В 2018 году произошел небольшой рост количества населения Российской Федерации. Общее количество составило 146880 тыс. человек. Увеличилась средняя продолжительность жизни у мужчин до 67,51 года, а у женщин средняя продолжительность жизни составила 77,64 лет. Уровень младенческой смертности снизился на 0,4 пункта и составил 5,6.

Коэффициент миграционного прироста составил в 2018 году 14,4, снижение составило 3,5 пункта.

Что касается СКФО в 2018 году, то тенденция снижения детской смертности снижается во всем регионе. Увеличилось количество жителей до 9776. Растет продолжительность жизни, СКФО остается одним из лидеров по уровню долгожительства в Российской Федерации. Коэффициент миграционного прироста также остается на достаточно высоком уровне и составляет он 25,9.

В конечном итоге необходимо подвести итоги. На протяжении двух исследуемых лет, мы видим, как постепенно происходит восполнение трудовых ресурсов, снижается уровень младенческой смертности, и в целом наблюдается положительная динамика в увеличении продолжительности жизни населения не только СКФО, но и Российской Федерации в целом. Для того чтобы данная ситуация имела продолжительную историю, Правительству Российской Федерации необходимо:

- продолжить борьбу и низким уровнем жизни, поскольку чем выше уровень жизни населения, тем больше будет демографический прирост;
- направить дополнительные силы и средства по борьбе с детской и младенческой смертью, данный показатель очень важен, чем ниже детская смертность, тем выше шанс, что следующее поколение будет воспроизводиться быстрее;
- воплощать в реалии Президентские указы по увеличению продолжительности жизни в целом по Российской Федерации, это одна из болезненных проблем. Чем выше продолжительность жизни, тем больше и дольше будет трудовых ресурсов на рынке труда.

1. Вирабова М.Р., Татаренко О.А., Маигов А.А., Бостанова А.Х. Рациональное использование природных ресурсов и человеческого капитала - путь к социально-экономическому развитию Юга России. Международное научное издание Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2017. № 1 (24). С. 94-101.
2. Научные изыскания в сфере социально-экономических и гуманитарных наук: междисциплинарный подход и генезис знаний: монография [Андросова Л.А., Ариничев И.В., Байгулов Р.М., Баринаова О.И., Баринаова О.И., Беланова Н.И., Беляева С.В., Борисова Т.Н., Бубликова Е.И., Быстров В.А., Габоян А.Г., Гаврикова А.В., Головки И.И., Голубева Г.Ф., Грекова Н.Ю., Гусева Е.П., Демченко З.А., Демьяненко М.С., Домнина С.В., Захаров В.В. и др.]. - Самара: ООО "Поволжская научная корпорация", 2017.-570с.-С.398-413.
3. Шихалиева Д.С. Основные пути возрождения российской экономики. Актуальные проблемы экономического развития: сборник докладов Международной заочной научно-практической конференции. Издательство: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова (Белгород), 14-17 апреля 2014г.-С. 226-230.

Набок Д.И.

Бухгалтерский учёт труда и заработной платы в коммерческой организации

*Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-10-2019-186

idsp: lj-10-2019-186

Аннотация

В статье рассматривается понятие и сущность оплаты труда в коммерческой организации. Особое внимание уделяется учету особенностей расчетов с персоналом по

заработной плате, приведены примеры, связанные с формированием учетной информации в расчетах, возникающих между работниками организации.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, трудовой договор, бухгалтерский учёт, фонд заработной платы

Abstract

The article deals with the concept and essence of remuneration in a commercial organization. Particular attention is paid to the accounting features of settlements with personnel on wages, examples related to the formation of accounting information in the calculations arising between employees of the organization.

Key words: salary, payment, employment contract, accounting, payroll

Учет расчетов с персоналом по оплате труда представляет собой достаточно трудоёмкий и сложный процесс работы бухгалтерии и связан со своевременным и правильным начислением заработной платы, распределение сумм начисленной заработной платы по направлениям затрат, разграничения выплат, которые входят в стоимость товаров, работ, услуг.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, который заключается руководством организации с работником, в соответствии с действующими в организации видами и системами оплаты труда. Для того, чтобы произвести точный расчет и начислить заработную плату необходим учёт личного состава работников в организации, отработанного ими времени и объема выполненных работ за данный срок. Для учета заработной платы применяют форму № Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда» или форму № Т-13 «Табель учета рабочего времени». Начисление заработной платы определяет задолженность организации перед своими сотрудниками.

Фонд заработной платы является основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих лиц и представляет собой общую сумму вознаграждений, которые предоставляются наемным работникам в соответствии с качеством и количеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда.

В фонд заработной платы включаются следующие выплаты: основная заработная плата, различные премии за выполнение нормируемых заданий, доплаты за совмещение профессий; а также дополнительная заработная плата, включающая в себя оплату отпуска, доплаты управляющему за руководство, оплату льготных часов подросткам, оплату за время простоев из-за неблагоприятных погодных условий и т.д.

Оплата труда каждого работника зависит, в первую очередь, от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда на данное задание.

Заработная плата должна выплачиваться работникам не менее двух раз в месяц, в установленные в коллективном договоре сроки. Более точные даты выдачи заработной платы устанавливаются организацией самостоятельно.

Заработная плата выдаваемая работнику за первую половину, означает аванс. Он устанавливается в процентном соотношении к окладу или средней заработной плате за прошлый период. Общая сумма аванса не должна превышать фактически заработанной за данный период, поэтому большинство организаций устанавливают размер аванса на уровне 40% от месячного заработка, при этом, не забывая, что удержания из заработной платы составляют 13% от общей суммы.

В удержания из заработной платы входят: удержания по налогу на доходы физических лиц, удержания по своевременно не возвращаемым подотчетным суммам, удержания по исполнительным документам.

Основной формой оплаты труда работников в Российской Федерации является выплата заработной платы в рублях, то есть в установленной денежной валюте на территории РФ. Но, несмотря на это, законодательство предусматривает оплату работников в иных формах, которые ему не противоречат. В данном случае присутствуют следующие ограничения:

- форма, по которой производятся неденежные выплаты, не должна противоречить российскому законодательству и международным договорам РФ;
- все выплаты заработной платы в неденежной форме могут производить лишь с письменного заявления сотрудника организации;
- доля неденежных выплат не должна превышать 20% от общей суммы заработной платы за месяц.

Например, неденежные выплаты заработной платы работникам организации могут происходить в том случае, если работодатель выдает часть суммы готовой продукцией, либо оплачивает жилье работнику, питание, образование и т.д. Неденежные выплаты не могут выдаваться в купонах, сертификатах, расписках, а также в виде спиртных, наркотических, ядовитых и иных предметов, в отношении которых законодательством РФ установлены запреты или существуют ограничения на их свободный оборот на рынке (ч. 3 ст. 131 ТК РФ).

Государством устанавливается минимальный размер оплаты труда, который представляет собой установленный минимум оплаты труда в час, день, неделю или месяц, выплачиваемый работодателем своим работникам. Согласно ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «О минимальном размере оплаты труда» МРОТ составляет 11280 рублей в месяц.

Проанализируем деятельность предприятия в начислении заработной платы ООО «Сокол».

В соответствии с действующей системой оплаты труда, должностной оклад является основной формой материального вознаграждения работников данного предприятия. Он начисляется каждому из работников индивидуально и зависит от выполняемых им функций, задач и рыночной оценки оплаты труда работников с аналогичными функциями и задачами.

В данной организации предусматриваются три формы премирования: квартальные премии; годовые премии и особые премии.

Все выплаты компенсационного характера производятся на предприятии в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В ТК РФ предусмотрена только тарифная система оплаты труда, другие же система оплаты труда он не устанавливает, но и не запрещает.

Таким образом, можно сделать вывод, что учёт труда и заработной платы в коммерческой организации является одним из самых трудоёмких и важнейших направлений учета, в связи с тем, что данное направление оказывает влияние, как на экономическое положение организации, так и на её социальную сферу, что в конечном итоге скажется на социально-экономическом положении государства.

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации // СПС «Консультант Плюс».
2. Налоговый Кодекс Российской Федерации // СПС «Консультант Плюс».
3. Алпатова Н.Г. Аудит расчетов по оплате труда [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / Алпатова Н.Г., Шорникова Н.Ю. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 87 с. // URL: <http://znanium.com>
4. Ажлуни А.М., Шестаков Р.Б. Стратегия поддержания экономической активности в условиях циклических интерференций и системных ограничений. – 2017, №3, с. 41.
5. Бабаев Ю.А. Теория бухгалтерского учёта: уч. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2010-256 с.;