

Научная статья

Original article

УДК 332.1



УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
ACCOUNTING OF PAYROLL SETTLEMENTS WITH PERSONNEL

Текеева Х.Э., к.э.н., доцент, ФГБОУ ВО Северо-Кавказская государственная академия (ФГБОУ ВО СКГА), г.Черкесск

Текеев И.М., обучающийся 3 курса, ФГБОУ ВО Северо-Кавказская государственная академия (ФГБОУ ВО СКГА), г.Черкесск

Tekeeva X.E., Ph.D., associate professor, FSBOU VO North Caucasus State Academy (FSBOU VO SKGA), Cherkessk

Tekeev I.M., studying 3 courses, FSBOU VO North Caucasus State Academy (FSBOU VO SKGA), Cherkessk

Аннотация: Заработная плата — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, в также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Начисление работнику заработной платы начинается с момента принятия его на работу и прекращается с окончанием срока действия трудового договора или его расторжения. Основными источниками информации для анализа трудовых показателей являются первичные документы по учету труда и его оплаты, типовые формы которых утверждены Госкомстатом РФ.

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

Abstract: Wages are remuneration for work depending on the qualification of the employee, complexity, quantity, quality and conditions of work performed, as well as compensation and incentive payments. The employee's salary accrual begins from the moment of his employment and ends at the end of the term of the employment contract or its termination. The main sources of information for the analysis of labor indicators are primary documents on accounting for labor and its remuneration, the standard forms of which were approved by the State Statistics Committee of the Russian Federation.

Ключевые слова: заработная плата, основная, дополнительная, повременная, сдельная, аккордная, стимулирующие выплаты

Keywords: salary, basic, additional, temporary, piecemeal, chord, incentive payments

Заработная плата начисляется работнику начинается с момента принятия его на работу и прекращается с окончанием срока действия трудового договора или его расторжения.

Начисляемая на предприятии заработная плата состоит из следующих видов:

- основная заработная плата;
- дополнительная заработная плата;
- стимулирующие выплаты.

Основная заработная плата начисляется работнику в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда:

1) повременная (оплата производится за определенное количество времени, независимо от объема выполненных работ);

2) сдельная (оплата труда производится исходя из количества единиц изготовленной продукции или объема выполненных работ и твердых сдельных расценок);

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

3) аккордная (производится определение совокупного заработка за выполнение определенной работы или изготовление определенного объема продукции).

К основной относится оплата проработанного времени по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, по среднему заработку, доплаты за сверхурочные и ночные часы, простои не по вине рабочих, премии по постоянно действующим системам премирования и т.п.

Организации самостоятельно определяют вид, систему оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и иных поощрительных выплат, а также соотношения их размеров применительно к отдельным категориям персонала.

Согласно законодательству по труду выплата заработной платы производится в денежной форме и в валюте РФ, однако в соответствии с коллективным договором (трудовым договором) по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих требованиям законодательства. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20% от общей суммы заработной платы.

Согласно ст. 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

С 1 января 2021 года МРОТ увеличился во всех 85 регионах РФ и составляет 12 392 рубля.

Минимальная зарплата с 01.01.2021 участвует в расчете зарплаты и пособий. При этом существует два вида минималки: Федеральный по РФ и региональный.

Первый обязателен для всех субъектов. А вот второй по желанию может установить любой из регионов, обычно многие так и делают,

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral" например, в Москве и Санкт-Петербурге, а также на Севере минимальная зарплата традиционно выше, чем в других областях.

В местностях, где установлены районный коэффициенты, минимальная зарплата корректируется на эти коэффициенты.

В законодательстве предусмотрен механизм ежегодного установления минималки в сумме равной 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года. То есть для расчета минимального размера оплаты труда в 2021 году взяты сведения о прожиточном минимуме за 2 квартал 2020 года. Этот показатель равен 12 392 руб (приказ Минтруда).

Средний заработок сотрудника с полной рабочей неделей не может быть ниже федерального 12 130 руб.

Отметим, что на руки работник получит на 13% меньше. Эти 13% — НДФЛ, который входит в минимальную зарплату.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях удержаний и общей сумме заработной платы.

Дополнительная заработная плата включает выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду:

- оплата очередных отпусков;
- оплата за время выполнения государственных и общественных обязанностей;
- оплата льготных часов подростков;
- перерывы в работе кормящих матерей и другие выплаты.

Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающих право работника на оплату фактически неотработанного времени. Все вышеперечисленные выплаты рассчитываются на основании размера средней заработной платы.

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

К дополнительной заработной плате относится оплата труда за время, не проработанное на предприятии, когда работник на предприятие не являлся, но в установленных законом случаях получает оплату за это время (за отпуск, льготные часы, выполнение государственных обязанностей и т. п.). На предприятиях могут применяться различные формы и системы оплаты труда. Организация самостоятельно, в соответствии с законодательством, разрабатывает и утверждает штатное расписание, сдельные расценки и нормы выработки.

Формы и системы оплаты труда зависят от условий производства, категорий рабочего персонала, особенностей технологии и т. д. Формы и системы должны быть оговорены в коллективном договоре, который заключается между руководящим персоналом предприятия, профсоюзной организацией и работниками предприятия.

Различают две основные формы оплаты труда: сдельную и повременную.

При повременной оплате труда мерой труда выступает отработанное время, а заработная плата работнику начисляется в соответствии с его тарифной ставкой или окладом за фактически отработанное время.

Существует две разновидности повременной формы оплаты труда:

➤ простая повременная, при которой оплата труда производится по количеству отработанных часов (дней) в месяце. Ее разновидностью является окладная система, при которой оплата за полностью отработанный месяц начисляется в размере фиксированной суммы – оклада; за не полностью – в зависимости от количества отработанных дней;

➤ повременно-премиальная, при которой учитывается не только количество, но и качество труда. Она состоит из двух частей: за отработанное время и премия, в процентах, за качество труда от основного заработка.

При сдельной оплате труда мерой труда является выработанная рабочим продукция (выполненный объем работ, услуг). Заработная плата в этом случае прямо зависит от количества и качества продукции. Здесь

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

заработная плата начисляется за каждую единицу продукции исходя из установленной сдельной расценки.

Существуют следующие разновидности сдельной формы оплаты труда:

➤ простая сдельная, при которой заработная плата рассчитывается с учетом выпущенной продукции по одним и тем же расценкам, установленным с учетом квалификации;

➤ сдельно - прогрессивная, при которой оплата за количество продукции по плану производится по прямой сдельной расценке, а сверх плана (нормы) – по повышенным расценкам;

➤ сдельно-премиальная, при которой оплата производится за фактическую выработку по основным сдельным расценкам и начисляется премия за перевыполнение норм выработки;

➤ косвенно-сдельная, при которой размер заработной платы вспомогательного рабочего зависит от результата труда обслуживаемых им производственных рабочих;

➤ аккордная, при которой оплата труда производится по укрупненным расценкам за выполнение комплекса работ.

Также применяются и другие системы оплаты труда.

В настоящее время существуют следующие системы оплаты труда:

1) Тарифная система оплаты труда, которая включает в себя:

➤ тарифно-квалификационные справочники, где приведено подробное описание основных видов работ с указанием требований представляемых к квалификации исполнителя;

➤ тарифная сетка для рабочих- таблица с почасвыми и дневными ставками по действующим разрядам с учетом их квалификации;

➤ схема должностных окладов (устанавливается в штатном расписании предприятием самостоятельно).

2) Бестарифная система оплаты труда.

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

При данной системе оплата работника зависит от конечных результатов работы всего коллектива. Могут применяться следующие варианты:

- каждому работнику присваивается постоянный коэффициент и коэффициент трудового участия;
- каждому работнику присваивается один сводный коэффициент, который учитывает квалификацию и результаты его работы.

3) Система плавающих окладов.

При этой системе оплаты труда в конце каждого месяца, при окончании работы, формируются новые должностные оклады на следующий месяц. Размер этого оклада может повыситься или понизиться в зависимости от производительности труда.

4) Оплата труда на коммерческой основе.

Оплата производится в виде фиксированной доли дохода, которую получает предприятие от реализации продукции, работ, услуг, производящим этим работником.

Список использованной литературы:

1. 1.Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ [Электронный ресурс]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
2. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет: учебник для вузов по специальности "Бухгалтерский учет" / Ю.А. Бабаев.- М.: Проспект, 2013. - 332с.
3. Бухгалтерский учет А.Д. Ларионова. - М.: Проспект, 2015. - 392 с.
4. Бухгалтерский учет: учеб. пособие / В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова, Н.Н. Хахонова. - Ростов н/Д: Феникс, 2014. - 576 с.
5. Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород): сборник статей / под общей ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. М.В. Прохоровой. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. – 675 с.

6. Чалдини, Р. Психология влияния. Как научиться убеждать и добиваться успеха / Р. Чалдини. - М.: Издательство «Эксмо» ООО, 2017. - 416 с.

List of literature used:

1. Civil Code of the Russian Federation (Civil Code of the Russian Federation) November 30, 1994 N 51-FZ [Electronic Resource]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
2. Babaev Yu.A. Accounting: textbook for universities specializing in accounting/Yu.A. Babaev.- М.: Prospect, 2013. - 332s.
3. Accounting A.D. Larionov. - М.: Prospect, 2015. - 392 s.
4. Accounting: textbook/V.M. Bogachenko, N.A. Kirillova, N.N. Khakhonova. - Rostov N/A: Phoenix, 2014. - 576 s.
5. Psychology of personnel management and social entrepreneurship in conditions of technological change. All-Russian Scientific and Practical Conference (November 14-15, 2019, Nizhny Novgorod): a collection of articles/under the general editor. prof. L.N. Zakharova, daughter. M.V. Prokhorova. - N. Novgorod: NNSU named after N.I. Lobachevsky, 2019. – 675 pages.
6. Chaldini, R. Psychology of influence. How to learn to convince and succeed/R. Chaldini. - М.: Eksmo Publishing House LLC, 2017. - 416 с.

© Текеева Х.Э., Текеев И.М., 2021 *Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral" №4/2021.*

Для цитирования: Текеева Х.Э., Текеев И.М. Учет расчетов с персоналом по оплате труда// Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral" №4/2021