

УДК 331.2

Жердева Оксана Викторовна

кандидат экономических наук, Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина, г. Краснодар
e-mail: ksenia184@yandex.ru

Муллинова Светлана Александровна

кандидат экономических наук, Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина, г. Краснодар
e-mail: s.mullinova@mail.ru

ПОВЫШЕНИЕ ЗНАЧИМОСТИ ВНУТРЕННЕГО РЕГЛАМЕНТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Түімді еңбек уәждері мен ынталандыруларын қалыптастыру қызметкерлерді материалдық және моральдық ынталандырудың қолданыстағы қағидаттарын жақсартуды көздейді. Еңбекақы төлеу бойынша персоналмен есеп айырысудың ішкі регламентінің маңыздылығын арттыру, атап айтқанда, мүгедектер сияқты азаматтардың санаттары жеке ұйымдар үшін ғана емес, шаруашылық жүргізуші субъектілердің едәуір бөлігі үшін де аса өзекті болып табылады.

Түйін сөздер: еңбекақы төлеу, сыйлықақы мен қызметі, мүгедектер, ішкі регламент есеп айырысу, индексстеу.

Формирование мотивов и стимулов эффективного труда предполагает улучшение действующих принципов материального и морального стимулирования работников. Повышение значимости внутреннего регламента расчетов с персоналом по оплате труда и в частности, такой категории граждан, как инвалиды, является наиболее актуальной не только для отдельных организаций, но и для значительной части хозяйствующих субъектов.

Ключевые слова: оплата труда, премия, трудовая деятельность инвалидов, внутренний регламент расчетов, индексация.

Formation of motives and incentives of effective work assumes improvement of the operating principles of material and moral incentive of workers. Increase in the importance of internal regulations of settlements with personnel on compensation and in particular, such category of citizens as disabled people, is the most relevant not only for the separate organizations, but also for a considerable part of economic entities.

Keywords: compensation, award, work of disabled people, internal regulations of calculations, indexation.

В настоящее время очень остро стоит вопрос о трудоустройстве определенной категории граждан – инвалидов. Для этого в нашей стране разрабатываются специальные государственные программы. С недавнего времени в организации, где численность персонала составляет более 100 человек, обязаны выделять рабочие места для инвалидов. Квота предполагает наличие рабочих мест в зависимости от среднесписочной численности (в пределах 2-4 %). Но существуют исключения, если уставный капитал организации состоит из 100 % вклада общественной организации инвалидов, то она освобождается от обязательного квотирования.

Стоит отметить, что если работодатель не располагает квотированными рабочими местами, то, он не в праве, отказать человеку с инвалидностью в принятии его на работу, если обратившийся соответствует всем остальным профессиональным критериям (наличие необходимой квалификации, опыта работы и другое).

В то же время, чтобы сделать более привлекательным для работодателей трудоустройство инвалидов, были разработаны специальные льготы, которые прописаны в Налоговом кодексе Российской Федерации [10].

Именно поэтому в организациях создаются мотивационные программы для работников инвалидов. При этом повышение заработной платы является самым результативным средством в мотивации любого работника.

Сильное влияние на повышение оплаты труда является повышение минимального размера оплаты труда. По данным проведенных нами исследований в одной из организаций, использующей труд инвалидов, проанализируем сложившуюся ситуацию и внесем конкретные предложения внутреннего регламента расчетов с персоналом по оплате труда, стимулирующего характера.

Каждый квартал Министерство труда и социального развития Краснодарского края издает Приказ «О величине прожиточного минимума в Краснодарском крае». В нем прописана величина прожиточного минимума

для трудоспособного населения (во II квартале 2018 г. – это 11185 руб.). На основании приказов Министерства труда, каждая организация принимает решение: повышать персоналу заработную плату или нет. Почти 29

% от общего числа сотрудников «Фабрики картонажных изделий» получает заработную плату, зависящую, от минимального размера оплаты труда установленного в Краснодарском крае.

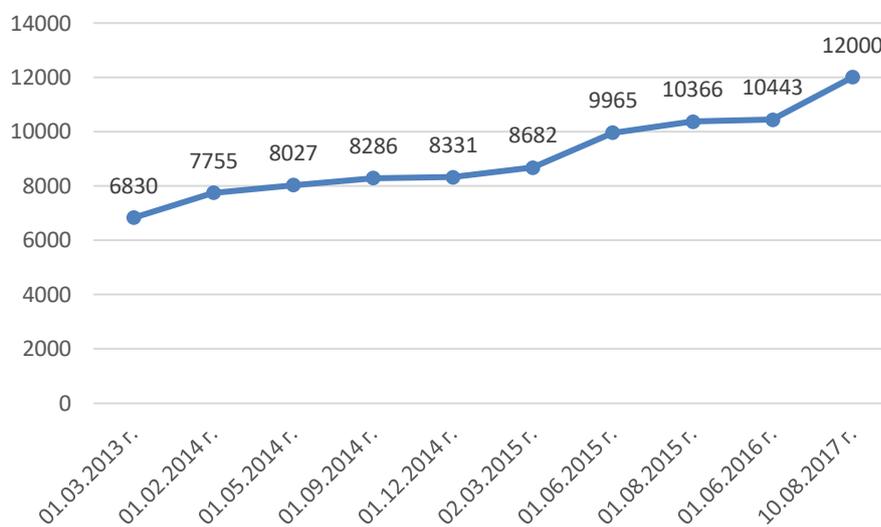


Рисунок 1 – Динамика минимального размера оплаты труда на «Фабрике картонажных изделий»

На диаграмме (рисунок 1) прослеживается систематическое увеличение заработной платы. Так, наибольшее увеличение, произошло за период с 2016 по 2017 гг. (на 1557 руб.). Данный рост обусловлен сменой руководства организации и желанием стимулировать своих сотрудников на добросовестный труд.

После решения руководства фабрики об увеличении окладов издается приказ об увеличении заработной платы до прожиточного минимума и в обязательном порядке заключается дополнительное соглашение с сотрудником. От суммы окладов зависят и все остальные выплаты сотрудникам, в том числе и социальные [3, 8].

Существует такое понятие, как индексация заработной платы. В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 134 «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы») прописано, что работодатели обязаны индексировать заработную плату в связи с увеличением потребительских цен [11]. Несмотря на то, что в указанной статье не приводится четкое руководство по индексации заработной платы, работодатель обязан закрепить порядок проведения индексации в своих нормативных

актах (письмо Роструда № 1073-6-1 от 19.04.2010).

Индексация формально не является повышением заработной платы, поскольку реальное содержание оплаты труда при этом остается неизменным. Индексация является лишь способом защиты дохода персонала от инфляции.

В исследуемой нами организации индексация не проводится. Руководство ссылается на то, что в законодательстве нет четкой формулировки о проведении индексации, что порядок во внебюджетных организациях устанавливается трудовыми договорами, коллективным договором, либо же локальными нормативными актами организации. Если обратиться к судебной практике, то можно проследить, что в свою очередь, суды всегда назначают штрафные санкции таким организациям. Возможные административные штрафы: 50000 руб. – на организацию и 5000 руб. – на руководство организации (ст. 5.29 КоАП). Об этом говорится в письме Минтруда от 26.12.2017 г. № 14-3/В-1135.

Помимо штрафных санкций от трудовой инспекции, есть риск и со стороны налоговых органов, чтобы хозяйствующий субъект

проиндексировал заработную плату своих сотрудников. Инспекторы проверяют зарплатные показатели организации. Ориентируются на суммы, которые предоставляются в справках 2-НДФЛ, 6-НДФЛ и в расчете по страховым взносам [7, 9].

По мнению налоговых органов, если организация не проиндексировала заработную плату своих сотрудников, значит, она недоплатила НДФЛ и страховые взносы [5, 6, 7].

Чтобы избежать штрафных санкций исследуемой нами организации необходимо проводить индексацию заработной платы, хотя бы один раз в календарном году. Порядок проведения необходимо закрепить в Коллективном договоре, прописав, что «В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель обязуется ежегодно по состоянию на 1 января каждого календарного года производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги» [3, 8].

Индексация производится путем увеличения должностных окладов сотрудников на прогнозируемый коэффициент инфляции, зафиксированный законом о федеральном бюджете на следующий год, и проводится в порядке, установленном данным положением об оплате труда.

Сумма повышения оклада определяется по формуле: сумма оклада (руб.) · коэффициент, соответствующий прогнозируемому уровню инфляции, зафиксированному законом о федеральном бюджете на следующий календарный год.

Под прогнозируемой инфляцией понимается такой уровень инфляции, который был заранее, верно, предсказан и спрогнозирован. Также такую инфляцию еще называют ожидаемой.

Стоит отметить, что в законе нет обязанности работодателя, ежегодно индексировать заработную плату сотрудников. Организация вправе установить любой порядок индексации заработной платы. В том числе, в зависимости от достижения финансовых результатов (постановление Верховного суда от 17.05.2017 № 46-АД17-24). Такой подход судьи одобряют, а вот трудовые инспекторы нет. На проверке подобные условия насчет индексации могут вызвать претензии или штраф. Инспекторы уверены, что финансовое состояние организации роли не играет. Поэтому безопаснее прописать в Коллективном договоре, что организация ежегодно индексирует заработную плату [10, 11].

Нами был проведен анализ должностного оклада «Кладовщик картонажного цеха» и представлен в таблице 1.

Таблица 1

Индексация заработной платы

Год	Процент инфляции	Оклад в предыдущем году	Сумма увеличения	Про индексиремая сумма оклада	Фактическая сумма оклада
2010	8,78	11000,00	965,8	11965,8	12000,00
2011	6,10	12000,00	789,6	12789,6	13000,00
2012	6,58	13000,00	855,4	13855,4	13855,00
2013	6,45	13855,00	893,6	14748,6	14750,00
2014	11,36	14750,00	1675,6	16425,6	16400,00
2015	12,91	16400,00	2117,2	18517,2	18500,00
2016	5,38	18500,00	995,3	19495,3	19495,00
2017	2,52	19495,00	1076,1	20571,12	20000,00

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что заработная плата на «Фабрике картонажных изделий» за рассматриваемый период увеличивалась примерно на ту же сумму, что и про индексиремая сумма. Так как в организации увеличение заработной платы проводится периодически, то при индексации заработной платы «Фабрика картонажных изделий» не понесет никаких дополнительных расходов. При этом обезопасит себя на случай проведения внезапной проверки и от штрафных санкций.

Под патронажем Всероссийского Общества Инвалидов, которое является учредителем «Фабрики картонажных изделий» находится профилакторий на берегу Черного моря. Для поддержания здоровья инвалидов и соответственно для улучшения работоспособности персонала, а также для его мотивации, организация ежегодно оплачивает сотрудникам инвалидам путевки в профилакторий, а всем остальным сотрудникам организация возмещает часть стоимости путевки (рисунок 1).

Приобретение путевок для сотрудников, как и их компенсация, является элементом социальной и мотивационной политики работодателя. Данное обязательство работодателя прописано в Коллективном договоре.

Стоимость путевок, оплаченных организацией, является доходом в натуральной форме. Доходы в натуральной форме, так же, как и денежные, облагаются налогом на доходы физических лиц. Датой получения такого дохода является день оплаты путевки (письмо Минфина России от 26.08.2013 № 03-04-06/34883). При этом необходимо учесть, что не подлежат обложению НДФЛ суммы полной или

частичной компенсации стоимости путевки, на основании которых оказываются услуги санаторно-курортными и оздоровительными организациями [6, 7, 10].

Стоит также отметить и то, что обязательным условием освобождения от обложения НДФЛ является факт нахождения санитарно-курортных организаций на территории России. Так как профилакторий, в который отправляются сотрудники «Фабрики картонных изделий» имеет лицензию на оказание оздоровительных услуг и находится на территории Российской Федерации, то НДФЛ данный доход облагаться не будет [10].

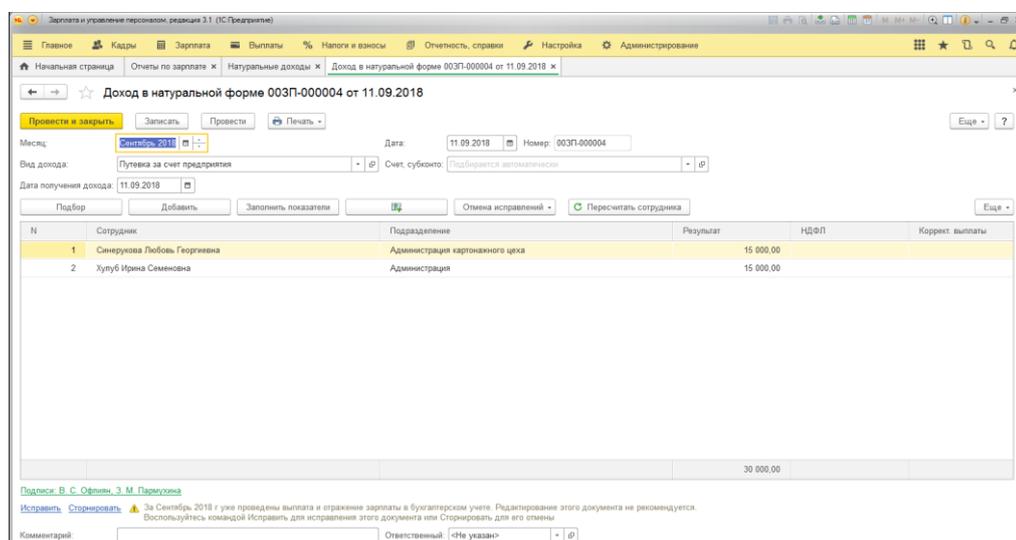


Рисунок 1 – Фрагмент «Путевка за счет организации» в 1С «Зарплата и управление персоналом»

Кроме того, следует обратить внимание, что освобождение от НДФЛ возможно при соблюдении еще одного условия, согласно которому оплата стоимости путевки осуществляется за счет средств организации, если расходы на такую компенсацию не отнесены к расходам, учитываемым при определении базы по налогу на прибыль (п. 9 ст. 217 НК РФ «Доходы, не подлежащие налогообложению (освобождаемые от налогообложения)»). В исследуемой нами организации компенсация или покупка путевки выплачивается из прибыли оставшийся в распоряжении организации. Таким образом организация вполне законно не удерживает НДФЛ с компенсации или покупки путёвки своим сотрудникам [1, 5, 10].

Немаловажным и достаточно спорным моментом является обложение страховыми взносами путевок (рисунок 2). Так, в ст. 422 Налогового кодекса Российской Федерации, прописаны суммы неподлежащие обложению страховыми взносами (суммы стоимости путевок там не указаны). Этой же статьей и руководствуется бухгалтер «Фабрики картонных изделий» при начислении страховых взносов [10].

Нужно учесть, что Минтруд России в вопросе начисления страховых взносов на стоимость санаторно-курортных путевок всегда выражал мнение, что данные выплаты облагаются страховыми взносами.

Начислено	Начислено всего	Не вл. объектом обложения или выпл. не застрахованным	Не облагается	Превышение предельной базы	Облагаемая база	На ОПС, по суммарному тарифу	С суммы превышения предельной базы	Страховая часть	Накопительная часть
Договор (работы, услуги)	5 750.00				5 750.00	1 265.00			
Оплата по оплате (по часам)	24 000.00				24 000.00	5 280.00			
Оплата по оплате (по часам)	12 000.00				12 000.00	2 640.00			
Долг за совмещение (сумой)	7 500.00				7 500.00	1 650.00			
Отпуск основной	109 814.28				109 814.28	31 905.11			
Оплата по оплате	485 350.00				485 350.00	102 377.00			
Большинств	10 794.81		16 794.81						
Большинств за счет работодателя	1 866.09								
Индивидуальный кард. Персональный щит	48 721.22		1 866.09			48 721.22	10 278.67		
Индивидуальный кард. Картонажный щит	142 900.00					142 900.00	31 430.00		
Картонажный щит	8 885.00					8 885.00	1 914.70		
Оплата по оплате директор	43 000.00				43 000.00	9 460.00			
Оплата за счет работодателя	30 000.00								
Итого	952 781.40		18 660.90		934 120.50	205 506.50			

Рисунок 2 – Фрагмент «Начисление страховых взносов с оплаты путевки за счет организации»

Существующая судебная практика указывает на то, что бывают случаи, когда путевки не облагаются страховыми взносами. Руководствуясь ст. 15, 16, 40 и 129 ТК РФ судьи выносили решения в пользу организаций, которые не включали в налогооблагаемую базу суммы стоимости путевок. Верховный суд пояснил (Пояснение от 03.11.2017 № 309КГ-17-15716), что данные суммы носят социальный характер, основаны на коллективном договоре и не являются элементом оплаты труда. Следовательно, они не должны включаться в расчетную базу для начисления страховых взносов, как и компенсации стоимости путевок [7, 10, 11].

В Коллективном договоре «Фабрики картонажных изделий» от 17.09.2017 № 519-Ц зарегистрированный в ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара» прописано, что организация выплачивает за счет средств, остающихся в ее распоряжении оздоровительные поездки на море (однодневные – семидневные), а так же суммы компенсаций стоимости путевок, за исключением туристических, работникам и членам их семей. В связи с этим, организация вправе не начислять страховые взносы. По проведенным нами исследованиям «Фабрика картонажных изделий» только за 2018 г. переплатила страховых взносов на сумму 56050 руб.

Бухгалтерии организации необходимо пересмотреть начисления и уплату страховых взносов и отправить корректирующий отчет расчета по страховым взносам и взносам от несчастных случаев (за I квартал, полугодие и девять месяцев), увеличив сумму необлагаемого дохода, и соответственно уменьшив сумму

начисления взносов. После принятия отчетности контролирующими органами «Фабрике картонажных изделий» необходимо подать заявление о зачете излишне уплаченных взносов в счет будущих периодов.

Сложившаяся на «Фабрике картонажных изделий» система внутреннего регламента расчетов с персоналом по оплате труда явилась одним из факторов неэффективного производства. Необходимо создать новую систему стимулов, которая заработает тогда, когда интересы «простого сотрудника» и «руководства» совпадут с целями, которые закладываются в новый механизм работы. Формирование мотивов и стимулов эффективного труда предполагает улучшение действующих принципов материального и морального стимулирования персонала.

В заключение хотелось бы отметить, что помимо оплаты стоимости путевок, которые, несомненно, является отличным мотивационным рычагом для инвалидов, организация должна пересмотреть систему премирования персонала. Особенно работникам, находящимся на сдельной системе оплаты труда, чья заработная плата зависит от их личной выработки и количеством произведенной продукции.

Ранее нами было отмечено, что за последние два года размер премиальных выплат значительно сократился. До 2016 г. премии выплачивались по итогам работы за квартал, а также была возможна премия в связи с повышением прибыли от продаж и количеством заказов на продукцию. В Коллективном договоре стоит создать «Положение о премировании», в котором прописать, что

единовременно вознаграждение может выплачиваться по результатам годовой работы (в зависимости от должностного оклада и премии, а также полученной прибыли

организации). Тем самым руководство фабрики простимулирует своих сотрудников на большую выработку и более продуктивную работу.

Список использованной литературы:

1. Жердева О. В. Современные методики учета и налогообложения в организациях малого предпринимательства / О. В. Жердева, С. А. Муллинова // Майкоп, 2018.
2. Жердева О. В. Международная практика вознаграждений работникам / О. В. Жердева, Т. А. Черненко // В сборнике: Наука, образование и инновации сборник статей международной научно-практической конференции. 2016. С. 225-228.
3. Жердева О. В. Преимущества и недостатки электронного документооборота / О. В. жердева, А. Б. Кравченко // В сборнике: Связь теории и практики научных исследований Сборник статей Международной научно-практической конференции. 2016. С. 119-121.
4. Кесян С. В. Взаимосвязь управленческого и налогового учета с финансовым учетом / С. В. Кесян, С. А. Муллинова // В сборнике: проблемы и перспективы развития науки в России и мире. Сборник статей международной научно-практической конференции: в 7 частях. С. 11-14.
5. Кругляк З. И. Налоговый учет [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Кругляк З. И., Калининская М. В. – Электрон. Текстовые данные. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. – 378 с.
6. Кругляк З. И. Система аналитических показателей налогообложения экономических субъектов / Кругляк З. И., Калининская М. В. // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского ГАУ. 2015. № 106. С. 649 - 667.
7. Муллинова С. А. Совершенствование методов налогового учета в части формирования системы налогообложения НДС/Л / С. А. Муллинова, С. С. Морозкина // Монография. Макоп, 2017. 120 с.
8. Муллинова С. А. Порядок учета расчетов с персоналом по среднему заработку / С. А. Муллинова, Т. М. Зеленская // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. № Т11. С. 2626-2630.
9. Муллинова, С. А. Различия в порядке расчетов отложенных налогов по РСБУ и МСФО / С. А. Муллинова, Т. М. Зеленская, Э. Е. Маслова // Экономика и предпринимательство. 2016. № 10-3 (75-3). С. 1110-1113.
10. Налоговый кодекс Российской Федерации. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/
11. Трудовой кодекс Российской Федерации Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

Жердева Оксана Викторовна

Лауазымы: экономика ғылымдарының кандидаты, "И. Т. Трубилин атындағы Кубан мемлекеттік аграрлық университеті" ФМБЖ ББМ бухгалтерлік есеп кафедрасының доценті, Краснодар қ.

Пошталық мекен-жайы: 350005, Ресей, Краснодар қ., 60-лет Победа көш., 18

Ұялы тел: 8-961-510-85-67

Муллинова Светлана Александровна

Лауазымы: экономика ғылымдарының кандидаты, "И. Т. Трубилин атындағы Кубан мемлекеттік аграрлық университеті" ФМБЖ ББМ бухгалтерлік есеп кафедрасының доценті, Краснодар қ.

Пошталық мекен-жайы: 350005, Ресей, Краснодар қ., 60-лет Победа көш., 18

Ұялы тел: 8-961-510-85-67

8-918-953-30-50

Еңбекақы төлеу бойынша есеп айырысулардың ішкі регламентінің маңыздылығын арттыру

Жердева Оксана Викторовна

Должность: кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина», г. Краснодар

Почтовый адрес: 350005, Россия, г. Краснодар, ул. 60-лет Победа, 18

сот. тел: 8-961-510-85-67

Муллинова Светлана Александровна

Должность: кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина», г. Краснодар

Почтовый адрес: 350005, Россия, г. Краснодар, ул. 60-лет Победа, 18

сот. тел: 8-918-953-30-50

Повышение значимости внутреннего регламента расчетов по оплате труда

Zherdeva Oksana Viktorovna

Position: Candidate of Economic Sciences, associate professor of accounting FGBOU WAUGH «Kuban state agricultural university of I. T. Trubilin», Krasnodar

Mailing address: 350005, Russia, Krasnodar, 60 years of Victory str., 18

ph. 8-961-510-85-67

Mullinova Svetlana Aleksandrovna

Position: Candidate of Economic Sciences, associate professor of accounting FGBOU WAUGH «Kuban state agricultural university of I. T. Trubilin», Krasnodar

Mailing address: 350005, Russia, Krasnodar, 60 years of Victory str., 18

ph. 8-918-953-30-50

Increase in the importance of internal regulations of calculations for compensation