

ОРГАНИЗАЦИЯ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Аннотация: в статье рассматриваются расчеты по оплате труда, виды систем оплат труда сотрудников и вычеты из доходов работников.

Ключевые слова: заработная плата, система оплаты труда, вычеты, доходы.

Deder S.A.

ORGANIZATION OF PAYMENTS WITH THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION FOR PAYMENT OF LABOR

Annotation: the article considers calculations of labor remuneration, types of employee remuneration systems and deductions from employees' incomes.

Keywords: salary, wage system, deductions, income.

Учет платежей работникам по заработной плате является важной и неотъемлемой частью работы по учету любого предприятия. Эта группа расчетов включает в себя расчет заработной платы и вычетов из нее, осуществление платежей социального характера, расчет налоговых платежей и выплат внебюджетным фондам. Основная часть расчетов - расчет заработной платы. Наиболее распространенными способами оплаты являются ставки времени и количества.

При использовании повременной системы заработной платы, размер заработной платы зависит от количества времени, затраченного работником на рабочем месте. [1,2,3,4] Существует две формы основанной на времени системы заработной платы: простая основанная на времени и повременно - премиальная система. Простая форма отражает зависимость от количества отработанного времени без учета количества и качества производимого

продукта. Повременно - премиальная форма оплаты учитывает не только время, потраченное работником, но и выплату премии за качество и количество выполненной работы.

Выбор формы оплаты труда зависит от сектора экономики, в котором работает экономический субъект. Например, в перерабатывающей промышленности основой начисления заработной платы является выработка каждого сотрудника. [6,8]

Величина зарплаты, рассчитанная в соответствии с установленной заработной платой (простая форма), определяется как отношение заработной платы работника и количества отработанного времени согласно графику к стоимости ежемесячного фонда рабочего времени. Размер заработной платы с учетом заранее установленных значений качества выполненной работы (премиальная форма) определяется как сумма фактического повременного заработка и начисленной премии. В свою очередь, размер премии определяется как произведение повременного заработка и показателя премии. Размер устанавливается в положении о премировании, например, как процент от установленных окладов. [5,7,9]

Пример

Оклад специалиста на предприятии равен 15 тысяч рублей. Согласно действующему положению о премировании премия специалиста равна 30% от оклада, а из 35 рабочих дней работник работал только 24. Начисленная заработная плата составит:

$$15\ 000 \times 24/35 = 10\ 286 \text{ (оклад)}$$

$$10\ 286 \times 30/100 = 3\ 086 \text{ (премия)}$$

$$10\ 286 + 3\ 086 = 13\ 372 \text{ (заработная плата)}$$

Одним из видов повременной системы оплаты труда выступает форма, в которой зарплата рассчитывается с помощью установленного разряда и соответствующего ему тарифу. Зарплата при этом рассчитывается как произведение тарифа определенного разряда и времени, отработанного

сотрудником. Разряды и тарифные ставки определяются уровнем квалификации сотрудника. Ставка первого разряда является вознаграждением за простой труд, произведенный за единицу времени, но его величина не должна быть меньше установленного законом минимального размера оплаты труда. Тарифы всех остальных разрядов – произведение тарифной ставки первого разряда на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов.

При сдельной системе оплаты труда заработная плата рассчитывается на основе сдельных расценок, установленных работодателем для производства единицы продукции и количества продукта, произведенного сотрудником. Сдельная оплата труда бывает простой и прогрессивной. При прямой сдельной оплате заработок легко определяется посредством произведения установленных на предприятии расценок и количества продукции, произведенной сотрудником. При сдельно - прогрессивной форме оплаты труда заработок формируется из выплат за выработку исходной базы и выплат сверх установленных норм выработки, которые производятся по более высоким ставкам.

Пример

Затраты на единицу продукции составляют 14 рублей. Работник в соответствии с планом выработки произвел 400 единиц продукции за месяц, при норме выработки в 150 изделий. Норма была выполнена работником на 266,6%. Оплата за продукты, произведенные сверх нормы, осуществляется в двойном размере к сдельным расценкам. Таким образом, размер начисленной заработной платы составит:

$$400 \times 14 = 5\ 600 \text{ (прямая сдельная)}$$

$$(150 \times 14) + (250 \times 28) = 9\ 100 \text{ (сдельно-прогрессивная форма).}$$

Работодателю необходимо вести учет по каждому сотруднику на предмет фактически отработанного времени, а также по выплатам за выполненную работу. Если речь идет о повременной системе оплаты труда,

то учет времени и заработной платы работников осуществляется в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, именно здесь отражаются данные о рабочем и нерабочем времени, командировках и больничных. Кроме того, работодатель ведет расчетно-платежную ведомость, платежную ведомость и лицевой счет. Учет личного состава опосредуется ведением личных карточек сотрудников, приказов о приеме на работу, переводе и увольнении. Чтобы фиксировать информацию о развитии компании, они ведут наряды и маршрутные листы. Каждому сотруднику присваивается табельный номер, который затем регистрируется по мере необходимости во всех документах для регистрации персонала организации.

Есть определенный набор вычетов, которые могут быть удержаны из заработной платы работника. На деле самым распространенным видом удержаний являются суммы НДФЛ, удержание алиментов в соответствии с исполнительными листами, внутриорганизационные штрафы, вычеты по кредитам, задолженности по возврату подотчетных сумм, авансы. Общая сумма вычетов не может превышать 20%, а в случаях предусмотренных законом – 50% заработной платы. Если вычеты производятся согласно нескольким исполнительным документам, их общий размер также не должен превышать 50% от заработной платы.

Ограничение размера удержания из доходов должника устанавливается законом об исполнительном производстве, но не распространяется на случаи взыскания алиментов на несовершеннолетних детей, суммы, взимаемые в случае возмещения вреда, причиненного здоровью человека, возмещение вреда в связи со смертью кормильца и т.д. В этих случаях сумма выплат из заработной платы и других доходов должника не должна превышать семидесяти процентов.

Главным вычетом из заработной платы на данный момент является сумма НДФЛ. Для того чтобы рассчитать налоговую базу, необходимо учесть все доходы работника в денежной и натуральной форме и просчитать

все возможные налоговые льготы. Наряду с НДФЛ из заработной платы могут быть удержаны и другие виды отчислений, например, вычеты по соглашению с самим сотрудником или по решению суда (принудительная выплата алиментов). Налоговая база в данном случае определяется как подлежащие налогообложению доходы, уменьшенные на налоговые вычеты, согласно Налоговому кодексу Российской Федерации.

Пример

Сотрудник получает зарплату в 25 тысяч рублей. Налоговые вычеты не производятся. Кроме того, сотрудник получает ежемесячный доход от предприятия в виде аренды для нежилых зданий. Общая арендная плата составляет 33 тысяч рублей. Размер уплаченного дохода работника после налогообложения:

$$(25\ 000 + 33\ 000) \times 13\% = 7\ 540 \text{ (НДФЛ)}$$

$$58\ 000 - 7\ 540 = 50\ 460$$

Алиментные платежи выступают как основной вид вычета. Основанием для удержания и выплаты алиментов является нотариально заверенное соглашение об уплате алиментов или исполнительный лист, выданный судом. Алименты могут выплачиваться в размере определенного процента от алиментов плательщика и в фиксированной сумме. Первый вариант для взыскания алиментов с родителей для несовершеннолетних детей. Алименты выплачиваются здесь следующим образом: на одного ребенка - четверть дохода, двое детей - одна треть, три или более детей - половина. Что касается второго варианта, сумма алиментов, определяемая судом, подлежит обязательной индексации пропорционально увеличению фиксированной части минимальной заработной платы.

По условиям законодательства алименты подлежат взысканию только после удержания суммы НДФЛ из дохода плательщика. В соответствии с этим правилом сумма алиментов, подлежащая взысканию, может быть определена как произведение разности начисленной заработной платы и

суммы удержанного налога НДФЛ на процент удержаний алиментных платежей.

Пример

Доход работника, обязанного уплачивать алименты на несовершеннолетнего ребенка по исполнительному листу, составляет 36000 тысяч рублей. Размер удержания на 1 ребенка составляет 25%. Размер алиментов находится:

$$(36\ 000 - 1400) \times 13\% = 4498 \text{ (НДФЛ)}$$

$$36\ 000 - 4498 = 31502 \text{ (сумма заработной платы за минусом НДФЛ)}$$

$$(31502 \times 25\%) = 7875,5 \text{ (сумма алиментов)}$$

Удержание алиментов завершается при увольнении сотрудника с предприятия. В этом случае о факте увольнения работника, обязанного платить алименты по решению суда или по нотариальному соглашению, администрация предприятия должна за три дня сообщить судебному исполнителю, который направил данный исполнительный документ, а также получателю алиментов.

Список литературы

1. Беспалов, М.В. Общие принципы бухгалтерского учета оплаты труда в бюджетных учреждениях / М.В. Беспалов // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. - 2014. - № 6. - С. 10 - 13.

2. Бобрышев А.Н. Сущность и специфика учетной работы в условиях инфляции / А.Н. Бобрышев, М.В. Феськова, А.В. Сидоренко // Международный бухгалтерский учет. 2017. Т. 20. № 7 (421). С. 413-430.

3. Бухгалтерский управленческий учет
Костюкова Е.И., Бобрышев А.Н., Татаринова М.Н., Манжосова И.Б.,
Ельчанинова О.В., Гришанова С.В., Феськова М.В.
Практикум. Направление 38.03.01 Экономика. Профиль подготовки

«Бухгалтерский учет, анализ и аудит» / Ставропольский государственный аграрный университет. Ставрополь, 2015.

4. Бухгалтерский учет: учебник / под ред. В. Г. Гетьмана. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 715 с.

5. Дариенко Ж.Ю. Особенности формирования управленческой учетной политики / Ж.Ю. Дариенко, М.В. Феськова // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. 2016. № 4 (20). С. 81-85.

6. Дариенко Ж.Ю. Анализ развития виноградовинодельческой отрасли Ставропольского края / Ж.Ю. Дариенко, М.В. Феськова, Я.В. Дариенко // Экономика сельского хозяйства России. 2015. № 4. С. 38-44.

7. Пронина, Е. Учет оплаты труда / Е. Пронина // Кадровый вопрос. - 2014. - N 7. - С. 69 - 121.

8. Феськова М.В. Экономический анализ состояния и тенденций развития виноградовинодельческой отрасли ставропольского края / М.В. Феськова // Вестник АПК Ставрополя. 2013. № 3 (11). С. 118-122.

9. Феськова М.В. Влияние организационно-технологических особенностей виноделия на организацию и ведение управленческого учета / М.В. Феськова // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2014. Т. 20. С. 3841-3845.