

УДК 657.1

***СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ
ТРУДА***

Гриднева И.А.

магистрант,

Белгородский национальный исследовательский университет,

Белгород, Россия

Аннотация

В статье приведена сравнительная характеристика оформления трудовых отношений на основе гражданского и трудового договоров, рассмотрены положительные и отрицательные аспекты организации учета и налогообложения для каждой из сторон.

Ключевые слова: труд, учет, договор, трудовой договор, договор подряда, социальные гарантии.

***A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE ORGANIZATION OF
CALCULATIONS ON PAYMENT***

Gridneva I. A.

undergraduate,

Belgorod State National Research University,

Belgorod, Russia

Abstract

The article presents comparative characteristics of labor relations on the basis of civil and labor contracts, examines the positive and negative aspects of organization of accounting and taxation for each of the parties.

Key words: labor, accounting, contract, employment contract, work contract, social security.

Основу расчетов по оплате труда между работодателем и работником составляют договоры, регламентирующие порядок начисления, выплат и налогообложения. Учитывая требования нормативных актов, различные условия труда, выполняемые функции, сроки привлечения работников и другие факторы, организации могут строить договорные отношения в рамках двух правовых полей: трудового законодательства и гражданского законодательства. В первом случае между работодателем и работником заключается трудовой договор, а во втором - между заказчиком и исполнителем заключается договор гражданско-правового характера (договор подряда). Оба вида договоров носят возмездный характер, но каждый из них имеет свои преимущества и недостатки как для работника, так и для работодателя.

Работник, выполняющий свои трудовые функции на основании трудового договора зачисляется в штат организации, исполнитель по договору подряда не является штатным сотрудником.

Применение гражданско-правовых и трудовых договоров всегда вызывало массу вопросов. Это связано не только с различиями в правилах исчисления налогов и взносов с выплат по таким договорам, но и с разным объемом гарантий, по ним предоставляемым[2].

В последнее время появилась тенденция заключать договора гражданско-правового характера. Эта тенденция в основном касается небольших, частных фирм и компаний. Таким образом, организации освобождают себя от различного вида льгот, компенсаций, гарантий, которые необходимо предоставлять в соответствии с Трудовым кодексом штатным сотрудникам[1].

Каждой организации для того чтобы выбирать какой вид договора заключать, необходимо учитывать все особенности.

Основные положительные стороны для работодателя:

1) сотрудник обязан соблюдать трудовой распорядок, в противном случае, к нему применяются взыскания, вплоть до увольнения.

2) при заключении договора подряда на выполнение определенных работ с индивидуальным предпринимателем организация не начисляет страховые социальные взносы.

Отрицательные стороны для работодателя:

1) необходимость выдачи заработной платы с учетом МРОТ и предусмотренных сроков работникам, выполняющим трудовую норму и отработавшим указанное количество часов;

2) оформление работника в штат предприятия с корректировкой штатного расписания;

3) право работника на выходное пособие (после увольнения), зарплату, оплачиваемый отпуск (в том числе специальный — сотрудникам с детьми), оплата сверхурочной работы;

4) создание подчиненному условий для осуществления своих функций, не отвлекая его от выполнения договорных обязательств;

5) ведение документации о кадрах и предоставление отчетности контролирующим органам (ФСС РФ, ПФ РФ, ФОМС РФ, Госкомстату РФ) с уплатой страховых взносов.

Что касается работника, то особенности оформления трудовых отношений для него другие.

1) право на начисление заработной платы вовремя и с учетом установленного в законе МРОТ при выполнении плана или функциональных обязанностей.

2) право на статус штатного работника.

3) социальные гарантии: выплата пособия при увольнении, заработной платы от двух раз в месяц, гарантии сотрудникам с детьми, оплата отпускных и сверхурочных работ.

4) создание условий, которые нужны подчиненному для исполнения функциональных обязанностей.

5) право социального страхования. Гарантии выработки стажа для перехода на трудовую пенсию.

Основные отрицательные стороны для работника:

1) обязанность придерживаться правил внутреннего распорядка. При его нарушении наниматель имеет право на взыскание или увольнение.

2) для индивидуальных предпринимателей сумма зарплаты не облагается социальными взносами по ставке 35,6%, существующей для работодателя.

Основные преимущества составления гражданско-правового соглашения:

1) Исполнитель заинтересован в результате проделанной работы, поэтому место, время работы, способы осуществления заказа он создает себе сам. Если в договоре нет других условий, он использует свой материал.

2) Заказчик (организация) не начисляет социальные взносы в ФСС.

Основные недостатки гражданско-правового договора:

1) Работодателю невозможно привлечь исполнителя за игнорирование правил внутреннего распорядка, так как регламент работ в этой форме договора не предусмотрен.

2) Если гражданин не прошел регистрацию как ПБОЮЛ, есть риск отвечать перед законом за несанкционированную деятельность.

Также каждой организации необходимо учитывать риск переквалификации гражданско-правового договора в трудовой договор.

В соответствии с трудовым кодексом РФ ст. 15 запрещается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем[1]. Таким образом, если такой вид договора регулирует трудовые отношения, то в судебном порядке можно признать данный вид договора – трудовым.

Таким образом, вид договора, заключаемого между работником и работодателем определяет не только права и обязанности сторон, регулирует их взаимоотношения, но еще и влияет на организацию бухгалтерского учета расчетных операций, на систему документооборота и налогообложение произведенных начислений.

Таблица 1 - Сравнительная характеристика организации расчетных отношений, оформляемых по трудовому и гражданскому законодательству

Элементы сравнения	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Социальные гарантии	<p>Работник получает все гарантии, предусмотренные ТК РФ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) оплачиваемый отпуск с сохранением рабочего места; 2) оплата командировочных расходов и сохранение рабочего места; 3) оплата при временной нетрудоспособности; 4) сохранение рабочего места при предоставлении отпуска работникам, проходящим обучение 5) выплата выходного пособия при сокращении рабочих мест; 6) возмещение затрат при использовании личного имущества 7) стимулирующие выплата и премии; 8) выплата пособий по материнству 	<p>Исполнитель может рассчитывать только на гарантии, предусмотренные в соглашении</p>
Условия оплаты труда	<p>Работодатель обязан выплачивать заработную плату в полном объеме в сроки, предусмотренные договором (не реже чем каждые пол месяца). При выплате необходимо учитывать МРОТ, установленный законодательством.</p>	<p>Размер и порядок получения финансовой компенсации устанавливается в договоре. Оплате подлежит окончательный результат деятельности исполнителя. Окончательный расчет оплаты труда производится после подписания акта сдачи-приемки.</p>
Порядок налогообложения	<p>НДФЛ удерживается в размере 13%. Обязательно начисляются страховые взносы:</p> <ul style="list-style-type: none"> в ПФ РФ – 22 %, в ФСС РФ - 2,9%., в ФФОМС ПФ -5,1 %, в ФСС РФ (травматизм) - от 0,2 %. 	<p>НДФЛ удерживается в размере 13%, Обязательно начисляются страховые взносы:</p> <ul style="list-style-type: none"> в ПФ РФ – 22 %, в ФФОМС ПФ -5,1 %, <p>Страховые взносы в ФСС РФ от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются, если это предусмотрено договором.</p>
Порядок отражения в бухгалтерском учете	<p>Расчеты по оплате труда отражаются с использованием счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»</p>	<p>Расчеты по оплате труда отражаются с использованием счета 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками» и счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»</p>

Библиографический список

1.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 –ФЗ (ред. От 03.07.2016) (с изм.и доп.,встп.в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс]/ СПС «Консультант Плюс»// ресурс доступа:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=193148#0> – дата обращения 05.11.2017г

2.Гражданский кодекс Российской Федерации (с изм.и доп.,встп.в силу с 28.03.2017) [Электронный ресурс]/ СПС « Консультант Плюс // ресурс доступа:<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=193148#0> – дата обращения 10.11.2017г