

## Раздел 2: Учет и анализ хозяйственно-финансовой деятельности фармацевтической организации

### Занятие 8. Учет труда и заработной платы

#### Теоретический материал

#### Оплата труда. Виды, формы и системы оплаты труда

**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, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

**Минимальная заработная плата** (минимальный размер оплаты труда - МРОТ) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

**МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.**

#### Различают два вида заработной платы:

- *основная заработная плата* включает выплаты за фактически отработанное время, доплаты в связи с отклонением от нормальных условий труда, сверхурочные работы, работу в ночное время и в праздничные дни, премии и др.;
- *дополнительная заработная плата* составляется из выплат за неотработанное время, но их начисление предусмотрено законодательством, например оплата отпуска, выполнения государственных и общественных обязанностей, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, выходного пособия при увольнении и др.

#### Организация оплаты труда определяется тремя элементами:

- системами, формами оплаты труда;
- нормированием труда (норма времени, норма обслуживания, норма численности и др.).

До 2008 года существовали тарифная и бестарифная системы оплаты труда. В настоящее время эти понятия отменены.

С 2008 года изменены нормативные подходы к системе оплаты труда работников бюджетной сферы (Постановление Правительства от 05.08.2008 № 583). Новая система отменяет жесткую тарифную сетку, в результате чего зарплата бюджетников зависит от следующих факторов:

- объема выполняемой работы;
- уровня образования, квалификации;
- профессиональных обязанностей работника;
- должностных требований и др.

В соответствии с новой системой Правительством РФ утверждается базовый оклад для каждой квалификационной группы, а также определяются дополнительные компенсационные и стимулирующие выплаты, с учетом повышающих коэффициентов. Перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях устанавливается в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.08.2008 № 450н «*Об утверждении Методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников*».

Размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера определяется руководителем учреждения и предусматривается коллективным договором, соглашением или др. локальным нормативным актом. Размер данных выплат зависит от сложности и напряженности

работы, непрерывного стажа, а также от наличия звания или ученой степени у работника.

Размеры должностных окладов руководителей определяются на основании Постановления Правительства РФ от 21.03.1994 № 210 «*Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)*».

**В частных организациях** заработок работника находится в полной зависимости от конечных результатов работы. Оплата труда руководителей, специалистов и вспомогательного персонала осуществляется, как правило, на основе должностных окладов по штатному расписанию с условиями дополнительной мотивации или без неё.

#### **Различают следующие формы оплаты труда:**

- *повременная* — заработок зависит от количества отработанного времени с учетом квалификации работника и условий труда;
- *сдельная* — заработок зависит от количества произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) с учетом её качества, сложности и условий труда.

Разновидностями этих форм оплаты труда являются **системы оплаты труда**.

#### **Разновидностями указанных форм являются:**

Для повременной формы оплаты труда системами являются:

- *простая повременная* — заработная плата зависит только от количества отработанного времени;
- *повременно-премиальная* — работникам начисляется не только оплата за отработанное время, но и премии.

Для сдельной формы оплаты труда системами являются:

- *прямая сдельная* — оплата каждой единицы производится по одной и той же расценке;
- *сдельно-премиальная* — помимо оплаты за каждую единицу, по одинаковой расценке предусмотрено начисление премии за достижение конкретных показателей в работе;
- *сдельно-прогрессивная* — оплата за единицу продукции сверх установленных норм производится по более высоким расценкам.

В фармацевтических организациях чаще всего применяется повременно-премиальная система оплаты труда, т.е. заработная плата выплачивается, исходя из должностного оклада и количества отработанного времени, а также дополнительного вознаграждения сверх основного заработка за достижение определенных показателей в работе (объем реализации, качество обслуживания и т.п.).

#### **Перечень выплат в пользу работников организации**

Перечень выплат в пользу работников организации включает:

- фонд заработной платы;
- выплаты социального характера;
- расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

**В состав фонда заработной платы включаются** начисленные предприятием суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

**Выплаты социального характера определяются** в настоящее время коллективным договором. В состав выплат социального характера входят компенсации и социальные льготы, предоставленные работникам, в частности, на лечение, отдых, обучение (не связанное с производственной необходимостью), проезд, трудоустройство (без социальных пособий из государственных и негосударственных внебюджетных фондов).

**Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера,** — это выплаты из внебюджетных (государственных и негосударственных фондов, в частности пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, при рождении

ребенка, по уходу за ребенком и др.); доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности предприятия; стоимость выданной спецодежды и др.; командировочные расходы; авторские вознаграждения, издание и иное использование произведений науки, литературы, искусства и др.

### Расчеты по оплате труда с персоналом

Все операции и расчёты по оплате труда можно условно разделить на этапы:

I — *начисление сумм оплаты труда* и других выплат работникам организации с отнесением этих сумм за счет соответствующих источников (расходы на продажу, прибыль, внебюджетные фонды и др.);

II — *расчет всех видов удержаний* из заработной платы и определение суммы к выдаче;

III — *расчет отчислений по страховым взносам* от фонда оплаты труда и прочих выплат;

IV — *получение в банке и отражение в учете наличных денег* для выплаты заработной платы работникам организации;

V — *депонирование и выдача задолженности* по зарплате.

**Начисление заработной платы** проводится на основании данных «Табеля учета использования рабочего времени» (форма № Т-13) или «Табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы» (форма № Т-12). Табель составляется в 1-м экземпляре табельщиком или лицом, уполномоченным на это. Табель заполняется на всех принятых на постоянную или временную работу сроком от одного дня и более со дня зачисления работников, кроме принятых по договорам подряда.

Составные части начисленной заработной платы работника фармацевтической организации:

1) *Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам или окладам за отработанное время; премии.*

2) *Доплата за работу в ночное время* (дежурные аптеки). Ночным считается время с 22.00 до 6.00. Оно фиксируется в таблице итоговым количеством за месяц. При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на 1 ч. Это правило не распространяется на тех, для кого предусмотрено сокращение рабочего времени, а также для работников, специально принятых для работы в ночное время. Запрещено привлечение к работе в ночное время беременных и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников моложе 18 лет и другие категории работников в соответствии с законодательством (ст. 96 ТК РФ). За работу в это время производится доплата в размере 30 % от должностного оклада или 40 % за 12-часовую смену, в которой не менее 50 % рабочего времени приходится на ночное (Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 17 марта 1989 г. № 88/6-140). Работа в ночное время фиксируется в табелях учета рабочего времени итоговым количеством за месяц.

3) *Оплата сверхурочной работы.* Первые 2 ч оплачиваются не менее чем в 1,5-кратном размере, последующие — не менее чем в двойном размере. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение 2 дней подряд и 120 ч в год (статья 152 ТК РФ). Сверхурочные работы применяются в исключительных случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ. К сверхурочным работам, например, не допускаются беременные женщины; работники моложе 18 лет; работники, обучающиеся без отрыва от производства и др. Основанием для оплаты сверхурочных работ служит соответственно оформленный приказ (распоряжение) по организации.

4) *Оплата работы в выходные и праздничные дни.* Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). С согласия работника денежная компенсация в одинарном размере может быть заменена предоставлением другого дня отдыха. Праздничные дни утверждаются Правительством РФ.

5) *Выплаты за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.* Выполнение работником на одном и том же предприятии наряду со своей основной работой, оговоренной в контракте, дополнительной работы по другой должности в одно и то же рабочее время рассматривается как совмещение профессий. При этом производится доплата за совмещение или выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника. Размеры доплат устанавливаются администрацией по соглашению сторон (статья 151 ТК РФ).

б) *Оплата за неотработанное время.*

Оплата ежегодных и дополнительных отпусков.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на

использование отпуска за 1-й год работы возникает у работника по истечении 6 мес непрерывной работы в данной организации (отдельным категориям работников отпуск по соглашению сторон может быть предоставлен и до истечения 6 мес). В последующие годы отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков (форма Т-7) — ст. 122 ТК РФ. Работник оформляет заявление о предоставлении отпуска, на основании которого издается приказ (форма Т-6). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в отдельных, предусмотренных законодательством случаях (ст. 116—119 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней.

В основе расчета оплаты ежегодного и дополнительного отпуска лежит определение *среднего заработка*. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих уходу в отпуск. Премии и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, включаются при подсчете среднего заработка по времени их фактического начисления, а годовые — в размере  $\frac{1}{12}$  за каждый месяц расчетного периода. Полученную сумму делят на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). Если продолжительность отпуска установлена в рабочих днях, то средний дневной заработок определяют путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

Исчисление среднего заработка во всех случаях осуществляется по ст. 139 ТК РФ и Постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

#### Оплата учебных отпусков.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые и только в одном учебном заведении.

Предоставляемые учебные отпуска оплачиваются в размере 100 или 50% средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. Проезд компенсируется в размере 50% стоимости проезда в том случае, если образовательные учреждения имеют государственную аккредитацию.

Кроме того, дополнительно администрация может предоставлять отпуска и выходные дни без сохранения заработной платы.

Оплата за период обучения работника на курсах повышения квалификации с отрывом от производства и др. За работниками организаций (независимо от формы собственности) на время их обучения с отрывом от работы (профессиональная подготовка; переподготовка кадров; обучение вторым профессиям; повышение квалификации) сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы. Иногородним слушателям, направляемым на обучение с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата; в течение первых 2 мес. выплачиваются суточные по нормам, установленным при командировках на территории РФ. Если продолжительность обучения в другом городе превысит 2 мес., то работнику в этот период выплачивают стипендию в размере минимальной оплаты труда, утвержденной в установленном порядке, если иная оплата не предусмотрена договором между руководителем организации и лицом, направленным на обучение.

7) *Оплата пособий по временной нетрудоспособности и материнству.* Пособия выплачиваются в случае болезни работника, при санаторно-курортном лечении, при болезни члена семьи в случае необходимости ухода за ним, в связи с беременностью и родами и по уходу за ребёнком до 1,5 лет. При этом необходимо знать, что:

- основанием для начисления пособий является надлежащее оформленный *листок нетрудоспособности (по болезни, по беременности и родам) или заявление сотрудника (по уходу за ребёнком до 1,5 лет)*;
- пособия не являются заработной платой сотрудника, так как выплачиваются из средств государственного Фонда социального страхования (ФСС);
- пособия исчисляются из фактического заработка сотрудника с выплат, по которым производились отчисления по социальным взносам.

Порядок определения пособия по временной нетрудоспособности регламентирован Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». В 2011 г. пересмотрен порядок расчета пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и по уходу за ребенком до полутора лет. Изменения внесены по страховым случаям, наступившим после

вступления в силу федерального закона от 08.12.2010 № 343-ФЗ, т.е. с 01.01.2011 В настоящее время средний дневной заработок, используемый при расчете пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством, не может превышать среднего дневного заработка, исчисленного следующим образом: расчёт ведётся за два года, предшествующих году наступления страхового случая, предельная величина базы для начисления страховых взносов по временной нетрудоспособности и материнству с 1.01.2014 – 624000 руб., с 01.01.2015 - 670000 руб. (624000+670000), разделенная на 730 дней (365x2). Предельная величина базы для начисления страховых взносов с 01.01.2016 – 718000 руб., с 01.01.2017 – 755000 руб. Минимальный размер базы определяется величиной МРОТ (с 01.01.2017 - 7500 руб.).

По переходящим пособиям новый расчет не выполняется, т.к. средний заработок считается исходя из данных на начало болезни или декретного отпуска работника. Переходящие пособия и декретные пособия работникам, у которых стаж на момент начала болезни или отпуска по беременности и родам был менее 6 месяцев, нужно пересчитать за дни, приходящиеся на новый год, т.к. изменился МРОТ.

Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от страхового стажа: если стаж менее 6 мес., то сотрудник получает пособие в размере 60% среднего заработка, но не более МРОТ, если стаж составляет от 6 мес. до 5 лет, сотрудник получает пособие в размере 60 %, от 5 до 8 лет – 80%, а более 8 лет – 100%. При этом с 01.01.2010 в трудовой стаж включаются периоды прохождения военной службы, а также иной службы, предусмотренной Законом РФ от 12.02.1993 № 4468-1. Пособие по временной нетрудоспособности за первые 3 дня выплачивается за счет средств работодателя, остальные дни за счёт ФСС. Общая сумма пособия определяется путем умножения дневного пособия на число рабочих дней, пропущенных в данном месяце вследствие нетрудоспособности.

Размер пособия по беременности и родам зависит от стажа сотрудника: при стаже более 6 месяцев исчисляется путём перемножения величины среднего заработка на количество календарных дней отпуска по беременности и родам.

Размер пособия по уходу за ребёнком до 1,5 лет исчисляется путём перемножения среднего заработка на 40% и на 30,4 (среднее количество дней в месяце).

**Удержания** из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством. В порядке очередности удержаний они делятся на 4 группы:

- 1) в пользу организации по устному или письменному согласию самого работника (удержания в возмещение ущерба, хищений и растрат; подотчетных сумм; за утерю спецодежды, инвентаря);
- 2) по решению государственных и судебных органов на основании закона или по приговору суда (удержание налога с дохода; алиментов);
- 3) в пользу третьих лиц;
- 4) по заявлению работника (удержания за выданные кредит, ссуду, за страхование и др.).

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50% причитающейся работнику заработной платы. В отдельных случаях размер удержаний может составить 70 % (при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением) - ст. 138 ТК РФ.

Основным обязательным удержанием из заработной платы работника является **налог на доходы физических лиц (НДФЛ)**. Порядок исчисления и уплаты налога устанавливается главой 23 ч. II НК РФ.

**Отчисления по страховым взносам.** В соответствии с Конституцией РФ граждане России имеют право на получение государственного пенсионного, социального и медицинского обеспечения. Для реализации этих прав в РФ создана и действует на основе федерального закона (от 16.07.1999 № 165-ФЗ) система обязательного социального страхования. Обязательное социальное страхование представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и социального положения работающих граждан в случае наступления социальных страховых рисков, подлежащих обязательному социальному страхованию.

До 01.01.2010 организации, находящиеся на обычной системе налогообложения, уплачивали Единый социальный налог (ЕСН).

С 01.01.2010 вступил в силу Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ, который регулирует отношения, связанные с исчислением и уплатой страховых взносов, а гл. 24 «Единый социальный налог» НК РФ утратила силу. Страховые взносы должны перечисляться отдельно в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ и фонды обязательного медицинского страхования (федеральный и территориальный). Действие нового Закона не распространяется на взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также на обязательное медицинское страхование неработающего населения, уплата которых регулируется специальными федеральными законами (ч. 2 ст. 1 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ).

## V. Синтетический учет труда и заработной платы

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предназначен 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.

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы:  
 -оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;  
 -оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, - в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;  
 -начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм - в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;  
 -начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. - в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (субсчет «Расчеты по депонированным суммам»).

Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику организации.

### Счет 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» корреспондирует со счетами:

Кредит	Дебет	Кредит	Дебет
		<b>Ск = задолженность по заработной плате</b>	
50 Касса	<b>Суммы, выплаченные из кассы по всем видам оплаты труда</b>	<b>Сумма начисленной заработной платы</b>	44 Расходы на продажу
68 Расчёты по налогам и сборам 69 Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	<b>Суммы начисленных налогов</b>	<b>Сумма начисленных пособий по социальному страхованию</b>	69 Расчеты по социальному страхованию и обеспечению
71 Расчеты с подотчетными лицами	<b>Подотчётные суммы, не возвращённые в установленный срок</b>	<b>Сумма начисленных доходов от участия в капитале организации</b>	84 Нераспределённая прибыль (непокрытый убыток)
73 Расчеты с персоналом по прочим операциям 73-1 Расчеты по	<b>Суммы, возвращенные</b>		

предоставленным займам 73-2 Расчеты по возмещению материального ущерба	<b>по займам</b>  <b>Суммы, возвращенные по недостачам и т.д.</b>		
76 Расчеты с разными дебиторами и кредиторами (76-4 Расчёты по депонированным суммам)	<b>Депонированные суммы</b>	<b>Сумма начисленной оплаты труда за счёт резерва на оплату отпусков</b>	96 Резервы предстоящих расходов
		<b>Ск = задолженность по заработной плате</b>	

### Синтетический учёт начислений заработной платы

Содержание операции	Документ	Корреспондирующие счета	
		Д	К
Начислена заработная плата персоналу за отработанное время, выполненные работы, премии, доплаты, надбавки, за отпуск и т.д.: Начислены пособия по социальному страхованию Начислены дивиденды по акциям работникам, являющимися акционерами организации	Табель учета рабочего времени, расчетная ведомость	44	70
	Больничные листы	69-1	70
	Расчетная ведомость	84	70

### Синтетический учёт удержаний из заработной платы

Содержание операции	Документ	Корреспондирующие счета	
		Д	К
Удержаны из заработной платы: • налог на доходы физических лиц; • по исполнительным документам; • своевременно не возвращенные подотчетные суммы; • за причиненный материальный ущерб; • за товары, купленные в кредит; • профсоюзные взносы; • по полученным займам;	Расчетная ведомость	70	68
		70	76
		70	71
		70	73-2
		70	76
		70	76
		70	73-1
Выплачены из кассы заработная плата, пособия по временной нетрудоспособности, премии	Платежная ведомость	70	50
Перечислена оплата труда в банк	Платежное поручение	70	51
Депонированы суммы оплаты труда	Справка бухгалтерии	70	76-4
Выдана депонированная сумма	Платежная ведомость	76-4	50

**Синтетический учёт расчётов по НДФЛ осуществляется на счёте 68 «Расчёты по налогам и сборам».**

**Синтетический учёт расчётов по страховым взносам - на счёте 69 «Расчёты по социальному страхованию и обеспечению»:**

**Учет начисления страховых взносов на счете 69-1 «Расчеты по социальному страхованию», 69-3 «Расчеты по обязательному медицинскому страхованию, 69-4 «Расчеты с федеральным бюджетом»**

Д	69-1, 69-3, 69-4	К
	Сальдо – сумма страховых взносов в Фонд социального страхования, Фонд медицинского	

Перечисление страховых взносов в Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования	страхования на начало периода Начисление страховых взносов в Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования Сальдо – сумма страховых взносов в Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования на конец периода
--	--

**Учет начисления страховых взносов на счете 69-2 «Расчеты по обязательному пенсионному страхованию»**

Д	69-2	К
Перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд	Сальдо – сумма страховых взносов в Пенсионный фонд на начало периода Начисление страховых взносов в Пенсионный фонд Сальдо – сумма страховых взносов в Пенсионный фонд на конец периода	

**Практическая работа**

1. Нормальная и сокращённая продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной смены, суммированный учёт рабочего времени **[3] ст. 91, 92, 94, 104**
2. Унифицированные формы документов по учёту труда и зарплаты (Т-1 – Т-13; Т-49; Т-51; Т-53; Т-54; Т-54а; Т-60; Т-61; Т-73 **[6] и теоретический материал**
3. Справка о доходах физического лица по форме 2-НДФЛ **[СПС КонсультантПлюс] ознакомиться**
4. Санкции при нарушении трудового законодательства **[4] ст. 5.27-5.34**

**Вопросы для самоконтроля**

1. Государственное регулирование трудовых отношений. Санкции за нарушение трудового законодательства.
2. Организация труда и заработной платы. Оплата труда. Виды, формы и системы оплаты труда.
3. Расчёты по оплате труда с персоналом. Начисление заработной платы.
4. Удержания из заработной платы. Налог на доходы физических лиц.
5. Страховые взносы.
6. Синтетический учёт расчётов по оплате труда.

**Список рекомендуемой литературы**

1. Лекция и теоретический материал.
2. Управление и экономика фармации: учебник / под ред. И.А. Наркевича. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2017. – 528 - 537 с.
3. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 №117-ФЗ.
4. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
5. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
6. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования».
7. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».
8. Приказ МФ РФ от 31.10.2000 № 94н «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению».