

03.04.2023 г.
Очная форма обучения
Группа ООП 3/1
Бухгалтерский учёт

Вид занятия: лекция (2 часа)

Тема занятия: Учёт оплаты труда

Цели занятия:

- учебная
 - ознакомиться с порядком оплаты отпусков и порядком расчёта помощи по временной нетрудоспособности;
 - изучить алгоритм расчёта обязательных удержаний из заработной платы;
 - рассмотреть порядок расчёта подоходного налога, алиментов, суммы ЕСВ;
 - привлекать студентов к самостоятельной деятельности;
- воспитательная
 - пробудить интерес к изучению дисциплины,
 - создать положительную мотивацию на изучение дисциплины.

Список рекомендованной литературы
(Электронная библиотека техникума)

1. Основы бухгалтерского учёта: уч. пособие для студентов специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)» очн. и заоч. форм обуч. / М.С. Федорец, Л.И. Чистякова, МОН ДНР. - Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ», ГПОУ «ДонФЭТ», 2017. – 79 с.

2. Шишкоедова Н.Н. Бухучёт для начинающих. Как научиться составлять проводки. – (3-е изд., перераб. и доп.). – М.: ГроссМедиа Ферлаг: РОСБУХ, 2010.- 368 с.

Лекция

Тема 5.2 «Учёт оплаты труда»

План

1. Порядок оплаты отпусков.
2. Порядок расчёта помощи по временной нетрудоспособности.
3. Виды обязательных начислений и удержаний из зарплаты.

Задание

1. Составить опорный конспект лекции.
2. Ответить устно на вопросы для самоконтроля.

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

1 Порядок оплаты отпусков

Согласно действующему законодательству каждый работник имеет право на оплачиваемый отпуск.

Отпуска подразделяются на:

- ежегодные (основной, дополнительный за вредные и тяжелые условия труда, дополнительный отпуск за особый характер труда, другие дополнительные отпуска);
- дополнительные отпуска в связи с обучением;
- творческие отпуска;
- социальные отпуска (в связи с беременностью и родами; по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста; дополнительный отпуск работникам, имеющим детей).

Основной отпуск гарантирован работнику независимо от того, где он работает и какую работу выполняет.

Дополнительный отпуск предоставляется в случае особых условий и характера работы, то есть определяющими становятся особые обстоятельства, предусмотренные законодательством или коллективным договором.

Согласно Кодексу законов о труде (КЗоТ) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам длительностью не менее 24 календарных дней. При этом не важно, является работа основной или работой по совместительству, занят работник полный рабочий день или нет. Для некоторых категорий работников Законом «Об отпусках» установлена большая длительность ежегодных основных отпусков, а также предоставлено право на ежегодные дополнительные отпуска определенной длительности. Общая длительность ежегодных основного и дополнительных отпусков не может превышать 59 календарных дней, а для работников, занятых на подземных горных работах, - 69 календарных дней.

При определении длительности ежегодных отпусков, которые предоставляются работникам, не учитываются праздничные нерабочие дни.

Ежегодный основной и дополнительный отпуска предоставляются работнику с таким расчетом, чтобы они были использованы, как правило, к окончанию рабочего года. По общему правилу в первый год работы ежегодный отпуск предоставляется по завершении шести месяцев непрерывной работы, при этом его длительность определяется пропорционально отработанному времени.

Отпуск за последующие годы может быть предоставлен работнику в любое время согласно графику отпусков на предприятии.

Сумма отпускных определяется согласно Порядку исчисления средней заработной платы.

Согласно этому Порядку суммы выплат, подлежащих работнику за время предоставления ему ежегодных основного и дополнительного отпусков, длительность которых определяется в календарных днях, рассчитываются путем деления суммарного заработка за последние 12 месяцев перед предоставлением отпуска на соответствующее количество календарных дней года (за исключением праздничных нерабочих дней) и умножения полученного результата (среднедневного заработка) на количество календарных дней предоставленного оплачиваемого отпуска.

Этот расчет можно показать в виде формулы:

$$O = \left(\frac{З/пл_{12}}{365 - П} \right) \times N$$

где О - сумма отпускных;

З/пл₁₂ - суммарный заработок работника за последние 12 месяцев;

365 - количество дней в году;

П - число праздничных нерабочих дней, предусмотренных законодательством;

N - длительность отпуска в календарных днях.

Все выплаты включаются в расчет средней заработной платы в том размере, в котором они начислены, без вычета сумм удержанных налогов и других взисаний.

Оплата ежегодных отпусков входит в фонд дополнительной заработной платы.

Порядок налогообложения сумм отпускных такой же, как и порядок налогообложения основной заработной платы.

2 Порядок расчёта помощи по временной нетрудоспособности

Помощь в связи с временной нетрудоспособностью выплачивается при болезни, увечье, временном переводе на другую работу в связи с заболеванием, при уходе за больным членом семьи и т.д.

Помощь в случае временной нетрудоспособности предоставляется с первого дня потери работоспособности и до её возобновления или установления группы инвалидности.

В случае необходимости ухода за больным ребенком в возрасте до 14 лет работающей матери или одному из работающих членов семьи оказывается помощь в связи с временной нетрудоспособностью, но не более чем на 14 календарных дней.

Сумма помощи за один день нетрудоспособности определяется умножением среднедневного заработка и процента, который определяется общим трудовым стажем работы.

Расчетным периодом для застрахованных лиц является шесть календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором наступил страховой случай.

Если застрахованное лицо работало и платило взносы менее шести календарных месяцев, средняя зарплата вычисляется за фактически отработанные календарные месяцы, за которые оплачены страховые взносы.

При расчете суммы помощи в среднюю зарплату за шесть месяцев не берутся во внимание ни сумма отпускных, ни сумма больничных, (соответственно ни дни отпуска, ни дни болезни), поскольку в течение этих периодов работник не работал.

Помощь вычисляется по формуле:

$$П = \left(\frac{ЗП}{N_6} \right) \times \% \times N,$$

где П – помощь по временной нетрудоспособности;

ЗП – сумма зарплаты за последние шесть месяцев;

N₆ – количество отработанных рабочих дней за последние шесть месяцев;

% - процент, который зависит от трудового стажа;

N – количество дней временной нетрудоспособности, которые приходятся на рабочие дни.

Размер пособия зависит от страхового стажа, а также принимают во внимание общий трудовой стаж работника.

Помощь предоставляется в таких размерах от средней зарплаты:

100%:

- работникам, которые имеют общий трудовой стаж 8 и более лет;
- работникам, которые имеют на иждивении 3-х и более детей в возрасте до 16 лет, независимо от стажа работы;

Кроме этого, существуют категории работников, имеющие право на 100 %-ное пособие независимо от стажа (инвалиды ВОВ; инвалиды Чернобыля, при трудовых увечьях и профессиональных заболеваниях).

80%:

- работникам, общий трудовой стаж которых составляет от 5 до 8 лет.

60%:

- работникам, общий трудовой стаж которых составляет до 5 лет.

Длительность общего трудового стажа определяется согласно записям в трудовой книжке.

Выплата помощи по временной нетрудоспособности осуществляется в сроки, установленные для выплаты зарплаты.

Пособия по социальному страхованию, которые выплачиваются работникам, не входят в фонд оплаты труда. Они включаются в расходы предприятия в составе общей суммы отчислений в Фонд социального страхования на случай временной нетрудоспособности и служат источником выплаты соответствующих пособий работнику.

3 Виды обязательных начислений и удержаний из зарплаты

Из сумм начисленной заработной платы работников осуществляются разнообразные удержания. Они делятся на обязательные удержания и удержания по инициативе предприятия, но только в случаях, предусмотренных законодательством.

Обязательные удержания включают подоходный налог; удержания по исполнительным листам и распоряжениям нотариальных контор в интересах юридических и физических лиц.

Подоходный налог рассчитывают в размере 13 % от начисленной зарплаты. Суммы налога определяются в полных рублях (без копеек).

Расчет подоходного налога не по месту основной работы производится с сумм начисленного дохода по действующим ставкам. Ежеквартально о начислении и перечислении налогов в органы Республиканской ГНИ предоставляется отчетная форма Налоговая декларация по подоходному налогу.

Удержания по исполнительным документам производятся на основании поступивших на предприятие исполнительных документов:

Алименты на содержание детей удерживаются в следующих размерах от 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.

Общая сумма алиментов должна быть не менее 30 % прожиточного минимума. Если она будет меньше, то её доначисление осуществляется за счет бюджетных средств.

Дополнительные удержания по инициативе предприятия или желанию работника: аванс за первую половину месяца; профсоюзные взносы; возмещение за причиненный материальный ущерб; за допущенную недостачу; своевременно невозвращенный остаток подотчетных сумм; за коммунальные услуги; за товары, проданные в кредит; перечисление всей зарплаты или её части на личный счет работника в банке.

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.

Кроме удержаний из зарплаты предприятие должно осуществлять обязательные отчисления от фонда заработной платы Единого социального взноса (на обязательное государственное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной потери работоспособности, на обязательное страхование на случай безработицы, на обязательное страхование от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, которые повлекли потерю работоспособности).

Размер этого страхового взноса (ЕСВ) зависит от класса профессионального риска производства. Чем выше этот риск, тем больший размер страхового взноса. Для каждого предприятия предусмотрен соответствующий страховой тариф (28 % - для бюджетных учреждений; 31 % - для предприятий и организаций).

На помощь по временной нетрудоспособности ЕСВ не начисляют.

Вопросы для самоконтроля

1. Алгоритм расчёта суммы заработной платы за дни очередного отпуска.
2. Порядок расчёта пособия за дни временной нетрудоспособности.
3. В каких случаях выплачивают помощь по временной нетрудоспособности в размере 100 %?
4. Назовите обязательные и необязательные удержания из заработной платы работников.
5. Какова ставка подоходного налога?
6. Порядок удержания алиментов на двоих несовершеннолетних детей.

Домашнее задание

Выучить конспект лекции

Преподаватель: Бойко Ольга Антоновна