

УДК 331.2

Гребнева Марина Евгеньевна, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»,

e-mail: megame2015@yandex.ru

Подтуркина Ольга Александровна, магистрантка 2 курса факультета экономики и менеджмента ФГБОУ ВО КГУ

e-mail: podturkina.oa. podturkina @gmail.com

Савченко Юлия Станиславовна, магистрантка 2 курса факультета экономики и менеджмента ФГБОУ ВО КГУ

e-mail: savchenko.2016@yandex.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Аннотация: в работе отражены теоретические и практические аспекты постановки и организации учета расчетов в персоналом по оплате труда.

Ключевые слова: учет, персонала, оплата труда, основная заработная плата, дополнительная заработная плата.

TOPICAL ISSUES OF ORGANIZATION OF ACCOUNTING OF CALCULATIONS WITH STAFF ON PAY

Abstract: the work deals with theoretical and practical aspects of formulation and organization of accounting of calculations with the personnel on payment.

Keywords: accounting, personnel, wages, basic wages, additional wages.

Важную роль для предприятия играет правильная организация бухгалтерского учета, которым занимается самостоятельное структурное подразделение – бухгалтерия, которое осуществляет свою деятельность в соответствии с Феде-

ральным законом от 06.12.2011 №402-ФЗ «О бухгалтерском учете». Отдел бухгалтерии на предприятии АО «Альфа+» имеет название «416 отдел», который в свою очередь подразделяется на несколько бюро, каждое из которых имеет свою специализацию отрасли бухгалтерского учета. Каждое бюро имеет своего начальника, подчиняющегося главному бухгалтеру, который в свою очередь подчиняется непосредственно руководителю предприятия. Согласно ФЗ «О бухгалтерском учете» и другим нормативным актам, регулирующим бухгалтерский учет, а также с учетом иных нормативно-правовых актов РФ, организация АО «Альфа+» самостоятельно разрабатывает учетную политику, которая устанавливает совокупность способов ведения бухгалтерского учета. Кроме учетной политики организация бухгалтерского учета также строится на внутренних приказах по предприятию. На предприятие не реже одного раза в год проводятся аудиторские проверки финансовой отчетности независимой аудиторской фирмой. Бухгалтерский учет на предприятие ведется автоматизированным способом с использованием информационных систем 1С: Предприятие 8.2, 1С: Зарплата и управление персоналом 8.2, ИИСУП ERP MAX.

Для документального оформления совершаемых хозяйственных операций предприятием применяются формы первичных документов, которые обязательны к применению в соответствии с действующим законодательством, а также унифицированные формы первичной учетной документации и самостоятельно разработанные формы первичных учетных документов, в определенных случаях могут применяться первичные учетные документы, составленные контрагентами предприятия. На предприятии АО «Альфа+» основным нормативным документом, который регулирует взаимоотношения между работником и работодателем, является Трудовой Кодекс Российской Федерации, а также другие нормативные правовые акты, которые содержат нормы трудового права. Размер заработной платы работникам предприятия устанавливается организацией и прописывается в трудовом договоре.

Основными принципами системы оплаты труда на предприятии АО «Альфа+» являются:

- равная оплата за равный труд;
- создание возможностей для роста заработной платы у всех категорий работающих;
- дифференцированная заработная плата в зависимости от объема выполнения работ, сложности и ответственности выполняемой работы, значимости профессии, уровня общих и специальных знаний, занимаемой работниками должности;
- опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы;
- приоритет роста заработной платы достигается за счет роста экономических показателей.

Изменение условий оплаты труда на предприятие может производиться только по соглашению сторон трудового договора, либо в одностороннем порядке по инициативе организации, если соблюдены условия, порядок и сроки, указанные в статье 74 ТК РФ.

Размер месячной заработной платы на предприятии АО «Альфа+» не может быть ниже прожиточного минимума, который установлен в регионе.

Уровень заработной платы работников максимальным размером не ограничивается и зависит от результата труда всего коллектива и от личного вклада каждого работника в качество труда.

По соглашению сторон трудовым договором может быть установлен более высокий размер оплаты труда, чем тот, который предусмотрен действующими на предприятие локальными документами, что связано с востребованностью в конкретном работнике и его квалификации.

На предприятии АО «Альфа+» действуют следующие системы оплаты труда:

- сдельно – премиальная;
- повременно - премиальная.

Расчет основной заработной платы работникам по повременно-премиальной системе оплаты труда представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Расчет основной заработной платы работникам по повременно-премиальной системе оплаты труда

Табельный №	ФИО	Должность	Количество рабочих дней в месяце	Фактически отработано дней	Оклад, руб.	Премия, руб.	Сумма, руб.	Проводка
915	Савелов М. И.	Секретарь	21	21	8300,00	5810,00	14110,00	Дт 26 – Кт 70
644	Щукин Л. Я.	Оператор ЭВМ	21	21	7500,00	5250,00	12750,00	Дт 25 – Кт 70
817	Рюмшин С. В.	Кладовщик	21	21	9600,00	6720,00	16320,00	Дт 25 – Кт 70

В зависимости от условий организации производства могут применяться в частных случаях сдельная, косвенно - сдельная, аккордная и другие системы оплаты труда.

Расчет основной заработной платы работникам по сдельной системе оплаты труда представлен в таблице 2. Начисление и выплата заработной платы работникам предприятия производятся в соответствии с главой 21 ТК РФ, коллективным договором, действующими системами оплаты труда, премиальными положениями и другими локальными и нормативными актами предприятия. Выплата заработной платы за отработанное время производится два раза в месяц в сроки, которые определены коллективным договором, а именно 10 и 25 числа каждого месяца, а в случае, если даты выплаты заработной платы выпадают на выходные или праздничные дни, выплата происходит в крайний день перед выходными или праздничными днями. Источником оплаты труда и его стимулирования является фонд оплаты труда, который образовывается в результате всех видов деятельности предприятия. Фонд оплаты труда состоит из фонда заработной платы и фонда потребления.

Таблица 2 – Расчет основной заработной платы работникам по сдельной системе оплаты труда

Табельный №	ФИО	Должность	Расценка за единицу, руб.	Количество единиц, шт.	Сумма, руб.	Проводка
915	Иващенко Г.П.	Слесарь	16,00	1700	27200,00	Дт 25 – Кт 70
644	Якунин Д.О.	Токарь	5,00	3250	16250,00	Дт 25 – Кт 70
817	Титов И.И.	Фрезеровщик	115,00	210	24150,00	Дт 25 – Кт 70

Фонд потребления на предприятие планируется из средств прибыли, которая получена ото всех видов деятельности и направляется на обеспечение спинальных льгот и гарантий работников. Фонд потребления предусматривает также поощрение работников за содействие внедрения изобретений и рационализаторских предложений, выплаты работникам к праздничным датам и другие выплаты поощрительного характера. К основной заработной плате на предприятии АО «Альфа+» относятся все виды доплат к часовому тарифу и месячному окладу:

- доплата за ночные часы (с 22.00ч. до 6.00ч.) - 40% от тарифной ставки (оклада) за каждый час работы;
- оплата за руководство бригадой 7 - 15% от тарифной ставки повременщика, присвоенного разряда, согласно Коллективному договору;
- оплата сверхурочных часов;
- командировки по РСИ;
- оплата (премия) за личное клеймо - 10% от тарифной ставки повременщика;
- надбавка за учёную степень;

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Протоколу аттестации рабочих мест (согласно Коллективному договору, от 4 до 12%);

- надбавка за стаж работы с секретными документами;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Например, работник должен был отработать 160 часов и получить оплату за отработанное время в размере 15000 руб., а фактически отработал 170 часов и, таким образом, получил 15937,50 руб.

Дополнительная заработная плата предусматривает оплату труда и гарантийные компенсационные выплаты работникам и включает в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- надбавку за высокую квалификацию;

- доплату за расширение зоны обслуживания;

- доплату водителям за совмещение профессии экспедитора в зависимости от длительности командировки;

- выплаты разницы в окладах при замещении;

- оплату праздничных и выходных дней;

- доплату за работу в праздничные и выходные дни;

- доплату за классность водителей;

- оплату отпуска текущего месяца;

- дополнительный отпуск за вредные условия труда;

- оплату гособязанностей;

- оплату за донорские дни;

- оплату за подготовку кадров;

- оплату учебного отпуска;

- выходное пособие при увольнении;

- почасовой простой по вине работодателя;

- оплату аренды жилья;

- вознаграждение за открытия, изобретения и рационализаторские предложения;
- пособие по временной нетрудоспособности за счёт средств предприятия;
- пособие женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет;
- выплату по результатам экзаменационной сессии в размере МРОТ;
- компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении;
- разовые выплаты рабочим и специалистам;
- оплату 2/3 тарифа за нерабочие праздничные дни;
- компенсационную выплату взамен выдачи молока за работу во вредных условиях труда.

Например, Федеренко Е.Л. в феврале 2017 года болел 5 дней и имеет общий страховой стаж шесть лет. В расчетный период входят 2015 и 2016 годы. В расчетном периоде Федеренко Е.Л. начислены выплаты в 2015 году в размере 680000 руб., а в 2016 года – 680000 руб. Фактический заработок Федеренко Е.Л. за 2015 год превышает предельную базу для начисления взносов (680000 руб. > 670000 руб.) и не достиг ее максимального предела в 2016 году (680000 руб. < 718000 руб.), поэтому сумму пособия нужно рассчитывать исходя из предельной базы для начисления взносов за 2015 год (670000 руб.), а за 2016 год – исходя из фактических выплат, начисленных в пользу Федеренко Е.Л. (680000 руб.). Фактический заработок, исходя из которого рассчитывается пособие Федеренко Е.Л., составляет 1350000 руб. (670000 руб. + 680000 руб.). Страховой стаж Федеренко Е.Л. составляет шесть лет, а значит, что он имеет право на пособие в размере 80%. Средний дневной заработок для расчета пособия Федеренко Е.Л. составляет 1479,45 руб. (1350000 руб. разделить на 730 дней и умножить на 0,8), также полученная сумма меньше предельно допустимой – 1901,37 руб. Сумма пособия к начислению по больничному листу Федеренко Е.Л. составляет 7397,25 руб. (1479,45 руб. умножить на 5 календарных дней болезни). Таким образом, за счет предприятия будет оплачено 4438,35 руб., а за счет средств ФСС – 2958,9 руб.

Например, Суховицких М.Р. оформила отпуск с 1 по 28 апреля 2017 года. За расчетный период ей начислено 295000 руб. Расчетный период отработан полностью. Средний дневной заработок равен 839,02 руб. (295000 руб. разделить на 12 месяцев и на 29,3). Итоговая сумма отпускных составит 23492,56 руб. (839,02 руб. умножить на 28 дней отпуска).

Синтетический учет расчетов по дополнительной заработной плате представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Учет расчетов по дополнительной заработной плате

№ операции	Содержание операции	Корреспонденция счетов		Сумма, руб.
		Дт	Кт	
1	Начислена оплата по больничному листу Федеренко Е.Л.: за счет средств предприятия: за счет ФСС:	25	70	4438,35
		69	70	2958,90
2	Начислена оплата отпускных Суховицких М.Р.	96	70	23492,56
3	Начислено выходное пособие Гладких Е.М. при увольнении	25	70	24300,00
4	Начислена оплата за рациональное предложение Зузких Д.В.	84	70	5500,00
5	Начислена оплата учебного отпуска Проиной О.М.	26	70	17600,00
6	Начислена доплата за классность водителя Мелких К.Д.	44	70	700,00

Премирование работников осуществляется при условии достижения основных производственных показателей, которые предусмотрены премиальными положениями. Премирование на предприятие носит системный характер в пределах заработанных средств. Премирование персонала производится ежемесячно по достигнутым результатам работы за предшествующий месяц или за достижение результатов этапа НИОКР. Премия начисляется работнику за фактически отработанное время с учетом доплаты за ночные часы, за руководство бригадой, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за совмещение профессий, за расширение зоны обслуживания, за классность водителей, надбавка за высокую квалификацию, выплаты разницы в окладах при замещении, оплаты праздничных и выходных дней (в одинарном размере). Работни-

кам, прекратившим трудовые отношения с предприятием премия за отработанное время не выплачивается. Выплаты премии работнику, в том числе при увольнении по основаниям, предусмотренным статьями 78, 79, 80 ГК РФ, производятся одновременно с заработной платой.

При недостижении указанных в Положении о премировании показателей премия работникам начисляется в меньшем размере или не начисляется полностью. Основанием для уменьшения размера или не начисления премии является установление факта грубого нарушения трудовой дисциплины, в том числе прогула, появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого), нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), а также в иных случаях, предусмотренных Положением о премировании.

Список источников:

1. Гребнева, М.Е. Проблемы формирования оборотных средств предприятия [Текст]/ М.Е. Гребнева // В сборнике: Актуальные проблемы экономики и управления Материалы научной конференции. Сост. Е.Ю. Каблучков. - 2016. - С. 70-72
2. Гребнева, М.Е. Финансовый учет, как базовая информация для аудиторской проверки организации [Текст]/ М.Е. Гребнева, Ю.П. Пашков // В сборнике: Образование и наука в современных реалиях Сборник материалов Международной научно-практической конференции. В 2-х томах. - 2017. - С. 147-149
3. Широбоков, В.Г. Учет и аудит расчетов по оплате труда и налога на доходы физических лиц [Текст] / В.Г. Широбоков // Аудиторские ведомости. – 2014. - №1. – С.18-31