

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В УЧЕТЕ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ:

ИЗМЕНЕНИЯ В 2014 ГОДУ

Е.В. Сущик

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,

Владивосток

Аннотация: Современные условия хозяйствования предъявляют повышенные требования к квалификации бухгалтеров, которые обеспечивают учет, контроль фактов финансово-хозяйственной деятельности предприятия, в том числе связанных с оплатой труда. Для современных предприятий эффективный бухгалтерский учет заработной платы и ее анализ весьма важен, так как рост производительности труда связан с изменением всех затрат производства и непосредственно влияет на конечный финансовый результат предприятия, поэтому необходимо постоянно управлять этим процессом. При этом для эффективного управления необходимо проводить постоянный мониторинг действующего законодательства в сфере регулирования труда и заработной платы, т.к. в настоящее время именно в данной области проводятся существенные изменения, которым и посвящена данная статья.

Ключевые слова: Труд, заработная плата, нормативное регулирование

Важнейшим направлением деятельности бухгалтерии любого предприятия, является учет заработной платы работников предприятия. Этот участок работы является одним из наиболее трудоемких и ответственных в работе бухгалтера. Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Он должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Политика в области оплаты труда, социальная поддержка и защита работников в наше время возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размер оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» сейчас охватывает все виды заработков, начисленных в денежных и натуральных формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время.

В современных условиях на предприятиях применяются различные формы и системы оплаты труда. Формы и системы заработной платы —

это механизм установления размера заработка в зависимости от количественного результата и качества труда (его сложности, интенсивности, условий).

Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размера заработной платы, которая подлежит выплате работнику за результаты его общественно необходимого труда. Назначение системы – обеспечить установление правильных соотношений между мерой труда и мерой его оплаты.

Формы и системы оплаты труда представлены на рисунке 1:



Рисунок 1 - Формы и системы оплаты труда

Заработная плата используется как экономический рычаг управления производством, в связи с этим важны грамотная научная организация труда и правильный полный учёт труда. Благодаря грамотно построенному учету заработной платы предприятие имеет возможность не только обеспечивать своих работников необходимыми благами, но и в

совокупности с этим определять свое долговременное устойчивое развитие как экономического субъекта [9], [10]. Гражданским кодексом РФ закреплён один из принципов организации заработной платы в современных условиях - самостоятельное установление организацией форм, систем и размеров оплаты труда. Трудовые доходы в настоящее время максимальными размерами не ограничены, они регулируются только налогами. Однако согласно ТК РФ месячная оплата труда работника, полностью отработавшего норму рабочего времени в месяц и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.[3] С 01.01.2014 она составила 5554 руб. Изменение произошло с вступлением в силу документа Федеральный закон от 2 декабря 2013 г. № 336-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

Напомним, последнее изменение в Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» на 2013 год была изменена с 4611 руб. до 5205 руб. Таким образом, индексация составила 6,3%, что в целом коррелирует с процентом инфляции за текущий год (5,9%). Следует помнить, что МРОТ используется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, беременности, родам и иных целей обязательного социального страхования [4], [1].

Изменился в 2014 году и порядок расчета отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск.

С вступлением в силу Федерального закона от 02.04.2014 № 55-ФЗ, который внес изменения в Трудовой кодекс РФ. Согласно новому закону, изменяется расчет среднедневного заработка для оплаты отпускных и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

С апреля 2014 года применяется новый коэффициент 29,3 (ранее был 29,4) [7]. Обусловлено это тем, что еще с 2013 года увеличилось количество праздничных дней, соответственно уменьшилось среднее количество календарных дней в месяце, соответственно, значения среднего дневного заработка для расчетов, связанных с отпусками, будут больше, чем исчисленные в соответствии с прежней редакцией ст. 139 ТК РФ. Закон вступил в силу со дня его официального опубликования, которое состоялось 2 апреля [7].

Средний дневной заработок для расчета отпуска, а также для расчета компенсации за неиспользованный отпуск предоставляется в календарных днях и рассчитывается с помощью деления заработной платы, которая была начислена за последние 12 месяцев на среднее число календарных дней в месяце (29,3).

Так же изменения коснулись и налогов, так с вступлением в силу Постановления Правительства РФ от 30.11.2013 № 1101 «О предельной

величине базы для начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с 1 января 2014 г.» изменилась Предельная величина базы для начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды на 2014 г составила 624 тыс.руб. (в 2013 г. – 568 тыс.руб., индексация в 1, 098 раз) [2].

То есть, если налогооблагаемая база превысила 624 тыс.руб., то при исчислении страховых взносов плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, не исчисляются взносы в ФОМС и ФСС, а взносы в ПФР исчисляются по пониженной ставке 10% [5], с суммы превышения предельной величины базы (624 тыс.руб.) в отношении каждого физического лица с начала года.

Также с 01.01.2014г. страховые взносы на обязательное пенсионное страхование платятся по общему тарифу без разделения на финансирование страховой и накопительной части (Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования в части права выбора застрахованными лицами варианта пенсионного обеспечения"). Документ внесен в Госдуму Правительством РФ [8].

Так с 1 января 2014 года застрахованные лица 1967 года рождения или моложе получили возможность выбора варианта пенсионного обеспечения.

Вариант первый – продолжить направлять 6% индивидуальной части тарифа страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии. Для этого нужно подать заявление в Пенсионный фонд РФ о переводе пенсионных накоплений в негосударственный пенсионный фонд или заявление о выборе:

- инвестиционного портфеля управляющей компании;
- расширенного инвестиционного портфеля государственной управляющей компании;
- инвестиционного портфеля государственных ценных бумаг государственной управляющей компании.

Вариант второй – направить 6% индивидуальной части тарифа страховых взносов с накопительной на страховую часть трудовой пенсии (соответственно на накопительную часть тогда пойдет 0%). Такая модель реализована с 1 января 2014 года по умолчанию.

Соответствующий выбор застрахованные лица могут сделать до 31 декабря 2015 года. При этом страхователю нужно только уплатить страховой взнос по тарифу, установленному для него законодательством, без разделения на финансирование страховой и накопительной части. Заниматься определением сумм взносов будет Пенсионный фонд РФ, исходя из имеющихся в информационной базе данных персонифицированного учета сведений о выборе застрахованным лицом вида пенсионного обеспечения ("6%" или "0%").

Таким образом, законодательные акты по урегулированию труда и заработной платы своевременно внесли изменения в порядок расчета оплаты отпускных и пособия по временной нетрудоспособности. Внесли изменение по налогам, предоставив налогоплательщикам свободу выбора по размещению своих взносов.

Список литературы:

1. Консультант Плюс: Практический комментарий основных изменений налогового законодательства с 2014 года"
2. Постановление Правительства РФ от 30.11.2013 N 1101 "О предельной величине базы для начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с 1 января 2014 г."
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2014)
4. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 02.12.2013) "О минимальном размере оплаты труда"
5. Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ (ред. от 04.06.2014) "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования"
6. Федеральный закон от 02.12.2013 N 336-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"
7. Федеральный закон от 02.04.2014 N 55-ФЗ "О внесении изменений в статью 10 Закона Российской Федерации "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" и Трудовой кодекс Российской Федерации"/п.13 ст.2/
8. Федеральный закон от 04.12.2013 N 351-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования в части права выбора застрахованными лицами варианта пенсионного обеспечения"
9. Арнаут М.Н. Теоретическое обоснование принципиальных различий экономических категорий устойчивое развитие и устойчивость развития в рамках исследования вопросов управления деятельностью современного университета Экономика и предпринимательство. 2014. № 1-2. С. 684-690.
10. Арнаут М.Н. Организационно-экономический механизм управления устойчивым развитием университета Диссертация на соискание учёной степени кандидата экономических наук / Институт экономики Уральского отделения РАН. Екатеринбург, 2014