

08.12.2025 г.

Заочная форма обучения

Группа БУ 2/1-11/24

МДК.01.01 Практические основы бухгалтерского учёта активов организации и источников их формирования

Вид занятия: лекция (2 часа)

Тема занятия: Учёт труда и заработной платы

Цели:

- учебная
 - ознакомиться с порядком оплаты труда женщин;
 - изучить особенности оплаты сверхурочных часов и работы по совместительству;
 - рассмотреть виды удержаний из зарплаты и начислений на зарплату;
 - развитие навыков самостоятельной работы с законодательными и нормативными актами.
- воспитательная
 - формирование интереса к будущей профессиональной деятельности;
 - воспитание чувства ответственности за свой труд, положительного отношения к знаниям и умениям, дисциплинированности.

Список рекомендованной литературы

1 Воронченко Т.В. Бухгалтерский учет: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Т.В. Воронченко. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 727 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5- 534-17609-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/533407> (дата обращения: 12.11.2023).

2 Гомола А.И. Ведение бухгалтерского учёта источников формирования активов, выполнение работ по инвентаризации активов и финансовых обязательств организации. /А.И. Гомола, В.Е. Кириллов. – 4-е изд., испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2020. – 224 с.

Лекция

Тема «Учёт труда и заработной платы»

План

1. Оплата труда женщин
2. Порядок оплаты сверхурочных часов и работы по совместительству
3. Виды обязательных начислений и удержаний

Задание

1. Изучить материал лекции.

2. Ответить письменно на вопросы для самоконтроля.

Обязательно в конце выполненного задания написать ФИО, поставить подпись и дату отправки. Сделать фото конспекта и прислать на электронную почту: olga_boyko_74@mail.ru

1 Оплата труда женщин

В оплате труда женщин существует ряд особенностей. Они связаны в первую очередь с предоставлением льгот, которые должны обеспечивать выполнение женщинами своих материнских обязанностей.

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им зарплату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – при наличии ребенка в возрасте до 14-ти лет или ребенка-инвалида. Увольнение указанной категории женщин по инициативе владельца предприятия не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, при условии обязательного трудоустройства.

Труд беременных женщин и женщин, которые имеют детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время категорически запрещен. Таких женщин запрещается вовлекать в сверхурочные работы, работы в выходные дни и направлять их в командировку; вовлекать в тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

В связи с беременностью и родами предприятие обязано предоставлять женщинам оплачиваемый отпуск.

Обычно декретом называют время двух отпусков: отпуск по беременности и родам (сокращенно – БиР) и по уходу за ребенком до полутора или трех лет. Сначала идет отпуск по БиР.

В отпуск по БиР может пойти только будущая мама. Чтобы предоставить отпуск по беременности и родам, нужен электронный больничный листок и заявление сотрудницы на отпуск.

Перед отпуском по беременности и родам или сразу после него сотрудница вправе вне очереди уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Срок отпуска по беременности и родам указывает врач в больничном листе.

Максимальная продолжительность отпуска по БиР при одноплодной беременности 140 календарных дней, если есть осложнения – 156 дней.

Врач женской консультации выписывает больничный лист в 30 недель одноплодной беременности, при многоплодной — в 28 недель. Длительность декретного отпуска не зависит от даты родов. Даже если женщина родила через неделю после ухода в отпуск по беременности и родам, количество дней отпуска останется прежним.

Размер пособия по БиР зависит от страхового стажа сотрудницы: если он больше шести месяцев, пособие считают по среднему заработку, если меньше — по МРОТ.

За весь отпуск по БиР женщина получает одну выплату от Социального фонда России (СФР). Если стаж больше шести месяцев, пособие по беременности и родам равно 100 % среднего заработка. Минимальное пособие в 2025 году за 140 дней

декрета — 103 285 руб. Максимальное — 794 355,80 руб.

Если в регионе есть районный коэффициент, сумму пособия умножают на него.

Сотрудницу в отпуске по БиР увольнять запрещено. Исключение — ликвидация предприятия или прекращение деятельности ИП.

Если сотрудница хочет уволиться сама — а так можно, — она должна написать стандартное заявление.

Отпуск по уходу за ребенком — период, в который мама, папа или другой родственник временно не работает, чтобы заботиться о малыше. Отпуск по уходу берут сразу после отпуска по БиР или спустя какое-то время.

Статья 256 ТК РФ разрешает сидеть с ребенком, пока ему не исполнится три года. Взрослый может взять отпуск на все это время или выйти на работу раньше. Компания обязана сохранять должность за сотрудником.

Тому, кто будет сидеть с малышом, полагается ежемесячное пособие за п полагается ежемесячное пособие за первую половину отпуска — пока ребенку не исполнится полтора года. Сумма пособия составляет 40% от среднего заработка за последние два года. Но есть ограничения: выплата не может быть меньше 10 103,83 рубля или больше 68 995,48 рубля в месяц.

Если сотрудник выходит на работу до полуторалетия ребенка, то получает и пособие, и зарплату.

В случае если ребенок нуждается в домашнем уходе, женщине в обязательном порядке предоставляется отпуск без сохранения зарплаты длительностью, определенной в медицинском заключении, но не более чем до достижения ребенком 6-летнего возраста.

Отпуск по БиР входит в страховой, трудовой и специальный стаж.

Декретный отпуск по уходу за ребенком идет в стаж, но с ограничениями.

Работа сверх нормируемого времени допускается только в исключительных случаях при согласовании с профсоюзной организацией.

Женщины, которые имеют детей в возрасте от трех до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, могут привлекаться к сверхурочным работам лишь по их согласию.

2 Порядок оплаты сверхурочных часов и работы по совместительству

Продолжительность **сверхурочной** работы **не должна превышать** для каждого работника **4 часов** в течение двух дней подряд и **120 часов** на каждого работника в год.

При повременной системе оплаты труда работа в сверхурочное время оплачивается за первые 2 часа на 50 % больше, а за последующие часы - в двойном размере почасовой ставки. При сдельной системе оплаты труда за работу в сверхурочное время выплачивается доплата в размере 100 % тарифной ставки работника соответствующей квалификации, оплата труда которого осуществляется по почасовой ставке, - за все отработанные сверхурочные часы.

Специалисты и служащие государственных предприятий, учреждений и организаций имеют право работать по совместительству, то есть выполнять кроме

своей основной, другую работу на условиях трудового договора. На условиях совместительства работники могут работать на том же или другом предприятии, в учреждении, организации или у частного предпринимателя в свободное от основной работы время. Для работы по совместительству согласие администрации по месту основной работы не нужно.

Ограничение на совместительство могут вводиться руководителями государственных предприятий вместе с профсоюзными комитетами лишь относительно работников отдельных профессий и должностей, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, дополнительная работа которых может привести к последствиям, которые негативно отразятся на состоянии их здоровья и безопасности производства. Ограничение также распространяется на лиц, не достигших 18 лет и беременных женщин.

Законодательством запрещено работать по совместительству руководителям государственных предприятий, их заместителям, руководителям структурных подразделений (за исключением научной, преподавательской, медицинской и творческой деятельности).

Длительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов в день и полного рабочего дня в выходной день. Общая длительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени. Оплата труда по совместительству проводится за фактически выполненную работу. Трудовые книжки ведутся по месту основной работы. Записи сведений относительно работы по совместительству проводятся по желанию работника.

3 Виды обязательных начислений и удержаний

Из сумм начисленной заработной платы членов трудового коллектива, лиц, работающих на предприятии по трудовым соглашениям, договорам подряда, по совместительству, выполняющих разовые работы, осуществляются разнообразные удержания. Они делятся на обязательные удержания и удержания по инициативе предприятия, но только в случаях, предусмотренных законодательством.

Обязательные удержания, предусмотренные законодательством, включают: налог на доходы физических лиц (по-простому – подоходный налог); удержания по исполнительным листам и распоряжениям нотариальных контор в интересах юридических и физических лиц.

Подоходный налог рассчитывается по прогрессивной шкале, что означает, что ставка налога напрямую зависит от размера доходов.

Если годовой доход физического лица составляет до 2,4 млн. рублей в год, то НДФЛ рассчитывают по ставке 13% от начисленной зарплаты; если доход до 5 млн. рублей в год, то 15 % и т.д. Важный момент — повышенная ставка НДФЛ применяется не ко всей сумме дохода, а только к той его части, которая превысила лимит.

Если человек совмещает работу в разных организациях, каждая из них ведет расчеты отдельно, не учитывая другую. Итоги подведет ФНС и пришлет уведомление о доплате, если общая сумма, заработанная за год, превысит пороговое

значение. По такому же принципу предприятие не интересуется сторонними видами доходов своего сотрудника, за них он отчитывается самостоятельно.

Сумма налога определяется в полных рублях (без копеек). Расчет подоходного налога не по месту основной работы производится с суммы начисленного дохода по действующим ставкам.

Предприятием ежеквартально в ФНС предоставляется отчет по форме 6-НДФЛ о начислении и перечислении подоходного налога.

Удержание по исполнительным документам производится на основании поступивших на предприятие исполнительных документов.

Алименты на содержание детей удерживаются в следующих размерах из всех видов начисленного заработка после вычета подоходного налога:

- на одного ребенка 25 %;
- на двух детей – 33 %;
- на трех и более детей 50 %.

Размер алиментов на родителей устанавливается судом; размер удержаний по исполнительным документам по прочим причинам устанавливается также судом.

Алименты могут начисляться в фиксированной сумме, связанной с прожиточным минимумом на детей в регионе проживания получателя алиментов. Обычно суды устанавливают алименты в размере одного, двух или половины прожиточного минимума.

Дополнительные удержания по инициативе предприятия или желанию работника:

- аванс за первую половину месяца;
- профсоюзные взносы;
- возмещение за причиненный материальный ущерб;
- возмещение ущерба за допущенную недостачу;
- своевременно невозвращенный остаток подотчетных сумм;
- за коммунальные услуги;
- за товары, проданные в кредит;
- перечисление всей зарплаты или ее части на личный счет работника в банке.

На суммы удержаний из заработной платы и других доходов уменьшается задолженность предприятия перед работниками и отражается по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». На суммы удержанного подоходного налога увеличивается задолженность предприятия бюджету, на прочие удержания - кредиторская задолженность другим предприятиям и лицам.

Общий размер удержаний не должен превышать 20% надлежащих работнику сумм к выплате. При взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, размер удержаний не может превышать 70% зарплаты.

Страховые платежи за работников – это обязательные отчисления на страхование физических лиц. Работодатели отчисляют государству часть своих доходов, а оно взамен предоставляет сотрудникам этого предприятия бесплатную медицину, выплачивает пособия, в том числе больничное, компенсацию за травмы на работе, а также пенсии.

Взносами по единому тарифу или просто едиными взносами называют отчисления в ФНС на обязательное пенсионное (ОПС), медицинское (ОМС)

страхование и страхование на случай болезни и материнства (ВНиМ). Раньше их считали отдельно, и для каждого был свой тариф. С 2023 года для этих платежей установлен **единый тариф 30%**.

Итак, в 2025 году предприятия продолжают перечислять за физических лиц страховые взносы двух типов: по единому тарифу (30 %) и «на травматизм».

Размер этого страхового взноса («на травматизм») зависит от класса профессионального риска производства. Всего их 32. Чем выше этот риск, тем больший размер страхового взноса.

Для каждого предприятия предусмотрен соответствующий страховой тариф.

Шкала тарифа начинается от 0,2% для самой безопасной по части травматизма деятельности типа торговли. Заканчивается она ставкой 8,5% для класса 32, к которому относится деятельность типа добычи руды и угля. Для большей части субъектов малого бизнеса актуален тариф взносов 0,2%.

При начислении страхового тарифа дебетуют один из счетов расходов **20, 23, 25, 26, 44**, а кредитуют субсчет **69** «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Организации обязаны представлять формы отчетности по страховым взносам независимо от того, выплачивались доходы физлицам или нет. То есть в случае отсутствия выплат сдаются нулевые отчеты.

В 2025 году отчетность по страховым взносам подаётся **в ФНС** (ежеквартально — ЕРСВ, ежемесячно — персонифицированные сведения) и **в СФР** (Социальный Фонд России) - (форма ЕФС-1 с разной периодичностью).

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите особенности оплаты труда женщин.
2. Назовите размер пособия по беременности и родам в 2025 году.
3. Как оплачивается сверхурочное время?
4. Как оплачивается работа по совместительству?
5. Какие удержания производят из суммы заработной платы работников?
6. Порядок расчёта алиментов.
7. Какова базовая ставка страхового тарифа в 2025 году?

Домашнее задание

Выучить конспект лекции

Преподаватель: Бойко Ольга Антоновна

+7949 486 39 77