

Юлия Трященко

Кадровый учет. Учет заработной платы

12+

Юлия Трященко

**Кадровый учет. Учет
заработной платы**

«ЛитРес: Самиздат»

2019

Трященко Ю.

Кадровый учет. Учет заработной платы / Ю. Трященко —
«ЛитРес: Самиздат», 2019

Расчет заработной платы. Виды заработной платы. Какие законы регулируют расчет и выплаты заработной платы работника. Какие документы по учету кадров должны быть на предприятии. В книге приведены примеры расчета заработной платы, начисления взносов во внебюджетные фонды и бухгалтерских проводок.

Методы регулирования оплаты труда

Существуют следующие методы регулирования оплаты труда:

1 Государственный. Предусматривает разработку и внедрение законодательных актов, определяющих порядок и правила начисления заработной платы гражданам, трудящимся в различных условиях.

2 Коллективно-договорной. Заключается в разработке и принятии руководством предприятия внутренних корпоративных документов. Их положения могут определять дополнительные правила, но не могут при этом нарушать прав работника, определенных действующим федеральным законодательством.

3 Индивидуально-договорной. В этом случае в трудовом соглашении указывается точная сумма заработка трудящегося. Положения этого документа также не должны противоречить требованиям действующего законодательства и ущемлять права гражданина.

Государственное регулирование оплаты труда

Все вопросы, связанные с заработной платой, регулирует Трудовой кодекс РФ:

– Установление МРОТ, меньше которого не может быть месячная зарплата трудящегося, отработавшего заданную норму времени (ст. 133).

– Установление максимально возможной суммы удержаний из заработка (ст. 137).

– Сроки осуществления расчетов по зарплате с уволившимся гражданином (ст. 140).

– Ответственность работодателя, нарушившего правила выплаты заработной платы работникам (ст. 142).

– Оплата труда по тарифной системе (ст. 143).

– Оплата труда при работе:

а) в условиях воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (ст. 147),

б) особых климатических условиях (ст. 148),

в) иных условиях, не соответствующих нормальным (ст. 149),

сверхурочное время (ст. 152), в выходные и праздники (ст. 153) или ночью (ст. 154).

– Особенности оплаты труда при изготовлении бракованной продукции (ст. 156) и простоях (ст. 157).

Указанные статьи Трудового кодекса являются базисом, на основании которого производится разработка положений локальных нормативных актов, внедряемых на предприятии, а также трудового соглашения, заключаемого непосредственно с каждым работником при его трудоустройстве в штат компании.

Коллективно-договорное регулирование оплаты труда

В соответствии со ст. 40 Трудового кодекса РФ коллективный договор представляет собой документ, который регулирует правоотношения, возникающие между работодателем и работником в процессе осуществления последним трудовой деятельности. Порядок разработки и внедрения такого соглашения устанавливается главой 7 Трудового кодекса РФ. Согласно ст. 41 Трудового кодекса, указанным договором могут быть определены:

– система оплаты труда, сумма заработка и форма его выдачи;

– порядок исчисления и выдачи компенсационных выплат и пособий;

– изменение размера заработка в зависимости от внешних факторов (например, инфляции), а также достижения сотрудниками плановых показателей, установленных руководством предприятия.

Индивидуально-договорное регулирование оплаты труда

Индивидуально-договорное регулирование производится путем заключения трудового договора. Содержание и порядок его составления определяются ст. 57 Трудового кодекса РФ. В документе указывается размер оклада или тарифа, на основе которого будет рассчитываться сумма заработка работника, и назначаемых ему дополнительных выплат.

В трудовом договоре могут быть прописаны индивидуальные выплаты сотруднику, также здесь возможно установить индивидуальные компенсационные и стимулирующие доплаты. Составляется договор в 2 экземплярах, подписывается и работником, и работодателем.

В соответствии со ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Системы оплаты труда

- пропорционально отработанному времени;
- пропорционально количеству произведенной работником продукции надлежащего качества либо выполненных им операций.

При повременной системе оплаты труда оплате подлежит фактически проработанное время на основе тарифной ставки. Как правило, на практике используется повременная система оплаты труда на основе месячной тарифной ставки.

При втором способе оплата труда работника осуществляется, исходя из количества произведенной им продукции надлежащего качества (выполненных операций). Такая система оплаты труда называется сдельной.

Следует различать следующие сдельные системы оплаты труда:

- прямая сдельная, при которой оплата за труд определяется по одинаковой расценке за всю произведенную продукцию;

- сдельно-прогрессивная, при которой оплата за произведенную продукцию в пределах установленной нормы начисляется на основе нормальной сдельной расценки, а за продукцию сверх нормы – по прогрессивно нарастающим расценкам;

- косвенная, которая применяется для вспомогательных работников, и ставит в зависимость размер их заработка от результатов труда основных работников;

- аккордная, при которой, оплата труда осуществляется за полный комплекс выполненных работ, и не учитывает произведенные работником операций

Тарифные системы оплаты труда

- системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий (ст. 143 ТК РФ).

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная ставка – это размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная сетка – это шкала, разбитая на разряды, которая позволяет определить размер тарифной ставки для оплаты труда работников в зависимости от сложности выполняемых работ и их квалификации путем умножения тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент.

Размеры тарифных ставок возрастают по мере повышения сложности выполняемой работы. Соотношение между ними в зависимости от разряда выполненной работы определяется посредством применения тарифного коэффициента, указываемого в тарифной сетке для каждого разряда.

Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Начиная со второго разряда, он возрастает и достигает своей максимальной величины для последнего, самого высокого, разряда, предусмотренного тарифной сеткой.

Соотношение тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов принято называть диапазоном тарифной сетки.

Таким образом, тарифная сетка наряду с тарифной ставкой является важным элементом тарифной системы.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений.

Оплата труда в особых условиях.

К особым условиям труда, при наличии которых предусмотрена повышенная оплата, относятся условия двух групп:

– условия, связанные с наличием вредных и (или) опасных факторов производственной среды. Оплата труда осуществляется в повышенном размере (не менее 4 % тарифной ставки работ с нормальными условиями труда) в порядке определенном ст. 147 ТК РФ.

– условия, связанные с особыми климатическими факторами. Оплата в этих случаях регулируется ст. 148 ТК РФ.

Трудовое законодательство оперирует двумя смежными, но не тождественными терминами: «особые условия труда» и «условия труда, отклоняющиеся от нормальных». Работник считается работающим в особых условиях, если обычные, повседневные условия его трудовой деятельности отличаются какими-либо неблагоприятными факторами – производственными или климатическими. Условия, отклоняющиеся от нормальных, напротив, характеризуются разовым или эпизодическим характером, т. е. не являются обычными для данного работника.

В этой связи Трудовой кодекс РФ (ст. 146) относит к особым условиям труда:

- вредные или опасные факторы производства,
- неблагоприятные климатические условия.

К работам, которые выполняются в условиях, отклоняющихся от нормальных, следует отнести выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и т.п. Конкретный размер повышения оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором. Трудовым законодательством предусмотрена повышенная оплата труда работников на работах в местностях с экстремальными природно-климатическими условиями. Повышенная оплата труда работников на работах в местностях с экстремальными природно-климатическими условиями регулируется:

– Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- иными нормативно-правовыми актами.

В настоящее время местностями с тяжелыми климатическими условиями являются районы Крайнего Севера, Сибири, Дальнего Востока и некоторые другие. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается единый для всех производственных и непроизводственных отраслей районный коэффициент заработной платы, устанавливаемый на федеральном уровне.

Оплата труда при совмещении профессий

В ст. 151 ТК РФ предусмотрен ряд случаев выполнения работником наряду с основным также и дополнительного объема работы:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зоны обслуживания;
- увеличение объема работы;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Совмещение профессий – это выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). В отношении рабочих речь идет о другой профессии, а в отношении служащих – о другой должности.

Расширение зоны и увеличением объема работы – это выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по той же профессии или должности.

Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы – это замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.