**План**

Введение.

* Заработная плата и ее составные части.
* Системы, формы и виды оплаты труда.

Тарифная система.

Повременная оплата труда.

Простая повременная оплата труда.

Повременно-премиальная оплата труда.

Сдельная оплата труда.

Прямая сдельная оплата труда.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда.

Сдельно-премиальная оплата труда.

Косвенно-сдельная оплата труда.

Бестарифная система оплаты труда.

Смешанная система оплаты труда.

* Учет заработной платы.

Учет заработной платы за отработанное время.

Учет заработной платы за неотработанное время.

* Удержания из заработной платы.

Обязательные удержания.

Удержания по инициативе работодателя.

Удержания по заявлению работника.

* Начисления на заработную плату.

Заключение

Список использованной литературы

Практическая часть

**Введение.**

Заработная плата – выплата, носящая ярко выраженный индивидуальный характер.

Главной особенностью заработной платы, с точки зрения бухгалтера, является то, что в каждом отдельном случае требуются свои расчеты, возникают особые обстоятельства, которые следует учесть, существует множество схожих, на первый взгляд, а на самом деле различных ситуаций.

К основным нормативным документам государственного регулирования отношений, связанных с организацией и оплатой труда, относится Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ. Во многие документы, регламентирующие начисление заработной платы часто вносятся поправки, влекущие за собой изменение размера выплат работнику и удержания налогов, непосредственно относящихся к оплате труда.

При написании данной курсовой работы были поставлены задачи рассмотреть:

* Заработную плату и ее составные части.
* Системы, формы и виды заработной платы.
* Учет зарплаты
* Удержания из заработной платы
* Начисления на заработную плату

Об этом речь пойдет далее.

**1.Заработная плата и ее составные части**

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Согласно ст. 130 ТК РФ основными составляющими системы государственных гарантий по оплате труда работников являются:

* Величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.
* Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы ;
* Ограничения перечня основания и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
* Ограничения оплаты в натуральной форме;
* Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежноспособности в соответствии с федеральными законами;
* Государственный контроль полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
* Ответственность работодателей за нарушение требований установленных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
* Сроки и очередность выплаты заработной платы.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности , количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Таким образом, заработная плата может включать в себя различны выплаты, которые можно разделить на три основные группы (составные части заработной платы):

* 1. Вознаграждение за выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором;
  2. Компенсационные выплаты, учитывающие любые отклонения условий работы от нормальных.
  3. Стимулирующие выплаты.

**2.Системы, формы и виды оплаты труда.**

Рассмотрим наиболее распространенные:

**Тарифная система**

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от :

* сложности выполняемой работы;
* условий труда;
* природно-климатических условий, в которых выполняется работа;
* интенсивности труда;
* характера труда.

К числу основных нормативов, образующих тарифную систему оплаты труда, относятся: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, схемы должностных окладов и нормы труда.

Тарифная ставка (оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполненные нормы труда, определенной сложности (квалификации) в единицу времени.

Тарифные ставки применяются при определении как размера оплаты за отработанное время работником, получающим повременную оплату, так и размера сдельных расценок, на основании которых оплачивается труд рабочих-сдельщиков.

Основными формами тарифной системы оплаты труда являются повременная и сдельная.

**2.1.1Повременная оплата труда**

При повременной оплате труда заработная плата работника определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного времени.

Повременно оплачивается труд руководящего и административно-хозяйственного персонала, дежурного персонала (слесарей, сантехников, электриков), рабочих на ремонте и обслуживании машин и т.д.

Простая повременная оплата труда

При применении простой повременной формы оплаты труда на основе тарифной ставки оплачивается фактически проработанное время. В зависимости от способа учета рабочего времени используются месячные (оклад), дневные и часовые тарифные ставки.

Пример

Согласно штатному расписанию месячная тарифная ставка работника данной специальности и квалификации составляет – 10000 руб.

|  |  |
| --- | --- |
| Определение размера часовой тарифной ставки работника | Определение размера дневной тарифной ставки работника |
| Годовой фонд рабочего времени на 2006год при 40-часовой рабочей неделе-1980 часов.  Среднемесячное количество рабочих часов составляет:  1980ч.: 12мес.= 165ч.  Часовая тарифная ставка работника:  10000 руб. : 165ч. = 60,606 руб. | Количество дней по календарю 5-дневной рабочей неделе в 2006 году – 248.  Среднемесячное количество рабочих дней составляет:  248 дней : 12 мес. = 20,67 дней  Дневная тарифная ставка работника:  10000 руб. : 20,67 дней = 483,793 руб. |

**Повременно-премиальная оплата труда**

Повременная оплата труда может применяться в сочетании с премиальной системой, принятой в организации в соответствии с положением о премировании (коллективным договором), в котором устанавливаются конкретные показатели и условия начисления премиальных сумм.

**2.1.2 Сдельная оплата труда**

Сдельная форма оплаты труда применяется, когда есть реальная возможность фиксировать количественные показатели результатов труда и нормировать труд путем установления норм выработки, времени и др.

Изначально сдельная форма оплаты труда призвана стимулировать рост производительности труда и выпуска продукции.

При сдельной форме оплаты труда работнику платят по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (выполненной работы, оказанной услуги).

Сдельные расценки определяются следующим образом:

* делением часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки;
* умножением часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах (днях).

Формы сдельной оплаты труда в зависимости от наличия дополнительных условий, влияющих на порядок начисления размера заработной платы. Рассмотрим их подробнее.

**Прямая сдельная оплата труда.**

При прямой сдельной оплате труда заработная плата определяется умножением сдельной расценки на количество произведенной продукции.

**Сдельно – прогрессивная оплата труда**

Предполагает, что произведенная в пределах установленных норм продукция оплачивается по действующим в организации сдельным расценкам, а произведенная сверх норм продукция оплачивается по повышенным расценкам.

Обязательным условием для работника является обеспечение исходного уровня выработки, называемого нормой.

**Сдельно - премиальная оплата труда.**

При сдельно-премиальной форме оплаты труда заработная плата работника складывается из двух частей: сдельного заработка, исчисленного исходя из сдельных расценок и количества произведенной продукции, и премии, размер которой, как правило, устанавливается в процентном отношении к заработной плате.

**Косвенно-сдельная оплата труда**

Применение косвенно-сдельной формы оплаты труда целесообразно, когда от темпа роста и качества работы рабочего напрямую зависит выработка обслуживаемых им основных рабочих.

Косвенно-сдельная форма оплаты труда основана на том, что размер заработной платы вспомогательного рабочего определяется в процентах от заработка обслуживаемых им основных производственных рабочих.

Косвенно-сдельная расценка рассчитывается путем деления тарифной ставки на количество продукции, запланированной к выпуску рабочим-сдельщиком.

**2.2 Бестарифная система оплаты труда.**

При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы организации в целом или структурного подразделения, в котором он работает и от объёма средств, направленных на оплату труда.

При бестарифной системе оплате труда присвоение работнику определенного квалификационного уровня не подразумевает установление ему соответствующей тарифной ставки или оклада. Конкретный уровень оплаты труда заранее работнику не известен. Каким будет этот уровень, он может лишь предполагать из своего предыдущего опыта.

**2.3 Смешанные системы оплаты труда**

В последние годы наряду с тарифной и бестарифной формой оплаты труда применяются так называемые смешанные признаки одновременно и тарифной. системы оплаты труда, имеющие, и бестарифной систем.

К числу смешанных систем оплаты труда можно отнести отнести систему плавающих окладов, комиссионную форму оплаты труда, дилерский механизм.

**3. Учет заработной платы**

**3.1. Начисление заработной платы за отработанное время.**

Начисление заработной платы отражается по кредиту счета 70, а корреспондирующий с ним счет выбирается исходя из того, в каком подразделении работает сотрудник, которому начисляется зарплата, и какие работы он выполняет.

Если зарплата начисляется работникам основного (вспомогательного, обслуживающего) производства, делается такая проводка:

Дебет 20 (23, 29) Кредит 70 – начислена заработная плата работнику основного (вспомогательного, обслуживающего) производства.

Если зарплата начисляется работникам, обслуживающих основное (вспомогательное) производство, или управленческому персоналу, то это отражается так:

Дебет 25 (26) Кредит 70 – начислена заработная плата работникам, занятых в процессе обслуживания основного или вспомогательного производства (управленческому персоналу).

Заработную плату работникам, занятым в процессе продажи готовой продукции или товаров, начисляют в корреспонденции со счетом 44 «Расходы на продажу»:

Дебет 44 Кредит 70 – начислена зарплата работникам, занятых в процессе продажи готовой продукции (товаров).

Если организация осуществляет строительство для собственных нужд или проводит реконструкцию основных средств, то начисление заработной платы работникам, занятых в этих работах, отражается в корреспонденции со счетом 08 «Вложения во внеоборотные активы»:

Дебет 08 Кредит 70 - начислена зарплата работникам, занятых в строительстве (реконструкции) объекта основных средств.

**3.2.Оплата неотработанного времени**

Заработная плата – вознаграждение за труд. Она может быть выплачена за фактически отработанное время.

Если работник освобождается от исполнения своих трудовых обязанностей по уважительной причине (предусмотренной законодательством РФ о труде) причине, за ним сохраняется место работы. Действующим законодательством предусмотрена оплата неотработанного времени. Это касается следующих случаев:

1. Предоставление оплачиваемого времени отдыха;
2. Предоставление гарантий, предусмотренных законодательством, для различных категорий работников;
3. Предоставление гарантий женщинам в связи с материнством и работникам по семейным обстоятельствам;
4. Предоставление выходных дней работникам, являющихся донорами;
5. Простоя не по вине работника;
6. Вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ).

В указанных случаях речь идет о том, что работнику, не исполняющему свои трудовые обязанности по уважительным причинам, уплачиваются денежные суммы в возмещение утраченного им заработка. Размер выплат, как правило, равен среднему заработку.

При исчислении среднего заработка следует руководствоваться правилами установленными ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

**Отпуска**

Отпуск – один из видов времени отдыха, т.е. времени, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать на свое усмотрение.

О тпуска, предоставляемые работникам в соответствии с действующим законодательством, можно разделить на оплачиваемые отпуска для отдыха(ежегодные основные и дополнительные), отпуска для лиц совмещающих работу с обучением (учебные отпуска), а также отпуска без сохранения заработной платы.

**Ежегодный оплачиваемый отпуск**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. В случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск)

При подсчете среднего заработка для оплаты отпуска или выплаты компенсации за неиспользованный отпуск учитываются все виды оплаты труда , на которые начисляются страховые взносы независимо от систематичности их выплаты. При этом премии и другие выплаты стимулирующего характера включаются при подсчете среднего заработка по времени их фактического начисления.

Средний дневной заработок для оплаты отпускных (компенсаций за неиспользованный отпуск) подсчитывается путем деления фактического заработка за расчетный период (предшествующие 12 месяцев) на 12 и на коэффициенты:

1. 25,25 – среднемесячное число рабочих дней при оплате отпуска установленного в рабочих днях
2. 29,4 - среднемесячное число рабочих дней при оплате отпуска установленного в календарных днях.

**Дополнительные отпуска.**

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- работникам, имеющим особый характер работы;

- работникам с ненормированным рабочим днем;

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

**Отпуск без сохранения заработной платы**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Оплачиваемые отпуска, предоставляемые лицам, совмещающим работу с обучением.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц;

- работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда;

- работникам, обучающимся по очно-заочно (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

**Оплата простоев**

В соответствии с действующим законодательством временная приостановка работы организации в целом лил её отдельного подразделения по причинам экономического, технологического или организационного характера, а также в случае приостановки деятельности в порядке, предусмотренным законом, считается простоем.

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Оплата выходных дней, предоставляемых донорам.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

**4.Удержания из заработной платы.**

Заработная плата, причитающаяся к выдаче работнику, представляет собой разницу между суммами оплаты труда, исчисленным по всем основаниям и суммой удержаний.

Удержания из заработной платы делятся на:

* обязательные;
* по инициативе работодателя;
* по инициативе работника.

**4.1.Обязательные удержания.**

К обязательным удержаниям относятся:

- налог на доходы физических лиц (Дебет 70 Кредит 68 «Расчеты с бюджетом по налогу на доходы физических лиц»)

- удержания по исполнительным листам (Дебет 70 Кредит 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами по исполнительным листам»

**Налог на доходы с физических лиц.**

Налогоплательщиками налога на доходы физических лиц признаются физические лица, являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации, а также физические лица, получающие доходы от источников, в Российской Федерации, не являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации.

При определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной формах, или право на распоряжение которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды, определяемой в соответствии со статьей 212 НК РФ.

Налоговая база определяется отдельно по каждому виду доходов, в отношениях которых установлены различные налоговые ставки (см. приложение № 2)

**Налоговые вычеты**

Налоговая база по доходам, облагаемым НДФЛ по ставке 13 %, определяется как денежное выражение таких доходов, подлежащих налогообложению, уменьшенных на сумму налоговых вычетов, предусмотренных ст. 218-221 НК РФ.

Налоговые вычеты делятся на:

* стандартные
* социальные
* имущественные
* профессиональные

Стандартные налоговые вычеты.

Стандартные налоговые вычеты делятся на:

1. личные, к которым относятся:

- вычет в размере 3000 рублей за каждый месяц налогового периода, независимо от размера полученного налогоплательщиком дохода, предоставляемый перечисленным в подп. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ. Категориям налогоплательщиков.

- вычет в размере 500 рублей за каждый месяц налогового периода, независимо от размера полученного налогоплательщиком дохода, предоставляемый перечисленным в подп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ. Категориям налогоплательщиков.

- вычет в размере 400 рублей за каждый месяц налогового периода распространяется на те категории налогоплательщиков, которые не перечислены в подпунктах 1 - 2 пункта 1 статьи 218 НК РФ, и действует до месяца, в котором их доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода (в отношении которого предусмотрена налоговая ставка, 13%) налоговым агентом, предоставляющим данный стандартный налоговый вычет, превысил 20 000 рублей. Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 20 000 рублей, налоговый вычет, предусмотренный настоящим подпунктом, не применяется;

б) по расходам на содержание детей:

- вычет в размере 600 рублей за каждый месяц налогового периода распространяется на:

каждого ребенка у налогоплательщиков, на обеспечении которых находится ребенок и которые являются родителями или супругами родителей;

каждого ребенка у налогоплательщиков, которые являются опекунами или попечителями, приемными родителями.

- в размере 1200 руб. за каждый месяц налогового периода, распространяется на:

каждого ребенка у налогоплательщиков, которые являются опекунами или попечителями, приемными родителями.

на каждого ребенка в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом каждого ребенка - учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента в возрасте до 24 лет является инвалидом I или II группы.

- в размере 2400 руб. за каждый месяц налогового периода, распространяется на:

на каждого ребенка в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом каждого ребенка - учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента в возрасте до 24 лет является инвалидом I или II группы, если налогоплательщик, является вдовой (вдовцом), одиноким родителем, опекуном или попечителем, приемным родителем.

**Социальные вычеты.**

1) в сумме доходов, перечисляемых налогоплательщиком на благотворительные цели в виде денежной помощи организациям науки, культуры, образования, здравоохранения и социального обеспечения, частично или полностью финансируемым из средств соответствующих бюджетов, а также физкультурно-спортивным организациям, образовательным и дошкольным учреждениям на нужды физического воспитания граждан и содержание спортивных команд, а также в сумме пожертвований, перечисляемых (уплачиваемых) налогоплательщиком религиозным организациям на осуществление ими уставной деятельности, - в размере фактически произведенных расходов, но не более 25 процентов суммы дохода, полученного в налоговом периоде;

2) в сумме, уплаченной налогоплательщиком в налоговом периоде за свое обучение в образовательных учреждениях, - в размере фактически произведенных расходов на обучение, но не более 38 000 рублей, а также в сумме, уплаченной налогоплательщиком-родителем за обучение своих детей в возрасте до 24 лет, налогоплательщиком-опекуном (налогоплательщиком-попечителем) за обучение своих подопечных в возрасте до 18 лет на дневной форме обучения в образовательных учреждениях, - в размере фактически произведенных расходов на это обучение, но не более 38 000 рублей на каждого ребенка в общей сумме на обоих родителей (опекуна или попечителя).

Право на получение указанного социального налогового вычета распространяется на налогоплательщиков, осуществлявших обязанности опекуна или попечителя над гражданами, бывшими их подопечными, после прекращения опеки или попечительства в случаях оплаты налогоплательщиками обучения указанных граждан в возрасте до 24 лет на дневной форме обучения в образовательных учреждениях.

Указанный социальный налоговый вычет предоставляется при наличии у образовательного учреждения соответствующей лицензии или иного документа, который подтверждает статус учебного заведения, а также представлении налогоплательщиком документов, подтверждающих его фактические расходы за обучение.

Социальный налоговый вычет предоставляется за период обучения указанных лиц в учебном заведении, включая академический отпуск, оформленный в установленном порядке в процессе обучения;

3) в сумме, уплаченной налогоплательщиком в налоговом периоде за услуги по лечению, предоставленные ему медицинскими учреждениями Российской Федерации, а также уплаченной налогоплательщиком за услуги по лечению супруга (супруги), своих родителей и (или) своих детей в возрасте до 18 лет в медицинских учреждениях Российской Федерации (в соответствии с перечнем медицинских услуг, утверждаемым Правительством Российской Федерации), а также в размере стоимости медикаментов (в соответствии с перечнем лекарственных средств, утверждаемым Правительством Российской Федерации), назначенных им лечащим врачом, приобретаемых налогоплательщиками за счет собственных средств.

Общая сумма социального налогового вычета, предусмотренного настоящим подпунктом, не может превышать 38 000 рублей.

**Имущественные налоговые вычеты**

Имущественные налоговые вычеты, предусмотренные ст. 220 НК РФ, предоставляются:

- физическим лицам, продающие принадлежащие им на праве собственности имущество (вычеты по доходам);

- покупателям или застройщикам жилого дома или квартиры на территории РФ (вычеты по расходам)

**Вычеты по расходам от продажи имущества**

а) в суммах, полученных налогоплательщиком в налоговом периоде от продажи жилых домов, квартир, включая приватизированные жилые помещения, дач, садовых домиков или земельных участков и долей в указанном имуществе, находившихся в собственности налогоплательщика менее трех лет, но не превышающих в целом 1 000 000 рублей;

б) в суммах, полученных в налоговом периоде от продажи, жилых домов, квартир, включая приватизированные жилые помещения дач, садовых домиков и земельных участков и долей в указанном имуществе, находившегося в собственности налогоплательщика не менее трех лет.

в) в суммах, не превышающих 125000 руб., полученных в налоговом периоде от продажи иного имущества, находившегося в собственности налогоплательщика не менее трех лет.

г) в суммах (без ограничения размеров), полученных в налоговом периоде от продажи иного имущества, находившегося в собственности налогоплательщика не менее трех лет.

**Вычеты по расходам на приобретение жилья**

При определении размера налоговой базы налогоплательщик имеет право на получение имущественных налоговых вычетов в сумме, израсходованной налогоплательщиком на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры или доли (долей) в них, в размере фактически произведенных расходов, а также в сумме, направленной на погашение процентов по целевым займам (кредитам), полученным от кредитных и иных организаций Российской Федерации и фактически израсходованным им на новое строительство либо приобретение на территории Российской Федерации жилого дома, квартиры или доли (долей) в них.

В фактические расходы на новое строительство либо приобретение жилого дома или доли (долей) в нем могут включаться:

1. расходы на разработку проектно-сметной документации;
2. расходы на приобретение строительных и отделочных материалов;
3. расходы на приобретение жилого дома, в том числе не оконченного строительством;
4. расходы, связанные с работами или услугами по строительству (достройке дома, не оконченного строительством) и отделке;
5. расходы на подключение к сетям электро-, водо-, газоснабжения и канализации или создание автономных источников электро-, водо-, газоснабжения и канализации.

В фактические расходы на приобретение квартиры или доли (долей) в ней могут включаться:

1. расходы на приобретение квартиры или прав на квартиру в строящемся доме;
2. расходы на приобретение отделочных материалов;
3. расходы на работы, связанные с отделкой квартиры.

Принятие к вычету расходов на достройку и отделку приобретенного дома или отделку приобретенной квартиры возможно в том случае, если в договоре, на основании которого осуществлено такое приобретение, указано приобретение незавершенных строительством жилого дома или квартиры (прав на квартиру) без отделки или доли (долей) в них.

**Профессиональные налоговые вычеты.**

Предоставляются в соответствии со ст. 221 НК РФ.

Право на получение профессиональных налоговых вычетов имеют следующие физические лица:

- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;

- выполнявшие в течение налогового периода работы по договорам гражданско-правового характера

- являющегося автором и (или) исполнителями литературных и других произведений искусства, авторами научных произведений, изобретений и открытий.

Вычеты предоставляются следующим категориям граждан:

1) налогоплательщики, указанные в пункте 1 статьи 227 НК РФ, - в сумме фактически произведенных ими и документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с извлечением доходов.

2) налогоплательщики, получающие доходы от выполнения работ (оказания услуг) по договорам гражданско-правового характера, - в сумме фактически произведенных ими и документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с выполнением этих работ (оказанием услуг);

1. налогоплательщики, получающие авторские вознаграждения или вознаграждения за создание, исполнение или иное использование произведений науки, литературы и искусства, вознаграждения авторам открытий, изобретений и промышленных образцов, в сумме фактически произведенных и документально подтвержденных расходов.

**4.2.Удержания по инициативе работодателя.**

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности работодателю могут производиться только в определенных законодательством случаях:

1. для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
2. для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
3. для удержания сумм, выплаченных за использованные, но не отработанные дни отпуска – при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск
4. для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику.

**4.3.Удержания по инициативе работника.**

По заявлению работника, предоставленному в письменном виде в бухгалтерию организации, из его заработной платы могут производиться удержания на следующие цели:

- благотворительность

- добровольное страхование, в т.ч. медицинское

- уплату профсоюзных взносов

- оплату коммунальных услуг

- оплату пребывания ребенка в детском саду и д.р.

Сумма удержаний из заработной платы на основании письменного документа в бухгалтерском учете проводкой:

Дебет 70 Кредит 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»

Если организация по поручению работника перечисляет денежные средства на счета других организаций, то делается проводка:

Дебет 76 Кредит 51

**5.Начисления на заработную плату.**

Единый социальный налог

Налогоплательщики

Налогоплательщиками налога (признаются:

1) лица, производящие выплаты физическим лицам:

организации;

индивидуальные предприниматели;

физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями;

2) индивидуальные предприниматели, адвокаты.

Если налогоплательщик одновременно относится к нескольким категориям налогоплательщиков, он исчисляет и уплачивает налог по каждому основанию.

Объект налогообложения

1. Объектом налогообложения для налогоплательщиков, признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые налогоплательщиками в пользу физических лиц по трудовым и гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг (за исключением вознаграждений, выплачиваемых индивидуальным предпринимателям), а также по авторским договорам.

2. Объектом налогообложения для налогоплательщиков, признаются доходы от предпринимательской либо иной профессиональной деятельности за вычетом расходов, связанных с их извлечением.

Налоговая база

Налоговая база налогоплательщиков, определяется как сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных налогоплательщиками за налоговый период в пользу физических лиц.

При определении налоговой базы учитываются любые выплаты и, вне зависимости от формы, в которой осуществляются данные выплаты, в частности, полная или частичная оплата товаров (работ, услуг, имущественных или иных прав), предназначенных для физического лица - работника, в том числе коммунальных услуг, питания, отдыха, обучения в его интересах, оплата страховых взносов по договорам добровольного страхования.