

Киреева Е.И. Актуальные вопросы учета расчетов по оплате труда на примере производственной организации // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 12 (декабрь). – АРТ 532-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.21.

Киреева Екатерина Ильдаровна

Студентка 4 курса, инженерно-экономический факультет

Научный руководитель к.э.н., доцент

кафедры «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» Лопастейская Л.Г.

ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный технический университет»

г. Ульяновск, Российская Федерация

wuuld@mail.ru

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ
ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: В статье рассматриваются методы организации учета расчетов по оплате труда на производственном предприятии. Выделены особенности бухгалтерского учета расчетов по оплате труда.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, бухгалтерский учет.

Kireeva Ekaterina Ildarovna

4-year student, engineering and economics faculty

Scientific adviser Ph.D., associate professor of the department

"Accounting, analysis and audit" Lopastejskaya LG.

Ufa State Technical University Ulyanovsk, Russian Federation

CURRENT ISSUES OF THE ACCOUNT OF CALCULATIONS ON PAYMENT THE EXAMPLE OF THE PRODUCTION ORGANIZATION

Abstract: In the article methods of organization of the account of calculations on wages at a manufacturing plant. The features of accounting of calculations on wages.

Keywords: payment of labour, wages, accounting

Одним из важнейших направлений бухгалтерского учета любого предприятия является учет и анализ оплаты труда. Помимо верного отражения расчета по заработной плате нужно еще и правильно произвести расчеты сумм по выплатам сотрудникам, а также своевременно и правомерно произвести удержания из заработной платы.

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

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

Нормативно-правовое регулирование оплаты труда определяет права и обязанности работников производственного предприятия, порядок заключения трудового договора, рабочее время, время отдыха, порядок оплаты труда, а также нормы труда, гарантии компенсации, порядок

исчисления средней заработной платы, выплаты страхового обеспечения застрахованным лицам при наступлении страховых случаев.

Организация вправе выбрать подходящий для себя порядок расчетов, документооборота, порядок отнесения расходов, порядок премирования и другие. Все эти особенности ведения расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям должны быть закреплены в учетной политике организации.

Обязательства по оплате труда возникают на основании заключенных трудовых договоров с персоналом организации. На основании приказа руководителя организации, а также утвержденной учетной политикой первичный учет численности, учет рабочего времени, и заработной платы персонала организации осуществляется с применением первичных документов, которые содержатся в альбомах унифицированных форм первичной документации [2].

Сущностью заработной платы является ее размер в доходах потребителей. Она составляет большую часть доходов и оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен.

Заработная плата может быть реально и номинальной. Номинальная заработная плата – это выраженная в стоимостной форме величина средств, получаемых работником за свой труд в соответствии с его количеством и качеством. Реальная заработная представляет собой количество материальных благ и услуг, которые работник может приобрести на получаемую им сумму заработной платы при данном уровне цен на товары и услуги.

Процесс производства не исключает разделения заработной платы на основную и дополнительную. К основной оплате труда относят выплаты за фактически отработанное время согласно окладам, тарифным коэффициентам. Дополнительная оплата труда – оплата труда за время не проработанное, к ней относят оплату ежегодного очередного отпуска, пособия по временной нетрудоспособности и прочие.

Важнейшим аспектом оплаты труда на предприятии является установление системы оплаты труда.

Система оплаты труда включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника (форма заработной платы), так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов. В систему оплаты труда включаются также условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий.

В производственной организации целесообразно применять повременную и сдельную оплату труда. Повременная оплата труда – это система оплаты труда, при которой заработная плата зависит от количества отработанного времени в соответствии с квалификацией работника и условиями труда. Сдельная оплата труда – это система оплаты труда, при которой заработная плата зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда.

Расчет заработной платы при повременной системе оплаты труда производится исходя из оклада и количества отработанного времени, премии, а так же выплат стимулирующего характера. Размер премии

определен положением о премировании. Надбавки, предусмотренные организацией, находят свое отражение в трудовом договоре.

При сдельной оплате труда в организации заработок работнику начисляется по конечным результатам его труда – это фактически выполненную работу, произведенную продукцию.

В основу расчета берется сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление им единицы продукции. Сдельная оплата труда организации, производящей продукцию, направлена, в первую очередь, на улучшение количественных показателей работы.

В основе сдельных и повременных системы оплаты труда лежит идея учета количества труда, его влияния на размер заработной платы. Таким образом, в заработной плате отражаются продолжительность труда по времени (днях, часах) и интенсивность (напряженность) труда в единицу времени.

При помощи тарифной системы осуществляется учет качества труда.

Тарифная система дифференциации заработной платы включает в себя следующие элементы: тарифно-квалификационные справочники работ и профессий; тарифно-квалификационные характеристики; локальный акт тарификации работ на основе оценки рабочих мест; тарифные ставки (оклады); тарифные коэффициенты; тарифную сетку; районные коэффициенты к заработной плате, доплаты и надбавки [2].

В соответствии с Планом счетов бухгалтерского учета на предприятии расчет по оплате труда ведутся по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». При этом на указанном счете учитывается информация о расчетах по оплате труда с работниками. Сюда включаются все виды заработной платы, премии, входящие в систему оплаты труда предприятия, пособия. По

кредиту данного счета отражаются начисления по оплате труда, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, дивидендов и других аналогичных сумм. А по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» фиксируются удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выплаченные суммы оплаты труда и доходов, выплаченные суммы заработной платы, премий, пособий и другие удержания.

Большое значение имеет и то, что заработная плата является одним из основных составляющих себестоимости производимой продукции. А так же средством повышения заинтересованности работников в результатах своего труда, его производительности, увеличении объемов произведенной продукции, улучшения ее качества и ассортимента, а также основным источником дохода.

Особенностью отражения начисленной заработной платы предприятия производящего продукцию является отражение расходов на заработную плату на сетках затрат: 20 «Основное производство» - сотрудникам непосредственно занятым в процессе; 25 «Общепроизводственные расходы» - сотрудникам обслуживающих производств; 26 «Общехозяйственные расходы» - сотрудникам управления производственного предприятия; 44 «Расходы на продажу» - сотрудникам отделов продаж предприятия [3].

Из начисленной работникам заработной платы, оплаты труда по трудовым договорам, договорам подряда и по его совместительству производят различные удержания, которые можно разделить на три группы: обязательные удержания, удержания по инициативе организации, удержания по инициативе члена трудового коллектива.

К обязательным удержаниям относятся следующие удержания: НДФЛ, алименты. Удержания налога на доходы физических лиц из начисленной заработной платы производятся по ставке 13% путем умножения налоговой базы на ставку по налогу. Удержанная сумма НДФЛ отражается по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 68 «Расчеты по налогам и сборам».

Согласно действующему законодательству расчет страховых взносов во внебюджетные фонды с сумм начисленной заработной платы является обязательством организации. Страховые взносы начисляются организацией на все виды выплат, по всем основаниям, включая штатных, внештатных совместителей, а также выполняющих разовые, случайные и кратковременные работы, оплата простоев, времени выполнения государственных обязанностей, часов ночной работы, сверх урочных, за совмещение профессий, премии за производственные результаты. Расчет страховых взносов производится путем умножения базы для начисления страховых взносов на ставку по взносу (Пенсионный Фонд Российской Федерации – 22%; Фонд обязательного медицинского страхования – 5,1%; Фонд социального страхования – 2,9%) [5].

Таким образом, заработная плата – это вознаграждение за труд наемного работника. Трудовые взаимоотношения начинаются с заключения трудового договора. Регулирование бухгалтерского учета расчетов по учету оплаты труда осуществляется на основании нормативно-правовых актов разного уровня. Выступая в роли налогового агента с сумм начисленной заработной платы производятся обязательные удержания – НДФЛ.

Список использованной литературы:

1. Федеральный закон Российской Федерации «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ: принят ГД ФС РФ 22.12.11 (ред. 18.07.2017) [Электронный ресурс].
2. Постановление Госкомстата РФ от 30.10.1997 г. №71а (в редакции последующих изменений, рекомендованы к использованию с 2016 г.) «Унифицированные формы первичной учетной документации по учету материалов» [Электронный ресурс].
3. Положение по бухгалтерскому учету (ПБУ 10/99) «Расходы организации» от 06.05.1999 г. №33н (в ред. от 06.04.2015) [Электронный ресурс].
4. Богаченко В.М., Кириллова Н.А. Бухгалтерский учет: учебник (для ССУЗов). – 19-е изд., стер. – Ростов н/Д: 2015. – 512 с.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 06.04.2015) (с изм. и доп. вступ. В силу с 01.05.2015.) [Электронный ресурс].
6. Лопастейская Л.Г. Бухгалтерский учет и аудит по оплате труда // Инновации, технологии, наука сборник статей международной научно-технической конференции: в 4 частях. 2017. С. 277-279.

Дата поступления в редакцию: 08.12.2017 г.

Опубликовано: 15.12.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2017

© Киреева Е.И., 2017