50 | 70 |
| Поступление компенсации от превышения выплат за счет фонда социальной защиты населения над суммой отчислений в этот фонд | 51 | 69 |
| Выплата заработной платы из кассы наличными | 70 | 50 |
| Удержания НДФЛ из заработной платы | 70 | 68 |
| Удержания перерасхода подотчетных сумм | 70 | 71 |
| Удержания за предоставленные займы | 70 | 73/2 |
| Удержания по исполнительным листам (штрафы, алименты и др.) и профсоюзных взносов | 70 | 76 |
| Удержано по исполнительному листу | 70 | 76/1 |

**Корреспонденция счетов по операциям начисления заработной платы, других выплат и удержаниям из начисленных выплат, встречающиеся в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно»**

Аналитический учет расчетов по оплате труда и начислению заработной платы в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» осуществляется по следующим основным направлениям:

- по структурным подразделениям;

- отдельно по каждому работнику;

- по видам начислений;

- по категориям работников.

На предприятии используется автоматизированный вариант организации аналитического учета программа «1-С: Зарплата и кадры».

Многочисленные документы по учету заработной платы поступают в бухгалтерию из подразделений ООО «ВМЗ-Техно» по графику. После поступления документов производится их группировка с целью определения общего фонда заработной платы по предприятию в целом и по категориям работающих.

Основным сводным документом по исчислению заработной платы является расчетная ведомость, основанием для составления которой служат следующие первичные документы:

- табель учета использования рабочего времени;

- свод по ООО «ВМЗ-Техно» (по подразделениям);

- справки-расчеты на отдельные виды доплат, сумм дополнительной заработной платы и пособий по временной нетрудоспособности;

- исполнительные листы и заявления работников на различные вычеты и удержания из заработной платы;

- платежные ведомости или расходные кассовые ордера на выданные авансы.

Работники предприятия получают заработную плату по платежным ведомостям. В платежной ведомости содержатся только показатели, связанные с выдачей заработной платы на руки: табельный номер, Ф.И.О. сумма к выдаче, расписка в получении.

Для выплаты заработной платы установлены жесткие сроки для ее выдачи – 3 дня с момента получения наличных денежных средств в учреждениях банка.

Если заработная плата не получена в установленные сроки, то в платежной ведомости против Ф.И.О. работника специальным штампом делается отметка «депонировано», ведомость закрывается. На депонентские суммы составляется реестр не выданной заработной платы.

Закрытая платежная ведомость и реестр не выданной зарплаты передаются кассиром в расчетный отдел бухгалтерии. После проверки ведомости бухгалтер выписывает расходный кассовый ордер на сумму выданной заработной платы, оформляет и передает его в кассу для составления отчета кассира.

Учет депонентских сумм ведется в Книге учета депонированных сумм. По истечении трех лет невостребованные суммы списываются в состав балансовой прибыли, как прибыль от внереализационных операций.

**3. Анализ фонда оплаты труда и его соотношение с ростом производительности труда**

### 3.1 Анализ фонда заработной платы

Использование фонда заработной платы характеризуется абсолютной экономией или перерасходом по фонду заработной платы.

Абсолютную экономию или перерасход фонда заработной платы определим, сопоставляя его фактическую сумму за 1 квартал 2009 года с суммой предыдущего квартала (4 квартал 2008 г). Исходные данные приведены в таблице 10.

Таблица 10

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 4 кв.  2006 г. | 1 кв. 2007 г. | Откл. |
| Среднесписочная численность работников за квартал | 35 | 33 | - 2 |
| Количество отработанных дней одним работником за квартал | 41 | 36 | - 5 |
| Средняя продолжительность рабочего дня | 11,4 | 11,3 | - 0,1 |
| Фонд заработной платы, руб. | 103632770/ 1000 = 103632,8 | 121486,3 | + 17853,5 |
| Зарплата одного работника, руб.  Среднеквартальная  Среднедневная  Среднечасовая | 2960,94  72,2  6,3 | 3681,40  102,26  9,05 | + 720,46  + 30,06  + 2,75 |

**Исходные данные для анализа фонда заработной платы**

В Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» установлена повременно-премиальная форма оплаты труда. Сдельно-премиальная форма оплаты труда используется на предприятии для оплаты труда рабочих-станочников.

Исходя из этого, фонд заработной платы повременщиков зависит от среднесписочной их численности и среднего заработка за соответствующий период времени, фонд заработной платы рабочих сдельщиков напрямую зависит от количества выпущенной продукции за определенный период времени, т.е. учитывается переработка (% выполнения норм выработки). Среднеквартальная зарплата работников, кроме того, зависит еще от количества отработанных дней в среднем одним работником за квартал, средней продолжительности рабочего дня и среднечасового заработка.

Схема 1. Факторная система фонда заработной платы

Фонд заработной платы

Среднесписочная

численность (КР)

Среднеквартальная зарплата

одного работника (КЗП)

Количество отработанных

дней одним работником в

среднем за квартал (Д)

Средняя продолжительность

рабочего дня (П)

Среднедневная зарплата

одного работника (ДЗП)

Среднечасовая зарплата

одного работника (ЧЗП)

Согласно схеме

1, для факторного анализа абсолютного отклонения по фонду заработной платы использованы следующие модели:

ФЗП = КР \* КЗП;

ФЗП = КР \* Д \* ДЗП;

ФЗП = КР \* Д \* П \* ЧЗП.

Произведем расчет влияния этих факторов с помощью способа абсолютных разниц:

ФЗПкр = (КРф - КРпл) \* КЗПпл = (33 - 35) \* 2960,94 = - 5921,88 руб.

ФЗПкзп = КРф \* (КЗПф – КЗПпл) = 33 \* (3681,40 – 2960,94) = + 23775,18

Итого + 17853,5 руб.

В том числе:

ФЗПд = КРф \* (Дф – Дпл) \* Ппл \* ЧЗПпл =

= 33 \* (36 – 41) \* 11,4 \* 6,3 = - 11850,3 руб.

ФЗПп = КРф \* Дф \* (Пф – Ппл) \* ЧЗПпл =

33 \* 36 \* (11,3 – 11,4) \* 6,3 = - 748,44 руб.

ФЗПчзп = КРф \* Дф \* Пф \* (ЧЗПф – ЧЗПпл) =

= 33 \* 36 \* 11,3 \* (9,05 – 6,3) = + 36917,1 руб.

Итого+ 24318,36 руб.

Таким образом, перерасход фонда заработной платы по сравнению с предшествующим кварталом произошел за счет увеличения среднеквартального заработка одного работника. Рост среднеквартальной заработной платы произошел в результате повышения должностных окладов в связи с инфляцией. Небольшое снижение фонда заработной платы вызвано уменьшением количества отработанных дней работником за квартал и продолжительности рабочего дня.

Последующий анализ направлен на изучение причин изменения средней заработной платы одного работника. В соответствии со схемой 1 среднеквартальная зарплата зависит от количества отработанных дней одним работником за квартал, продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты.

КЗП = Д \* П \* ЧЗП

Расчет влияния этих факторов на изменение уровня среднеквартальной зарплаты работников Механического цеха ООО «ВМЗ-Техно» приведен в таблице 11 с помощью приема абсолютных разниц.

Таблица 11

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Кол-во отработан-ных дней одним  работником  . | | Продолжитель-ность рабочего дня | | Среднечасовая зарплата, руб. | | Среднеквартальная зарплата, руб. | | Отклонение среднеквартальной зарплаты работника от зарплаты 4 квартала  2006 года | | | |
| 4 | 4 кв. | 1 кв. | 4 кв. | 1 кв. | 4 кв. | 1 кв. | 4 кв. | 1  кв. | Всего | В том числе за счет изменения | | |
| кол-ва отработанных дней | Продолжительность  рабочего дня | Среднечасовая зарплаты |
| 41 | 36 | 11,4 | 11,3 | 6,3 | 9,05 | 2960,94 | 3681,4 | +720,46 | - 359,1 | -22,68 | +1102,24 |

Анализ уровня оплаты труда

Из таблицы 11 видно, что рост среднеквартальной зарплаты вызван, увеличением среднечасовой заработной платы, которая свою очередь зависит от интенсивности труда работников, изменения должностных окладов, различных доплат и премий.

### 3.2 Анализ производительности труда

Производительность труда характеризуется количеством продукции, проданной в единицу времени, или затратами труда на рубль выручки.

Анализ производительности труда осуществляется по показателям выручки портфеля продаж в отдельности по каждому из участков Механического цеха ООО «ВМЗ-Техно»: среднеквартальной, среднедневной и среднечасовой. Между этими показателями существует прямая связь: среднеквартальная выручка одного из участков Механического цеха зависит от среднечасовой выручки, количества рабочих дней и продолжительности рабочего дня.

**КВ = ЧВ \* Д \* П** [12], где КВ – квартальная выручка

ЧВ – часовая выручка

Д – количество рабочих дней

П – продолжительность рабочего дня

Следовательно по данным таблице 10 средняя выручка одного из участков Механического цеха за квартал составит:

за 4 квартал 2008 года – 186852 руб.50коп:

399.77 \* 41 \* 11,4 = 186852.50

за 1 квартал 2009 года – 183487 руб.14коп

451.05 \* 36 \* 11,3 = 183487.14

Таблица 12

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **4 кв. 2008 г** | **1кв.**  **2009 г** | **Отклон.** |
| 1. Объем реализации продукции, руб. | 6539810, 50 | 6055138,34 | - 484672,16 |
| 2. Среднесписочная численность за квартал | 35 | 33 | - 2 |
| 3. Отработано дней одним работником за квартал (Д) | 41 | 36 | - 5 |
| 4. Средняя продолжительность рабочего дня (П),ч | 11,4 | 11,3 | - 0,1 |
| 5. Общее количество отработанного времени:  всеми работниками за квартал, ч  в том числе одним работником, чел-ч | 16359  467,4 | 13424,4  406,8 | - 2934,6  - 60,6 |
| 6. Средняя выручка одного работника за квартал (КВ) | 186852.50 | 183487.14 | - 3365,36 |
| 7. Среднедневная выручка работника (ДВ), руб. | 4557.38 | 5096.87 | + 539,49 |
| 8. Среднечасовая выручка работника (ЧВ), руб. | 399.77 | 451.05 | + 51,28 |

**Исходные данные для факторного анализа**

Определим степень влияния факторов, указанных в таблице 12, на изменения среднеквартальной выручки с помощью способа цепных подстановок таблица 13. При расчете вместо плана в таблице 13 использованы данные 4 квартала 2008 года.

Таблица 13

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Число дней, отработанных одним работником за квартал | Продол-житель-ность рабочего дня | Среднечасо-вая выручка одного работника, руб | Среднеква-ртальная выручка одного работника, руб. |
| План  (4 кварт. 2008 г.) | 41 | 11.4 | 399.77 | 186852,50 |
| при фактическом числе рабочих дней, план. Продолжи-тельность рабочего дня и план часовой выручки | 36 | 11.4 | 399.77 | 164065,61 |
| при факт. числе раб. дней, факт продолжит. раб. дня и план. часовой выручки | 36 | 11.3 | 399.77 | 162626,44 |
| Фактически  (1 кварт. 2009 г.) | 36 | 11.3 | 451.05 | 183487,14 |
| Отклонение факта от плана, всего | - | - | - | -3365,36 |
| За счет изменения числа рабочих дней за квартал | - | - | - | -22786,89 |
| За счет изменения продолжительности рабочего дня | - | - | - | -1439,17 |
| За счет изменения часовой выручки | - | - | - | +20860,7 |

**Расчет влияния факторов на среднеквартальную выручку**

Данные таблиц 11 и 12 показывают, что среднеквартальная выручка одного участка снизилась по сравнению с прошлым кварталом на 3365 рублей 36 копеек. Это обусловлено сокращением количества рабочих дней в квартале и средней продолжительности рабочего дня.

Имея данные о влиянии этих факторов на среднеквартальную выручку определим степень их влияния на объем реализации продукции. Для этого величину, характеризующую влияние каждого фактора, умножим на фактическую среднесписочную численность работников.

Получим, что:

за счет уменьшения среднеквартальной выручки одного участка товарооборот снизился на 111056 рублей 88 копеек (3365,36 \* 33),

в том числе:

за счет уменьшения количества рабочих дней за квартал – на 751967 руб.37коп. (22786,89 \* 33);

за счет уменьшения продолжительности рабочего дня – на 47492 руб.61коп. (1439,17 \* 33),

за счет увеличения среднечасовой выручки участок получил дополнительно на 688403 рубля (20860,7 \* 33).

Далее определим влияние потерь рабочего времени на объем реализации продукции.

Влияние потерь рабочего времени на объем реализации продукции определяется умножением их количества на среднедневную или среднечасовую выручку одного работника.

Потери рабочего времени всех работников составили 2515ч.; среднечасовая выручка одного работника составляет 451,05 рублей. Следовательно, за счет потерь рабочего времени выручка уменьшилась на 1134390 рублей 75 копеек (2515 \* 451,05).

**3.3 Разработка мероприятий по совершенствованию бухгалтерского учета оплаты труда и их экономическое обоснование.**

Заработная плата выступает и как стоимость рабочей силы, и как цена труда. Эти две функции заработной платы проявляются в различных элементах рынка труда. На внешнем рынке труда, при найме работника, заработная плата выступает ценой рабочей силы, на внутрифирменном, при оплате труда – ценой труда конкретного количества и качества. Причем заработная плата тем больше отражает цену труда, чем более гибкой она является.

На рынке продаж, услуг и труда работников металлургической индустрии определенным образом присутствует рыночная мотивация.

Наиболее перспективными направлениями совершенствования мотивации труда в является усиление нематериального мотивирования: признание значимости работника, обогащение труда, ротация кадров, использование для управленческих работников гибкого графика работы, организация отдыха и досуга, развитие внутрифирменной системы повышения квалификации. Также необходимо внедрение гибких бестарифных многофакторных систем оплаты труда.

Недостатками организации системы заработной платы на жилищно-коммунальных предприятиях являются гарантирование тарифного фонда, сложность структуры заработной платы, низкая доля выплат, стимулирующих качество. Для устранения этих недостатков можно рекомендовать коммунальным предприятиям внедрение гибких, многофакторных, бестарифных систем заработной платы.

На основе изученного материала и проведенных исследований можно сделать следующие выводы и рекомендации по совершенствованию учета труда в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» г.Выкса Нижегородской области.

В Механическом цехе для оплаты труда работников применяются сдельно-премиальная и повременно-премиальная системы оплаты труда.

Первичный учет труда и его оплаты в подразделении ведется, в основном, в формах установленных законодательством, лишь в отдельных случаях идет нарушение, так, например, ведение журнала платежных ведомостей идет не в унифицированной форме Т-53а, а в книге для записей.

Само ведение форм первичной и сводной документации ведется с некоторыми нарушениями: не на всех документах есть подписи руководителя, в форме Т-54 (Лицевой счет работника) заполняются не все графы.

Для аналитического учета труда и его оплаты в Механическом цехе применяются лицевые счета работников, налоговые карточки и расчетно-платежные ведомости. Для синтетического учета применяют счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". Все расчеты оплаты труда, пособий и удержаний в организации производятся в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда.

В работе используется нелицензионная версия программы 1С: Бухгалтерия: Зарплата и Кадры, что недопустимо, многие функции программы не доступны, поэтому доля ручного труда на участке расчета и учета заработной платы велика.

Обобщая изложенные выводы, можно предложить следующее: для совершенствования учета труда и его оплаты Механическом цехе следует применять унифицированные формы первичных документов, и их ведение должно идти строго по закону, на участке учета заработной платы необходимо: обеспечение современными мощными компьютерами, чтобы первичные документы обрабатывались своевременно, точно, качественно и быстро, использовать лицензионную полную версию программы 1С: Бухгалтерия: Зарплата и Кадры, что поможет во многом облегчить и улучшить ведение работы, автоматизировать первичный кадровый учет, учет рабочего времени, ведение табельного учета в подразделениях - приобрести компьютеры и соответствующие программное обеспечение.

Рассматриваемое предприятие много лет успешно существовало и нельзя сказать, что его работа заслуживает оценки «неудовлетворительно». Наоборот, ОАО «Выксунский металлургический завод», включая в свой состав ряд дочерних предприятий, таких как ООО «ВМЗ-Техно» неоднократно признавалось лучшим по отрасли не только в России, но и за рубежом. Низкая заработная плата определенных категорий профессий цехов вспомогательного производства ОАО «ВМЗ» (Механический цех относится к вспомогательным цехам), не престижность работы в, отсутствие перспективы служат причинами оттока перспективных, квалифицированных и молодых кадров из подразделений ООО «ВМЗ-Техно». Если для работников раньше существовал стимул – получение жилья, и это обуславливало приток кадров, то сейчас в Механическом цехе работают, в основном, лишь люди среднего и предпенсионного возраста. Поэтому крайне необходимо заинтересовывать кадры в повышении производительности труда путем повышения заработной платы и привлекать новых квалифицированных работников.

1. Несмотря на то, что бухгалтерский учет в ООО «ВМЗ-Техно» ведется частично автоматизированным способом, много операций, расчетов, документов, связанных с начислением и выплатой заработной платы производится и оформляется вручную. Это увеличивает объем документов, осложняет, и при большом количестве сотрудников делает длительным процесс расчетов заработной платы. Введение большего количества числа расчетов, таких как расчет использования рабочего времени, расчет отпуска, пособий, на ЭВМ позволит усовершенствовать начисление заработной платы. Условно высвободить 1 работника и получить экономию заработной платы на 1328.00 рублей.

2. Улучшить условия труда в магазине, путем внедрения тепловой завесы в двери, обеспечения работников тепло-отопительными приборами, профилактики заболеваний, что уменьшит количество простудных заболеваний работников, в результате которых произошла большая часть потерь рабочего времени. Опыт показывает, что внедрение таких мероприятий позволит повысить производительность труда на 3%.

3. Ликвидировать потери рабочего времени по вине предприятия, путем установки нового оборудования, в том числе холодильников, прилавков, различных механических приборов, наладить перебои электроэнергии. Таким образом, внедрение этих мероприятий уменьшит потери рабочего времени на 2515 часов, приведет к сокращению численности работников на 6 человек и позволит получить экономию заработной платы на 3534.00 руб.

2515 / 406,8 = 6 работников

406,8 часов – отработано часов за квартал одним работником.

4. Повысить квалификацию работников предприятия, что приведет к повышению интенсивности труда, а следовательно, к увеличению выручки и производительности труда.

5. В целях совершенствования действующей практики бухгалтерского учета и аудита особое внимание должно уделяется развитию системы внутреннего контроля. Поэтому в ООО «ВМЗ-Техно» необходимо разработать и внедрить систему внутреннего контроля по учету труда и его оплате. Особенностью этой системы является ее простота, наглядность, и мобильность: основу системы составляют вопросники, табличные данные, которые при изменениях в действующем законодательстве могут быть быстро откорректированы. Этим обеспечивается постоянная достоверность и оперативность данных.

Целями системы внутреннего контроля (СВК) в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» должны быть следующие:

- упорядочение и эффективное выполнение текущих хозяйственных дел предприятия;

-выполнение требований финансово-хозяйственной политики руководства;

-сохранение активов предприятия и обеспечение приемлемого уровня полноты и точности документов и, соответственно, информации.

Система внутреннего контроля в ООО «ВМЗ-Техно» должна предусматривать наличие:

-компетентного персонала с четко определенными правами и обязанностями;

-разделения соответствующих обязанностей (по хранению активов и их учету, по совершению сделок, по учету);

-соблюдения необходимых процедур при совершении операции;

-контроля за сохранностью документации (нумерация, составления во время совершения операции или сразу же после этого, простота и ясность);

-фактического контроля над активами и документацией (фактическая проверка материально-ответственным лицом);

-независимой проверки выполнения обязанностей (внутренний аудит).

Эффективная система внутреннего контроля должна своевременно предупреждать о возникновении недостоверной информации, а также выявлять недостоверную информацию.

6. Для совершенствования бухгалтерского учета необходимо ввести систему субсчетов. При комплексной автоматизации это является неотъемлемой частью при формировании и использовании машинограмных ведомостей бухгалтерами и службой внутреннего контроля.

7. Автоматизация таких расчетов как использования рабочего времени, расчет отпуска, определение совокупного дохода и подоходного налога, пособий, позволит усовершенствовать начисление заработной платы. Соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда*.* Изменение среднего заработка характеризуется его индексом Iсз, который определяется отношением среднеквартальной зарплаты за 1 квартал 2009 года к среднеквартальной зарплате за 4 квартал 2008 года. Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда (Iкв):

Iсз = СЗф / СЗпл = 3681,40 руб. / 2960,94 руб. = 1,24

Iкв = КВф / КВпл = 183487,14 руб. / 186852,50 = 1,08

Приведенные данные показывают, что в механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» за анализируемый период темпы роста производительности труда ниже темпов роста оплаты труда. О их соотношении можно судить по коэффициенту соотношения Кс (отставания):

Коп = Iкв / Iсз = 1,08 / 1,24 = 0,87

Коэффициент соотношения меньше единицы, это говорит о том, что средняя заработная плата растет быстрее, чем производительность труда.

Для определения суммы экономии (- Э) или перерасхода (+ Э) фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты используем следующую формулу:

+ Э = ФЗПф \* (Iсз – Iкв) / Icз = 121486,3 \* (1,24 – 1,08) / 1,24 = +15675,65

Более высокие темпы роста заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда показали, что в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» происходит перерасход фонда заработной платы на 15675 рублей 65 коп. А это приводит к повышению себестоимости выпускаемой продукции, и соответственно, уменьшению прибыли и рентабельности.

**Заключение**

Социальная политика государства должна сближать размер минимальной заработной платы со стоимостью потребительской корзины, поэтому необходимо повысить реальную заработную плату до стоимости рабочей силы, но это не означает просто увеличение оплаты труда. Нужно установить более высокий государственный минимальный тариф за фактически отработанное время и отменить оплату 2/3 тарифа за простои. Так рабочая сила будет оплачиваться по своей реальной стоимости, и сопровождаться заинтересованностью работников в фактической работе.

Необходимо преодолеть дифференциацию в оплате труда путем установления рациональных пропорций в оплате простого и сложного труда, труда требующего квалификации. В этой связи нужно изменять принципы заложенные в ЕТС.

Учёт труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учёта на любом предприятии. С каждым годом, совершенствуется законодательная база, регулирующая вопросы, связанные с оплатой труда на предприятиях, но вместе с тем усложняется и сам процесс учёта. Работы с таким участком бухгалтерского учёта, как заработанная плата, требует от бухгалтера высокой подготовки и постоянного обучения. Все это и обусловило мой выбор темы исследования.

При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система. Предприятия самостоятельно определяют и фиксируют в коллективных договорах и других локальных нормативных актах вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и поощрений, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников.

Из начисленной работникам заработной платы производят различные удержания, которые можно разделить на две группы:

- обязательные удержания;

- удержания по инициативе организации (индивидуальные).

К обязательным удержаниям относится налог на доходы с физических лиц.

К индивидуальным - погашение задолженности по ранее выданным авансам, возврат сумм, излишне выплаченных в результате неверно произведенных расчетов, возмещение материального ущерба, причиненного предприятию работником, суммы по исполнительным листам, взыскание штрафов, суммы, излишне выплаченные за отпуск при увольнении работника и т.п.

Данная дипломная работа посвящена учету заработной платы в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» дочернего предприятия ОАО «Выксунский металлургический завод». В процессе ее написания были рассмотрены вопросы организации, задачи учета, системы и формы оплаты труда, порядок документирования и учета наличия и движения личного состава и использования рабочего времени, порядок исчисления средств на оплату труда, ведение синтетического и аналитического учета заработной платы.

В данной дипломной работе описана методика ведения бухгалтерского учета операций по начислению заработной платы. Были приведены счета, с помощью которых ведется учет, и перечислена документация, используемая при учете.

Была сделана попытка, проанализировать сущность и основные принципы ведения учета заработной платы, дан экономико-статистический анализ обеспечения предприятия трудовыми ресурсами и производительности труда за 4-ый квартал 2008г. и 1-ый квартал 2009г.

Бухгалтерский учёт в Механическом цехе ведётся в соответствии с требованиями Федерального Закона «О бухгалтерском учёте», Положениями по бухгалтерскому учёту (ПБУ), а также в соответствии с приказом директора ООО «ВМЗ-Техно» по учётной политике. Рабочий план счетов предприятия включает в себя все разделы типового плана счетов БУ.

В Механическом цехе активную позицию занимает профсоюз. Профсоюзный комитет участвует в принятии важных решений по оплате труда на предприятии.

В организации разработано и принято «Положение по оплате труда» в соответствии с Коллективным договором, который был заключён между администрацией и представителями трудового коллектива. В нём предусмотрены формы оплаты труда, ставки и расценки, система поощрения каждой категории работников за результаты труда. Кроме того, на предприятии существуют выплаты вознаграждений исходя из стажа работы в ООО ВМЗ-Техно» и ОАО «ВМЗ» (Приказ №618 от 29.12.2004г.).

В Механическом цехе применяется, в основном, повременно-премиальная оплата труда, по способу начисления применяется помесячная.

При помесячной оплате заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу. Такая разновидность повременной оплаты труда называется окладной системой.

Начисленная заработная плата отражается в лицевых счетах работников, а также в личной карточке учета доходов в виде заработной платы и других выплат. Причитающаяся к выплате заработная плата заносится в платежную ведомость, на основании которой и производится выплата.

При премировании работников, директор издает приказ, в котором определяется размер премии. Если начисление премии совпадает с начислением заработной платы, то по совокупности производятся удержания налога на доходы физических лиц, проводятся платежи ЕСН и страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Все эти операции отражаются на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Ежемесячно в главной книге производятся записи по данному счету, которые составляют основу для заполнения баланса и составления отчета по труду.

Главным фактором стабильного развития общества является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности деятельности на основе обеспечения тесной взаимосвязи размеров доходов.

В целях обеспечения заинтересованности работников в результатах деятельности предприятия я бы порекомендовала в Механическом цехе, для формирования оплаты труда, использовать показатели процентов от полученной за отчетный период фактической прибыли. Таким образом, реализация на практике высказанных рекомендаций позволит повысить качество учетной работы по оплате труда и расчетов с работниками в Механическом цехе.

В целом состояние бухгалтерского учета, на исследуемом предприятии, по начислению и выплате заработной платы отвечают требованиям действующему законодательству. В работе используется справочно-правовая система «Гарант».

Ежемесячно производятся отчисления Единого социального налога.

Учёт удержаний из заработной платы ведётся в соответствии со ст.138 Трудового кодекса.

Работу бухгалтерии Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» можно оценить положительно. Все ее подразделения качественно выполняют возложенные на них обязанности по учету имущества и обязательств организации. Соблюдаются все требования нормативных документов по ведению бухгалтерского учета. Допущенные в учете ошибки исправляются своевременно. Соблюдаются сроки составления отчетности и сдачи ее в налоговые органы.

Для дальнейшего улучшения работы централизованной бухгалтерии необходимо:

- обеспечить рабочие места всех бухгалтеров и экономистов персональными компьютерами и необходимыми программами для сокращения объема ручного труда и высвобождения времени для анализа;

- обеспечить более тесную взаимосвязь всех подразделений бухгалтерии Механическом цехе во избежание серьезных ошибок в бухгалтерском учете, а также для своевременного устранения выявленных ошибок;

- сократить сроки обработки бухгалтерской информации на ИВЦ в целях высвобождения времени для проведения внутреннего анализа.

Учет труда и его оплаты являются самым трудоёмким участком бухгалтерской работы. Это связано с разнообразием применяемых форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, спецификой методики некоторых расчетов, сжатыми сроками выдачи заработной платы, недостаточностью технических средств обработки этой информации. При этом во всех случаях этот участок работы должен обеспечить точность и своевременность:

- табельного учета личного состава предприятия;

- правильное начисление заработной платы и других причитающихся работнику платежей - пособий по больничным листам, отпускных;

- выдачу причитающихся сумм на руки;

- составление налоговой и статистической отчетности по труду, и др.

Исследование показало, что бухгалтерский учет по начислению и выплате заработной платы также ведётся в Механическом цехе в соответствии с требованиями действующего законодательства.  
 Для начисления заработной платы предприятие использует табеля учёта отработанного времени, на основе которых бухгалтерия производит начисление заработной платы. Начисленная заработная плата отражается в лицевых счетах работников, а также в личной карточке учета доходов в виде заработной платы и других выплат. Причитающаяся к выплате заработная плата заносится в платёжную ведомость, на основании которой и производится выплата.

В рассмотренной организации до сих пор полностью не автоматизированы расчеты по оплате труда.

Для более чёткой организации данного участка работы, на мой взгляд, необходимо:

- полностью компьютеризировать табельный учет рабочего времени, в частности в подразделениях ООО «ВМЗ-Техно»;

- автоматизировать синтетический и аналитический учет.

Главным фактором стабильного функционирования в Механическом цехе в дальнейшем является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результатов деятельности.

**Список использованной литературы**

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г.;

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г., утв. Федеральным законом № 197 – ФЗ (с изменениями и дополнениями от 30.12.2008г. №313-ФЗ);

3. Налоговый кодекс РФ Часть 2. Федеральный закон от 05.08.2000 г. № 118-ФЗ (в ред. Федерального закона от 29.07.2004г. № 95-ФЗ);

4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части I и II;

5. Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в редакции от 29.12.2004 N 198-ФЗ);

6. Федеральный Закон РФ «О бухгалтерском учёте» от 21.11.96 № 129 (с изменениями и дополнениями от 28.03.2002г. №32-ФЗ).;

7. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению. Утверждены приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н. (с изменениями и дополнениями от 18.09.2006г. №115н-ФЗ);

8. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации. Утверждено приказом Минфина РФ от 06.10.2008 г. № 106н (в ред. приказа Минфина РФ от 27.10.2008 г. № 12522);

9. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет. – М.: Юнити; 2006; 476с.;

10. Гейц И.В.Оплата труда в отдельных отраслях экономики. – М.: Дело и Сервис; 2005; 223с.;

11. Кожинов В.Я.Бухгалтерский учет. – М.: Экзамен; 2007; 830с.;

12. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. – М.: Инфра-Н; 2005; 716с.;

13. Палий В.Ф. Палий В.В. Финансовый учет. Учебное пособие. 2-е изд. - М.: ИД ФБК-ПРЕСС; 2005; 386с.;

14. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. 425 с.;

15. Сидорова Е.С. Заработная плата. – М.; Омега-Л; 2006; 294с.;

16. Тарасова В.Ф. Савченко Т.В. Налоги и налогообложение. Учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. - М.: КНОРУС, 2005. 403с.;

17. Юткина Т.Ф. Налоги и налогообложение. Учебник. - М.: ИНФРА-М; 2005; 388с.;

18. Постановление Правительства РФ от 21 марта 1994 года № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)»;

19. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

20. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99. Утверждено приказом Минфина РФ от 06.05.99 г. № 33н (с изменениями и дополнениями от 27.11.2006г. №156н);

21. Письмо Минтруда России от 28 апреля 1994 года № 727-РБ «О порядке применении постановления Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 года № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)»;

22. Инструкция о порядке заполнения Налоговой декларации по единому социальному налогу для лиц, производящих выплаты физическим лицам, утвержденной Приказом Минфина Российской Федерации от 31.01. 2006 года №19н «Об утверждении формы налоговой декларации по единому социальному налогу для лиц, производящих выплаты физическим лицам, и инструкции о порядке ее заполнения»;

23. Альбом новых унифицированных форм первичной учетной документации. Утвержден постановлением Госкомстата РФ от 30.10.97 г. № 71а;

24. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты. Постановление Государственного комитета РФ по статистике от 05.01.04 г. № 1;

25. Порядок заполнения сведений о численности работников и использовании рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения. Утвержден постановление Государственного комитета РФ по статистике от 04.08.03 г. № 72;

26. Правила установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утверждены постановлением Правительства РФ от 06.09.2001г. № 652;

27. Постановление ФСС РФ от 05.02.2002г. № 11 «Методика расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

28. Постановление ФСС РФ от 22.03.2002г. № 32 Порядок представления страхователями сведений для установления скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

29. Временная инструкция о порядке удержания алиментов по исполнительным документам, переданным для производства взыскания предприятиям, учреждениям и организациям, утверждена Министерством юстиции Российский Федерации 10.09.93 г. № 339;

30. Рекомендации по определению численности работников Службы заказчика жилищно-коммунальных услуг (организации по управлению жилищным фондом), утвержденные приказом Госстроя России от 26.03.1999г. № 74;

31. Рекомендации по нормированию труда работников водопроводно-канализационного хозяйства, утвержденные приказом Госстроя России от 22.03.1999г. № 66;

32. Рекомендации по нормированию труда работников предприятий внешнего благоустройства, утвержденные приказом Департамента жилищно-коммунального хозяйства Минстроя России от 06.12.1994г. № 13;

33. Отраслевое тарифное соглашение по жилищно-коммунальному хозяйству Российской Федерации на 2002-2004 годы (зарегистрировано в Минтруде России 31.01.2002г. под № 593-ВЯ);

34. Методические рекомендации по организации оплаты труда в жилищно-коммунальном хозяйстве, утвержденные приказом Госстроя России от 31.03.1999г. № 81;

35. Приказ Роскоммунхоза от 15 октября 1993 года № 50 Рекомендации по нормированию и оплате труда работников жилищного, водопроводно-канализационного и энергетического хозяйств (в редакции изменений и дополнений), в части установления нормативов численности руководителей, специалистов, служащих и рабочих жилищного хозяйства, водопроводно-канализационного хозяйства, котельных установок и тепловых сетей, электрических сетей, наружного освещения и дизельных электростанций;

36. Рекомендации по определению численности работников, занятых расчетом, учетом и приемом платежей от населения за жилищно-коммунальные услуги, утвержденные приказом Госстроя России от 15.08.2000г. № 182;

37. Рекомендации по нормированию труда работников энергетического хозяйства. Часть 1. Нормативы численности рабочих котельных установок и тепловых сетей, утвержденная приказом Госстроя России от 22.03.1999 года № 65. Часть 2. Нормативы численности руководителей, специалистов и служащих коммунальных теплоэнергетических предприятий, утвержденная приказом Госстроя России от 12.10.1999 года № 74. Часть 3. Нормативы численности работников коммунальных электроэнергетических предприятий, утвержденная приказом Госстроя России от 03.04.2000 года № 68;

38. Рекомендации по нормированию труда работников, занятых содержанием и ремонтом жилищного фонда, утвержденные приказом Госстроя России от 09.12.1999 года №139;

39. Нормативы численности работников, занятых техническим обслуживанием и текущим ремонтом подвижного состава автомобильного транспорта, строительных и специальных машин на предприятиях и в организациях жилищно-коммунального хозяйства, утвержденные приказом Госстроя России от 01.10.1999 года № 69;

**Глоссарий ключевых слов**

Автоматизация учета - использование вычислительной техники и средств телеобработки для наблюдения, измерения и регистрации данных по производственно-техническим, экономическим и социальным процессам, а также приведения информации к виду, пригодному для эффективного использования в управлении этими процессами.

Амортизация - перенесение стоимости постепенно снашивающихся основных фондов на стоимость вырабатываемой продукции.

Аренда – имущественный наем, договор по которому арендодатель предоставляет арендатору имущество во временное пользование за определенное вознаграждение – арендную плату.

Арендатор – лицо, которое временно (на установленный срок) и в рамках, оговоренных в договоре получает право на использование собственности арендодателя, за что и вносит арендную плату.

Арендодатель – собственник имущества, сдающий его в аренду.

Возмещение износа основных средств – выделение денежных средств (амортизационных отчислений), направляемых на ремонт и восстановление

(реновацию) оборудования, зданий, сооружений, машин, в целях компенсации их износа.

Возраст основных фондов – промежуток времени между датой ввода в действие и датой наблюдения.

Выбытие основных средств – ликвидация, реализация, передача другим предприятиям и гибель от стихийных бедствий объектов, числящихся в составе основных средств.

Движение основных средств – процесс, характеризующий изменение объема и структуры основных средств вследствие их поступления и выбытия в течение какого-либо периода

Договор – двустороннее или многостороннее соглашение, в котором оговорены права и обязанности его участников, направленное на установление, изменение или прекращение прав и обязанностей.

Документ – материальный носитель информации, предназначенный для ее обработки и передачи во времени и пространстве.

Документ, нормативный – документ, устанавливающий правила, общие принципы или характеристики, касающиеся различных видов деятельности или их результатов.

Документ, первичный – документ, служащий основанием для отражения записей в учетных регистрах, надлежаще оформленный.

Дотация – государственное пособие гражданам и организациям для покрытия убытков или других целей.

Журнал – книга для записи в бухгалтерии всех оборотов в порядке их совершения с указанием дебитора и кредитора.

Запись, двойная – способ регистрации хозяйственных операций в счетах бухгалтерского учета. Этот способ состоит в том, что сумма каждой хозяйственной операции записывается в двух счетах – по дебету одного и кредиту другого счета.

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

Издержки производства, основные – издержки, непосредственно связанные с процессом изготовления продукции.

Износ – обесценивание и физическое снашивание долгосрочных материальных производственных активов (основных средств), таких как здания, оборудование, транспорт и пр.

Износ основных фондов, моральный– старение и обесценивание отдельных элементов основных фондов под влиянием технического прогресса.

Износ основных фондов, физический – материальное снашивание элементов основных фондов, постепенная утрата ими потребительской стоимости в процессе производственного потребления и под влиянием естественных сил природы.

Инвентаризация – периодическая проверка наличия числящихся на балансе объединения, предприятия, организации, учреждения ценностей, их сохранности и правильности хранения, обязательств и прав на получение средств, а также ведения складского хозяйства и реальности данных учета.

Лизинг – форма долгосрочного договора аренды. Лизинг характеризуется определенными условиями использования арендованного имущества. По существу, это нечто среднее между договором аренды и договором о предоставлении кредита, в общем виде он имеет и те и другие признаки.

Ликвидация основных фондов – отражаемое в балансе основных фондов исключение основных фондов из состава действующих в связи с окончанием использования.

Лицо, материально-ответственное– работник, который согласно трудовому законодательству, несет полную материальную ответственность за ущерб, возникший в результате необеспечения сохранности вверенных ему под отчет ценностей.

Переоценка – изменение оценки, новая оценка стоимости товаров, основных средств, имущества, изменение нарицательной стоимости вкладов в связи с материальным и моральным износом, инфляцией, подвижностью цен.

Предприятие, дочернее – предприятие, созданное в качестве юридического лица другим предприятием (учредителем0 путем передачи ему части своего имущества в полное хозяйственное ведение.

Проводка, бухгалтерская – оформление корреспонденции счетов.

Списание – отнесение какого-либо актива к убыткам с изъятием их из баланса, снятием с балансового учета, уменьшение актива баланса на определенную сумму, например безнадежной задолженности.

Средства, основные – совокупность материально-вещественных ценностей, используемых в качестве средств труда и действующих в натуральной форме в течение длительного времени (свыше одного года) как в сфере материального производства, так и в непроизводственной сфере.

Учет основных средств – документальное оформление и своевременное отражение в учетных регистрах поступления основных средств, их внутреннего перемещения и выбытия, правильное исчисление и отражение в учете суммы износа основных средств, точное определение результатов при ликвидации основных средств, контроль за затратами на ремонт основных средств, за их сохранностью и эффективностью использования.

Фонд, ремонтный – создаваемый предприятиями специальный резервный фонд средств на осуществление капитального, среднего и текущего ремонтов основных производственных фондов.

Ценности, товарно-материальные – части материального имущества организации, имеющего стоимость, которое находится в собственности организации и относится к ее оборотным средствам.

Части, запасные – составная часть изделия, предназначенная для замены находившейся в эксплуатации такой же части с целью поддержания или восстановления исправного или работоспособного состояния изделия.

**Приложения**

Доклад

Уважаемый председатель и члены государственной аттестационной комиссии, разрешите представить Вашему вниманию тему моей дипломной работы: ***Бухгалтерский учет и анализ заработной платы.***

**Целью данной дипломной работы** является изучение бухгалтерского учета заработной платы, удержаний из нее в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно», анализ действующих положений на предприятии форм оплаты труда, выяление недостатков и разработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи.

Во-первых, определить сущность категории «заработная плата».

Во-вторых, рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления основных видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на исследуемом предприятии.

В-третьих, следует рассмотреть учет удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета ООО «ВМЗ-Техно».

В-четвертых, разработать рекондации по совершенствованию бухгалтерского учета.

**Цели и задачи представлены на листе 1**

**Предметом дипломной работы** является бухгалтерский учет заработной платы.

**Объектом исследования является** Механический цех ООО «ВМЗ-Техно» дочернего предприятия ОАО «Выксунский металлургический завод» г. Выкса Нижегородской области.

Данная дипломная работа состоит из *трех основных частей:*

*В первой части рассмотриваются* теоретические основы учета заработной платы, связанные с определением сущности, роли заработной платы, а также принципов ее учета.

*Вторая часть включает* в себя организационно-экономическую характеристику Механического цеха ООО «ВМЗ-Техно», изучение действующей практики по учету оплаты труда в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно». Это - начисление основной и дополнительной заработной платы, учет удержаний, расчетов по социальному страхованию и обеспечению, а также синтетический и аналитический учет по оплате труда.

*В третьей главе представим* рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета заработной платы в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» и дадим экономическое обоснование работы.

*Заработная плата, среди всех экономических ресурсов* - наиболее дорогостоящий элемент, а также для большинства населения это, по существу, единственный или по крайне мере, главный источник дохода.

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

Данная дипломная работа посвящена учету заработной платы в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» дочернего предприятия ОАО «Выксунский металлургический завод». В процессе ее написания были рассмотрены вопросы организации, задачи учета, системы и формы оплаты труда, порядок документирования и учета наличия и движения личного состава и использования рабочего времени, порядок исчисления средств на оплату труда, ведение синтетического и аналитического учета заработной платы.

В данной дипломной работе описана методика ведения бухгалтерского учета операций по начислению заработной платы. Были приведены счета, с помощью которых ведется учет, и перечислена документация, используемая при учете.

Была сделана попытка, проанализировать сущность и основные принципы ведения учета заработной платы, дан экономико-статистический анализ обеспечения предприятия трудовыми ресурсами и производительности труда за 4-ый квартал 2008г. и 1-ый квартал 2009г.

Бухгалтерский учёт в Механическом цехе ведётся в соответствии с требованиями Федерального Закона «О бухгалтерском учёте», Положениями по бухгалтерскому учёту (ПБУ), а также в соответствии с приказом директора ООО «ВМЗ-Техно» по учётной политике. Рабочий план счетов предприятия включает в себя все разделы типового плана счетов БУ.

В организации разработано и принято «Положение по оплате труда» в соответствии с Коллективным договором, который был заключён между администрацией и представителями трудового коллектива. В нём предусмотрены формы оплаты труда, ставки и расценки, система поощрения каждой категории работников за результаты труда. Кроме того, на предприятии существуют выплаты вознаграждений исходя из стажа работы в ООО ВМЗ-Техно» и ОАО «ВМЗ» (Приказ №618 от 29.12.2004г.).

В Механическом цехе применяется, в основном, сдельно-премиальная и повременно-премиальная оплата труда, по способу начисления применяется помесячная.

При помесячной оплате заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу. Такая разновидность повременной оплаты труда называется окладной системой.

Начисленная заработная плата отражается в лицевых счетах работников, а также в личной карточке учета доходов в виде заработной платы и других выплат. Причитающаяся к выплате заработная плата заносится в платежную ведомость, на основании которой и производится выплата.

При премировании работников, директор издает приказ, в котором определяется размер премии. Если начисление премии совпадает с начислением заработной платы, то по совокупности производятся удержания налога на доходы физических лиц, проводятся платежи ЕСН и страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Все эти операции отражаются на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Ежемесячно в главной книге производятся записи по данному счету, которые составляют основу для заполнения баланса и составления отчета по труду.

Главным фактором стабильного развития общества является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности деятельности на основе обеспечения тесной взаимосвязи размеров доходов.

В целях обеспечения заинтересованности работников в результатах деятельности предприятия я бы порекомендовала в Механическом цехе, для формирования оплаты труда, использовать показатели процентов от полученной за отчетный период фактической прибыли. Таким образом, реализация на практике высказанных рекомендаций позволит повысить качество учетной работы по оплате труда и расчетов с работниками в Механическом цехе.

В целом состояние бухгалтерского учета, на исследуемом предприятии, по начислению и выплате заработной платы отвечают требованиям действующему законодательству. В работе используется справочно-правовая система «Гарант».

Ежемесячно производятся отчисления Единого социального налога.

Учёт удержаний из заработной платы ведётся в соответствии со ст.138 Трудового кодекса.

Работу бухгалтерии Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно» можно оценить положительно. Все ее подразделения качественно выполняют возложенные на них обязанности по учету имущества и обязательств организации. Соблюдаются все требования нормативных документов по ведению бухгалтерского учета. Допущенные в учете ошибки исправляются своевременно. Соблюдаются сроки составления отчетности и сдачи ее в налоговые органы.

Для дальнейшего улучшения работы централизованной бухгалтерии необходимо:

- обеспечить рабочие места всех бухгалтеров и экономистов персональными компьютерами и необходимыми программами для сокращения объема ручного труда и высвобождения времени для анализа;

- обеспечить более тесную взаимосвязь всех подразделений бухгалтерии Механическом цехе во избежание серьезных ошибок в бухгалтерском учете, а также для своевременного устранения выявленных ошибок;

- сократить сроки обработки бухгалтерской информации на ИВЦ в целях высвобождения времени для проведения внутреннего анализа.

Учет труда и его оплаты являются самым трудоёмким участком бухгалтерской работы. Это связано с разнообразием применяемых форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, спецификой методики некоторых расчетов, сжатыми сроками выдачи заработной платы, недостаточностью технических средств обработки этой информации. При этом во всех случаях этот участок работы должен обеспечить точность и своевременность:

- табельного учета личного состава предприятия;

- правильное начисление заработной платы и других причитающихся работнику платежей - пособий по больничным листам, отпускных;

- выдачу причитающихся сумм на руки;

- составление налоговой и статистической отчетности по труду, и др.

Исследование показало, что бухгалтерский учет по начислению и выплате заработной платы также ведётся в Механическом цехе в соответствии с требованиями действующего законодательства.  
 Для начисления заработной платы предприятие использует табеля учёта отработанного времени, на основе которых бухгалтерия производит начисление заработной платы. Начисленная заработная плата отражается в лицевых счетах работников, а также в личной карточке учета доходов в виде заработной платы и других выплат. Причитающаяся к выплате заработная плата заносится в платёжную ведомость, на основании которой и производится выплата.

В рассмотренной организации до сих пор полностью не автоматизированы расчеты по оплате труда.

Для более чёткой организации данного участка работы, на мой взгляд, необходимо:

- полностью компьютеризировать табельный учет рабочего времени, в частности в подразделениях ООО «ВМЗ-Техно»;

- автоматизировать синтетический и аналитический учет.

Главным фактором стабильного функционирования в Механическом цехе в дальнейшем является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результатов деятельности.

**Основные элементы учетной политики при "вмененке"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Элемент** | **Содержание** | **Основание** |
| Организация ведения бухгалтерского  учета | 1. Руководитель  организации.  2. Штатный бухгалтер.  3. Бухгалтерская служба  организации, возглавляемая  главным бухгалтером.  4. Централизованная  бухгалтерия,  специализированная  компания или бухгалтер-  специалист | Пункт 2 ст. 6 Закона  N 129-ФЗ |
| Лимит стоимости  активов со сроком  полезного  использования  свыше 12 месяцев,  включаемых  в состав  материально-  производственных  запасов | Любой, но не более 20 000 руб. | Пункт 5 ПБУ 6/01,  утвержденного Приказом  Минфина России  от 30.03.2001 N 26н |
| Способ начисления  амортизации  основных средств | 1. Линейный.  2. Уменьшаемого остатка.  3. Списание стоимости  по сумме чисел лет срока  полезного использования.  4. Списание стоимости  пропорционально объему  продукции (работ) | Пункт 18 ПБУ 6/01,  утвержденного Приказом  Минфина России  от 30.03.2001 N 26н |
| Способ начисления  амортизации  нематериальных  активов | 1. Линейный.  2. Уменьшаемого остатка.  3. Списание стоимости  пропорционально объему  продукции (работ) | Пункт 28 ПБУ 14/2007,  утвержденного Приказом  Минфина России  от 27.12.2007 N 153н |
| Способ оценки  материально-  производственных  запасов (кроме  товаров,  учитываемых  по продажной  стоимости) | 1. По себестоимости каждой  единицы.  2. По средней  себестоимости.  3. По себестоимости первых  по времени приобретения  материально-  производственных запасов  (способ ФИФО) | Пункт 16 ПБУ 5/01,  утвержденного Приказом  Минфина России  от 09.06.2001 N 44н |
| Способ оценки  товаров  в организациях  розничной торговли | 1. По стоимости  приобретения.  2. По продажной стоимости  с отдельным учетом наценок  (скидок) | Пункт 13 ПБУ 5/01,  утвержденного Приказом  Минфина России  от 09.06.2001 N 44н |
| Порядок признания  выручки  от выполнения работ (оказания услуг,  продажи продукции  с длительным циклом изготовления) | 1. По завершении  выполнения работы  (оказания услуги,  изготовления продукции  в целом).  2. По мере готовности  работы (услуги, части  продукции).  При выборе этого метода  указываются способы  определения готовности  работ (услуг, продукции) | Пункты 13 и 17 ПБУ 9/99,  утвержденного Приказом  Минфина России  от 06.05.1999 N 32н |
| Рабочий план счетов бухгалтерского  учета | Собственный план счетов  с необходимыми субсчетами  (чаще всего оформляется как отдельное приложение) | Типовой План счетов  утвержден Приказом  Минфина России  от 31.10.2000 N 94н |
| Правила  документооборота | Утверждаются порядок,  график прохождения  документов и лица,  ответственные за их  оформление | Закон N 129-ФЗ и  Положение по ведению  бухгалтерского учета и  бухгалтерской отчетности  в Российской Федерации,  утвержденное Приказом  Минфина России  от 29.07.1998 N 34н |
| Порядок проведения  инвентаризации  активов и  обязательств <\*> | Отражаются периодичность  инвентаризации, перечень  имущества и финансовых  обязательств, которые  подлежат инвентаризации, и  список должностных лиц,  ответственных за ее  проведение | Статья 12 Закона N 129-ФЗ и п. 2.1 Методических  указаний, утвержденных  Приказом Минфина России  от 13.06.1995 N 49 |

При этом п. 20 Методических указаний определено, что по степени использования основные средства подразделяются на находящиеся: в эксплуатации; в запасе (резерве); в ремонте; в стадии достройки, дооборудования, реконструкции, модернизации и частичной ликвидации; на консервации.

В соответствии с Планом МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 4 апреля 2007 г. N 03-03-06/1/221

Департамент налоговой и таможенно-тарифной политики рассмотрел письмо по вопросу определения нормативов отчислений в резерв предстоящих расходов на ремонт основных средств и сообщает следующее.

Согласно п. 2 ст. 324 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) налогоплательщик, образующий резерв предстоящих расходов на ремонт, рассчитывает отчисления в такой резерв, исходя из совокупной стоимости основных средств, рассчитанной в соответствии с порядком, установленным п. 2 ст. 324 Кодекса, и нормативов отчислений, утверждаемых налогоплательщиком самостоятельно в учетной политике для целей налогообложения.

Совокупная стоимость основных средств определяется как сумма первоначальной стоимости всех амортизируемых основных средств, введенных в эксплуатацию по состоянию на начало налогового периода, в котором образуется резерв предстоящих расходов на ремонт основных средств.

При определении нормативов отчислений в резерв предстоящих расходов на ремонт основных средств налогоплательщик обязан определить предельную сумму отчислений в резерв предстоящих расходов на ремонт основных средств, исходя из периодичности осуществления ремонта объекта основных средств, частоты замены элементов основных средств (в частности, узлов, деталей, конструкций) и сметной стоимости указанного ремонта. При этом предельная сумма резерва предстоящих расходов на указанный ремонт не может превышать среднюю величину фактических расходов на ремонт, сложившуюся за последние три года.

Из письма следует, что в 2005 г. была образована дочерняя организация. Основные средства, переданные в качестве оплаты вклада в уставный капитал дочерней организации, числились на балансе материнской компании в течение 10 лет. Данные о фактических расходах на ремонт по переданным основным средствам у дочерней организации имеются.

счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкцией по его применению, утвержденными Приказом Минфина России от 31.10.2000 N 94н, счет 01 "Основные средства" предназначен для обобщения информации о наличии и движении основных средств организации, находящихся в эксплуатации, запасе, на консервации, в аренде, доверительном управлении.

Порядок консервации объектов основных средств, принятых к бухгалтерскому учету, устанавливается и утверждается руководителем организации согласно п. 63 Методических указаний. Учет затрат на консервацию закрепляется в приказе как элемент учетной политики. Поскольку ничего больше об этом порядке в документе не сказано, то организация может сама определить элементы процедуры: например, порядок определения сроков консервации и состав оформляемых при этом документов. Не существует унифицированной формы для оформления перевода объекта на консервацию, такой, как, например, акт о приеме-передаче основных средств. Поэтому организация может разработать свою форму акта.

Согласно Письму Минфина России от 15.05.2006 N 03-06-01-04/101, поскольку объекты основных средств, переведенные по решению руководства организации на консервацию свыше трех месяцев, списанию с баланса организации в соответствии с п. 29 ПБУ 6/01 не подлежат, то должны рассматриваться в качестве объекта налогообложения налогом на имущество организаций у данной организации. Остаточная стоимость по законсервированным объектам основных средств остается неизменной в течение всего срока консервации. Налог на имущество с остаточной стоимости законсервированных объектов основных средств исчисляется и уплачивается в общеустановленном порядке.

Статьей 260 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) предусмотрено право налогоплательщика создавать резервы под предстоящие ремонты основных средств в соответствии с порядком, установленным ст.324 Кодекса, для обеспечения в течение двух и более налоговых периодов равномерного включения расходов на проведение ремонта основных средств.

Таким образом, налогоплательщик, осуществляющий ремонт основных средств, переданных в финансовую аренду (лизинг), вправе создать резерв на предстоящий ремонт основных средств в общем порядке, предусмотренном Кодексом.

Норматив отчислений в резерв предстоящих расходов на ремонт основных средств должен быть определен налогоплательщиком в учетной политике для целей налогообложения в соответствии с п.2 ст.324 Кодекса. Согласно указанному пункту ст.324 Кодекса при определении нормативов отчислений в резерв предстоящих расходов на ремонт основных средств налогоплательщик обязан определить предельную сумму отчислений в резерв предстоящих расходов на ремонт основных средств, исходя из периодичности осуществления ремонта объекта основных средств, частоты замены элементов основных средств (в частности, узлов, деталей, конструкций) и сметной стоимости указанного ремонта. При этом предельная сумма резерва предстоящих расходов на указанный ремонт не может превышать среднюю величину фактических расходов на ремонт, сложившуюся за последние три года. Если налогоплательщик осуществляет накопление средств для проведения особо сложных и дорогих видов капитального ремонта основных средств в течение более чем одного налогового периода, то предельный размер отчислений в резерв предстоящих расходов на ремонт основных средств может быть увеличен на сумму отчислений на финансирование указанного ремонта, приходящегося на соответствующий налоговый период в соответствии с графиком проведения указанных видов ремонта, при условии что в предыдущих налоговых периодах указанные либо аналогичные ремонты не осуществлялись.

Учитывая изложенное, налогоплательщик, не производивший ремонт основных средств в течение предыдущих трех лет, вправе производить отчисления в резерв только в том случае, если он осуществляет накопление средств для проведения особо сложных и дорогих видов капитального ремонта основных средств в течение более чем одного налогового периода. При этом предельный размер отчислений в резерв предстоящих расходов на ремонт основных средств составит сумму отчислений на финансирование указанного ремонта, приходящегося на соответствующий налоговый период в соответствии с графиком проведения указанных видов ремонта.

В ст. 260 НК РФ предусмотрено право налогоплательщика создавать резервы под предстоящие ремонты основных средств на основании порядка, установленного ст. 324 НК РФ, для обеспечения в течение двух и более налоговых периодов равномерного включения расходов на проведение ремонта основных средств.

В соответствии со ст. 324 Налогового кодекса РФ организация формирует в аналитическом учете сумму расходов на ремонт основных средств с учетом группировки всех осуществленных расходов, включая стоимость запасных частей и расходных материалов, используемых для ремонта, расходов на оплату труда работников, осуществляющих ремонт, и прочих расходов, связанных с ведением указанного ремонта собственными силами, а также с учетом затрат на оплату работ, выполненных сторонними силами.

Согласно п. 2 ст. 324 НК РФ организация, образующая резерв предстоящих расходов на ремонт, рассчитывает отчисления в такой резерв исходя из совокупной стоимости основных средств, определенной в соответствии с порядком, установленным в этом пункте, и нормативов отчислений, утверждаемых ею самостоятельно в учетной политике для целей налогообложения.

Совокупная стоимость основных средств определяется как сумма первоначальной стоимости всех амортизируемых основных средств, введенных в эксплуатацию по состоянию на начало налогового периода, в котором образуется резерв предстоящих расходов на ремонт основных средств.

При определении нормативов отчислений в резерв предстоящих расходов на ремонт основных средств организация обязана рассчитать предельную сумму отчислений в резерв предстоящих расходов на ремонт основных средств исходя из периодичности осуществления ремонта объекта основных средств, частоты замены элементов основных средств (в частности, узлов, деталей, конструкций) и сметной стоимости указанного ремонта. Предельная сумма резерва предстоящих расходов на указанный ремонт не может превышать среднюю величину фактических расходов на ремонт, сложившуюся за последние три года.

Если организация осуществляет накопление средств для проведения особо сложных и дорогих видов капитального ремонта основных средств в течение более чем одного налогового периода, то предельный размер отчислений в резерв предстоящих расходов на ремонт основных средств может быть увеличен на сумму отчислений на финансирование указанного ремонта, приходящегося на соответствующий налоговый период в соответствии с графиком проведения указанных видов ремонта. При этом должно соблюдаться условие, что в предыдущих налоговых периодах организация не проводила указанные либо аналогичные ремонты.

Согласно п.8.1, п.12, п.29 рассматриваемых Методических рекомендаций работы, принятые генеральным исполнителем у сторонних организаций-соисполнителей (по контрагентским договорам на создание НТП), подлежат включению в себестоимость НТП по соответствующему договору только по мере расчетов за них с субподрядчиками. Таким образом, для предприятий, осуществляющих деятельность в отрасли "Наука и научное обслуживание", способ ведения учета по конкретному вопросу установлен и право выбора альтернативного способа формирования себестоимости и финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли от реализации НТП, не предоставлено. Другими словами, определение момента включения неоплаченных соисполнителям субподрядных работ в себестоимость НТП не входит в компетенцию руководителя предприятия, а потому не может быть значащим элементом учетной политики предприятия.

Данное положение действительно требует дополнительных затрат для получения оперативных достоверных бухгалтерских данных по себестоимости конкретного заказа (вида работ), что, безусловно, необходимо, и не только при военной приемке НТП. Именно поэтому в отсутствие специально регулирующих данный вопрос нормативных актов по бухгалтерскому учету нами было предложено использование предприятием в таких случаях отдельного субсчета "Принятые у субподрядчика неоплаченные работы" счета 20 "Основное производство" для учета до момента оплаты принятых от субподрядчика-контрагента работ. Составляющие дебетовое сальдо суммы в конце отчетного периода с этого субсчета на счет реализации в составе затрат на производство реализованной продукции не списываются и не участвуют в формировании налогооблагаемого финансового результата, однако эти данные могут быть использованы предприятием в отношениях с заказчиками и третьими сторонами, в том числе и при расчетах с предприятиями Министерства обороны. Такой (один из возможных) подход к решению проблемы учета фактических затрат на производство научно-технической продукции не противоречит методологическим принципам бухгалтерского учета, соблюдает порядок формирования налогооблагаемой прибыли и достаточно удобен в применении для потребителей.

**Бухгалтерский учет**

Для обобщения информации о расходах для нужд управления, не связанных непосредственно с производственным процессом, предназначен счет 26 "Общехозяйственные расходы". В частности, на этом счете могут быть отражены следующие расходы: административно-управленческие расходы; содержание общехозяйственного персонала, не связанного с производственным процессом; амортизационные отчисления и расходы на ремонт основных средств управленческого и общехозяйственного назначения; арендная плата за помещения общехозяйственного назначения; расходы по оплате информационных, аудиторских, консультационных и т.п. услуг; другие аналогичные по назначению управленческие расходы <1>.

Общехозяйственные расходы отражаются на счете 26 в корреспонденции со счетами учета производственных запасов, расчетов с работниками по оплате труда, расчетов с другими организациями (лицами) и др. <2>.

Расходы, учтенные на счете 26, списываются, в частности, в дебет счетов 20 "Основное производство", 23 "Вспомогательные производства" (если вспомогательные производства производили изделия и работы и оказывали услуги на сторону), 29 "Обслуживающие производства и хозяйства" (если обслуживающие производства и хозяйства выполняли работы и услуги на сторону) <3>.

Общехозяйственные расходы распределяют по объектам аналитического учета соответствующих производств способом, установленным организацией в учетной политике. Допускается распределение этих расходов пропорционально общей сумме основных затрат соответствующих производств, за исключением стоимости сырья и материалов; пропорционально прямым затратам соответствующих производств; по нескольким элементам прямых затрат (комбинированным способом); пропорционально сумме оплаты труда работников, прямо включаемой в затраты соответствующих производств; пропорционально плановой себестоимости и т.д. <4>.

Аналитический учет по счету 26 ведется по каждой статье соответствующих смет, месту возникновения затрат и др. <5>.

**Бухгалтерская отчетность**

Информация о расходах по обычным видам деятельности по элементам затрат (в том числе об общехозяйственных расходах) отражается в Приложении к бухгалтерскому балансу (форма N 5) <6>.

Заметим, что в случае если организация производит распределение общехозяйственных расходов по объектам учета (соответствующим производствам), то отдельно в ***Отчете о прибылях и убытках*** (форма N 2) по строке 040 "Управленческие расходы" сумма общехозяйственных расходов не отражается.

<\*> Порядок списания расходов, учтенных на счете 26, является элементом учетной политики организации (п. 20 ПБУ 10/99). Если учетной политикой установлено, что общехозяйственные расходы списываются в качестве условно-постоянных, то при формировании финансового результата в бухгалтерском учете производится запись по дебету счета 90 "Продажи", субсчет 90-2 "Себестоимость продаж", в корреспонденции с кредитом счета 26. Если же учетной политикой организации предусмотрено включение общехозяйственных расходов в себестоимость продукции (работ, услуг), то суммы, учтенные на счете 26, списываются в дебет счетов учета затрат на производство, например, счета 20 "Основное производство".

Н.А. Якимкина

Консультационно-аналитический

центр по бухгалтерскому учету

и налогообложению

23.01.2005 Порядок списания расходов, учтенных на счете 26 "Общехозяйственные расходы", является элементом учетной политики организации (п.20 ПБУ 10/99) Аналитический учет по счету 20 "Основное производство" ведется по видам затрат и видам выполняемых работ.

Н.А. Якимкина

Центр исследований

проблем налогообложения

и бухгалтерского учета

17.07.2002

<\*> Аналитический учет по счету 01 "Основные средства" ведется по отдельным инвентарным объектам ОС.

<\*\*> Порядок списания расходов, учтенных на счете 26 "Общехозяйственные расходы", является элементом учетной политики организации. Если учетной политикой установлено, что общехозяйственные расходы списываются в качестве условно - постоянных, то при формировании финансового результата в бухгалтерском учете производится запись по дебету счета 90 "Продажи", субсчет 90-2 "Себестоимость продаж", в корреспонденции с кредитом счета 26 "Общехозяйственные расходы". Если же учетной политикой организации предусмотрено включение общехозяйственных расходов в себестоимость продукции, то суммы, учтенные на счете 26 "Общехозяйственные расходы", списываются в дебет счетов учета затрат на производство.

Н.А. Якимкина

Центр исследований

проблем налогообложения

и бухгалтерского учета

14.11.2001

<\*> Аналитический учет по счету 20 "Основное производство" ведется по видам затрат и видам выпускаемой продукции.

<\*\*> Без учета других затрат, формирующих производственную себестоимость готовой продукции. Аналитический учет по счету 43 "Готовая продукция" ведется по местам хранения и отдельным видам готовой продукции.

<\*\*\*> Порядок списания расходов, учтенных на счете 44 "Расходы на продажу", является элементом учетной политики организации. Согласно п.20 Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99, утвержденного Приказом Минфина России от 06.05.1999 N 33н, в составе информации об учетной политике организации в бухгалтерской отчетности подлежит раскрытию порядок признания коммерческих расходов.

Н.А. Якимкина

Центр исследований

проблем налогообложения

и бухгалтерского учета

17.05.2001

Основные элементы учетной политики по налогу на прибыль

Основными элементами учетной политики по налогу на прибыль являются:

- метод признания доходов и расходов;

- квалификация отдельных видов доходов и расходов;

- распределение расходов, относящихся к различным видам деятельности;

- определение прямых и косвенных расходов;

- элементы учетной политики по амортизируемому имуществу;

- элементы учетной политики по материально-производственным запасам;

- создание резервов для целей налогообложения;

- показатель, используемый в целях исчисления и уплаты налога на прибыль организациями, имеющими обособленные подразделения;

- элементы учетной политики по ценным бумагам;

- порядок переноса убытков на будущее.

Любая организация формирует рациональную учетную политику как для целей бухгалтерского учета, так и для целей налогообложения.

Основные элементы учетной политики

В п. п. 11 и 12 ПБУ 1/98 установлено, какие способы ведения бухгалтерского учета организация должна утвердить при формировании учетной политики. Это способы амортизации основных средств, нематериальных и иных активов, оценки производственных запасов, товаров, незавершенного производства (НЗП) и готовой продукции, признания прибыли от продажи продукции, товаров, работ, услуг и другие способы, отвечающие требованию существенности.

Кроме того, организация самостоятельно решает, какие еще вопросы бухучета по конкретным направлениям ей надо прописать в учетной политике.

Выбираем способ ведения бухучета

Конечно, если законодательством предусмотрен единственный порядок учета конкретной операции, то он является обязательным для всех организаций и не требует отражения в учетной политике. Но часто в нормативных актах по бухучету предусмотрено несколько допустимых способов отражения тех или иных хозяйственных операций. В этом случае фирме нужно выбрать один метод и указать его в учетной политике.

Иногда способ ведения учета отдельных хозяйственных операций не закреплен законодательством. В подобной ситуации организация вправе самостоятельно разработать и утвердить в учетной политике порядок учета этих операций. Причем теперь она может опираться не только на положения по бухгалтерскому учету, но и на Международные стандарты финансовой отчетности (п. 7 ПБУ 1/2008).

Итак, приведем основные положения бухгалтерского учета, отражаемые в учетной политике (см. таблицу на с. 18).

Таблица. Основные элементы учетной политики при "вмененке"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Элемент | Содержание | Основание |
| Организация ведения бухгалтерского  учета | 1. Руководитель  организации.  2. Штатный бухгалтер.  3. Бухгалтерская служба  организации, возглавляемая  главным бухгалтером.  4. Централизованная  бухгалтерия,  специализированная  компания или бухгалтер-  специалист | Пункт 2 ст. 6 Закона  N 129-ФЗ |
| Лимит стоимости  активов со сроком  полезного  использования  свыше 12 месяцев,  включаемых  в состав  материально-  производственных  запасов | Любой, но не более  20 000 руб. | Пункт 5 ПБУ 6/01,  утвержденного Приказом  Минфина России  от 30.03.2001 N 26н |
| Способ начисления  амортизации  основных средств | 1. Линейный.  2. Уменьшаемого остатка.  3. Списание стоимости  по сумме чисел лет срока  полезного использования.  4. Списание стоимости  пропорционально объему  продукции (работ) | Пункт 18 ПБУ 6/01,  утвержденного Приказом  Минфина России  от 30.03.2001 N 26н |
| Способ начисления  амортизации  нематериальных  активов | 1. Линейный.  2. Уменьшаемого остатка.  3. Списание стоимости  пропорционально объему  продукции (работ) | Пункт 28 ПБУ 14/2007,  утвержденного Приказом  Минфина России  от 27.12.2007 N 153н |
| Способ оценки  материально-  производственных  запасов (кроме  товаров,  учитываемых  по продажной  стоимости) | 1. По себестоимости каждой  единицы.  2. По средней  себестоимости.  3. По себестоимости первых  по времени приобретения  материально-  производственных запасов  (способ ФИФО) | Пункт 16 ПБУ 5/01,  утвержденного Приказом  Минфина России  от 09.06.2001 N 44н |
| Способ оценки  товаров  в организациях  розничной торговли | 1. По стоимости  приобретения.  2. По продажной стоимости  с отдельным учетом наценок  (скидок) | Пункт 13 ПБУ 5/01,  утвержденного Приказом  Минфина России  от 09.06.2001 N 44н |
| Порядок признания  выручки  от выполнения работ (оказания услуг,  продажи продукции  с длительным циклом изготовления) | 1. По завершении  выполнения работы  (оказания услуги,  изготовления продукции  в целом).  2. По мере готовности  работы (услуги, части  продукции).  При выборе этого метода  указываются способы  определения готовности  работ (услуг, продукции) | Пункты 13 и 17 ПБУ 9/99,  утвержденного Приказом  Минфина России  от 06.05.1999 N 32н |
| Рабочий план счетов бухгалтерского  учета | Собственный план счетов  с необходимыми субсчетами  (чаще всего оформляется как отдельное приложение) | Типовой План счетов  утвержден Приказом  Минфина России  от 31.10.2000 N 94н |
| Правила  документооборота | Утверждаются порядок,  график прохождения  документов и лица,  ответственные за их  оформление | Закон N 129-ФЗ и  Положение по ведению  бухгалтерского учета и  бухгалтерской отчетности  в Российской Федерации,  утвержденное Приказом  Минфина России  от 29.07.1998 N 34н |
| Порядок проведения  инвентаризации  активов и  обязательств <\*> | Отражаются периодичность  инвентаризации, перечень  имущества и финансовых  обязательств, которые  подлежат инвентаризации, и  список должностных лиц,  ответственных за ее  проведение | Статья 12 Закона N 129-ФЗ и п. 2.1 Методических  указаний, утвержденных  Приказом Минфина России  от 13.06.1995 N 49 |

Лист 1

**Цели и задачи исследования**

**Целью дипломной работы** является изучение бухгалтерского учета заработной платы, удержаний из нее в Механическом цехе ООО «ВМЗ-Техно», анализ действующих положений на предприятии форм оплаты труда, выяление недостатков и разработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета.

**Задачи работы:**

1) определить сущность категории «заработная плата».

2) рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления основных видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на исследуемом предприятии.

3) следует рассмотреть учет удержаний и вычетов из заработной платы работников, а также их отражения на счетах бухгалтерского учета ООО «ВМЗ-Техно».

4) разработать рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета.

Лист 2

Организационная структура ООО «ВМЗ-Техно»

**ПРИКАЗ № 1 Учетная политика ООО «Магнат» на 2007 год**

**1. Обшие положения**

1. **ООО** «Магнат» организует и ведет бухгалтерский учет, составляет бухгалтерскую отчетность в соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете» от 21.11.96 № 129-ФЗ, Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства финансов Российской Федерации от 29.07.98 № 34н, и иными нормативными актами.
2. ООО «Магнат» является хозяйствующим субъектом, обладающим правами юридического лица, имеет самостоятельный баланс, расчетный счет в банке.
3. Ответственность за организацию бухгалтерского учета на предприятии несет руководитель предприятия.
4. Главный бухгалтер подчиняется непосредственно руководителю предприятия и несет ответственность за ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной достоверной бухгалтерской отчетности.
5. Главный бухгалтер обеспечивает соответствие оосуществляемых хозяйственных операций законодательству РФ, контроль за движением имущества и выполнением обязательств.
6. Главный бухгалтер подписывает совместно с руководилем .предприятия документы, служащие основанием для приемки и выдачи МПЗ и денежных средств, а также расчетных, кредитных и финансовых обязательств. Указанные документы без подписи главного бухгалтера считаются недействительными и к исполнению не принимаются.

1.7. Требования главного бухгалтера по документальному оформлению хозяйственных операций и представлению в бухгалтерию необходимых документов и сведений не обязательны для всех работников.

1. Бухгалтерский учет ведется непрерывно с момента организации ООО «Магнат» в качестве юридического лица до рреорганизации или ликвидации.
2. Бухгалтерский учет операций и имущества ведется путем двойной записи на взаимосвязанных счетах бухгалтерского учета по журнально-ордерной форме учета.

**2. Правила документооборота, технология обработки учетной информации и составления отчетности**

1. Право подписи первичных учетных документов имеют лица, установленные приказом ООО. «Магнат» от 19.12.02 №48.
2. Документы, которыми оформляются хозяйственные операции с денежными средствами (на счетах в банке и в кассе организации), подписываются генеральным директором и главным

бухгалтером, а также могут подписываться их заместителями, ими уполномоченными.

2.3. Содержание регистров бухгалтерского учета и внутренней бухгалтерской отчетности является коммерческой тайной. Лица, получившие доступ к информации, содержащейся в регистрах бухгалтерского учета и во внутренней бухгалтерской отчетности, обязаны хранить коммерческую тайну. За ее разглашение они несут ответственность, установленную законодательством **РФ.**

**3. Порядок проведения инвентаризации имущества и обязательств**

3.1. Инвентаризация имущества и обязательств проводится в соответствии со ст. 12 Федерального закона «О бухгалтерском учете» и Методическими указаниями по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденными приказом Министерства финансов РФ от 13.08.95 № 49.

**4. Основные средства, их оценка, амортизация, поступление и выбытие**

1. Учет основных средств в ООО «Магнат» ведется в соответствии с ПБУ 6/01, утвержденным приказом Министерства финансов РФ от 30.03.01 №23н.
2. К основным средствам относится имущество, используемое в процессе производства продукции, выполнения работ, оказания услуг в течение срока полезного использования продолжительностью более 12 месяцев.
3. Основные средства принимаются к учету по первоначальной стоимости.

**Табель на оплату**

**расчет по окладу**

**96000000 ООО «ВМЗ-Техно»**

**за период 01-апр-09 – 30-апр-09**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия, инициалы,  должность  (специальность, профессия) | Табель-ный но-мер | Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Отработано за | |
| 1 | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | | 11 | | 12 | | 13 | | 14 | | 15 | Х | Полов.  месяца  (I. II) | месяц |
| 16 | 17 | | 18 | | 19 | | 20 | | 21 | | 22 | | 23 | | 24 | | 25 | | 26 | | 27 | | 28 | | 29 | | 30 | 31 | дни | |
| часы | |
| 96040400 Техно МЦ: Участок №3 | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Купцов, Олег Иванович  Фрезеровщик 5-го разряда | 7057 | Я | Я | Я | | В | | В | | Я | | Я | | Я | | Я | | Я | | В | | В | | Я | | Я | | Я | |  | 10 | 22 |
| 6:30 | 6:30 | 6:30 | |  | |  | | 8:00 | | 8:00 | | 8:00 | | 8:00 | | 8:00 | |  | |  | | 6:30 | | 6:30 | | 6:30 | | 80 |
| Н | Н | Н | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | Н | | Н | | Н | | 12 | 175 |
| 1:30 | 1:30 | 1:30 | | 1:30 | | 1:30 | | 1:30 | | 95 |
| Я | Я | В | | В | | Я | | Я | | Я | | Я | | Я | | В | | В | | Я | | Я | | Я | | Я | |  | |
| 6:30 | 6:30 |  | |  | | 8:00 | | 8:00 | | 8:00 | | 8:00 | | 8:00 | |  | |  | | 6:30 | | 6:30 | | 6:30 | | 7:00 | |
| Н | Н |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | Н | | Н | | Н | |  | |
| 1:30 | 1:30 | 1:30 | | 1:30 | | 1:30 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Норма  време-ни | Выработка | Расценка | Норма  выработки | Тариф  (оклад) | Категория | Таб. номер | Заказ | Шифр затрат | Шифр затрат  КомпIМВ3IСчетIОбъектIСтатья | Основная плата | | | | | Премия | | |
| Шифр оплаты | Коэфициент | Процент | Часы | Сум-ма | Шифр оплаты | Процент | Сум-ма |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **175** |  |  |  | **400** | **4** | **7057** |  | **202600** | **13I30002I20001II260000** | **143** |  |  | **175** |  |  |  |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Руководите

Работник по орг. и норм. труда

Бухгалтер

Руководитель структурного подразделения

Инспектор по кадрам

Табельщик