

**студент группы УА-20-Зск Солтанхан А., м.э.н., старший преподаватель
Нуржанова И.С.**

Карагандинский университет Казпотребсоюза

Порядок расчета и выплаты заработной платы

Аннотация: В данной статье мы рассмотрим порядок и порядок расчета заработной платы в Республике Казахстан и его виды. Мы также рассмотрим способы уплаты обязательных налогов на заработную плату.

Ключевые слова: Вознаграждение, заработная плата, оклад, ИПТ, тарифная ставка, тарифная сетка, уровень рабочей силы, временная ставка, минимальная заработная плата, реальная заработная плата, контракт и время

Сегодня, за 25 лет независимости, экономика Казахстана развивалась и окрепла, стала конкурентоспособной, воспитала новое поколение казахстанцев, способных жить и работать. При этом очень важно учитывать заработную плату и расчеты с сотрудниками организации. Многие организации (в основном частные) проводят политику теневых расчетов. Чтобы предотвратить это, правительство Казахстана пытается изменить налоговую политику государства, чтобы организациям было более эффективно платить налоги, а не скрывать их.

Любое крупное или малое предприятие имеет наемную рабочую силу, т.е. работник продает свой труд и знания и получает за это оплату.

Оплата труда — это система отношений, связанных с установлением и осуществлением работодателем оплаты труда работодателей в соответствии с законодательством, иными нормативными актами, коллективными договорами. Соглашения, местные правила и трудовые договоры. [1].

Основные нормативные документы государственного регулирования отношений, связанных с организацией и оплатой труда:

- Конституция Республики Казахстан;
- Гражданский кодекс Республики Казахстан;

- Трудовой кодекс Республики Казахстан;
- Налоговый кодекс Республики Казахстан.

Формы оплаты труда

Использование фиксированной формы оплаты труда позволяет увольнять работников для организации, а основным недостатком является возможность снижения качества продукции по мере ее роста. Существуют две системы сдельной оплаты: прямая отсечка и отсечка, прогрессивная отсечка, косвенная отсечка, аккордная, коллективная отсечка.

В аккордовой системе размер оплаты труда устанавливается за весь комплекс работ в целом с указанием периода выполнения неиндивидуальных работ по каждой производственной операции.

Его целесообразно использовать, когда можно учесть индивидуальный продукт каждого сотрудника в коллективной системе оплаты труда.

В каждом случае должна использоваться одна и та же система и вид оплаты труда, что часто соответствует организационно-техническим условиям производства, влияющим на повышение производительности труда.

Таким образом, на современном этапе учреждение вправе выбирать систему и вид оплаты труда, исходя из своей специфики и ответственности. [2]

Многие люди, особенно те, кто впервые устраивается на работу, уверены, что их зарплата будет такой же, как на собеседовании. Важно различать невыплаченную заработную плату и зарплату. Выполняя свои обязанности, вы будете получать доход в соответствии с законодательством Республики Казахстан, из которого будут вычитаться определенные отчисления в пользу государства. Поэтому может возникнуть ситуация, когда в трудовом договоре у вас указана одна сумма, а при расчете зарплаты вы получаете меньше заявленной суммы.

Статья 158 Кодекса Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (Налоговый кодекс) устанавливает ставку, используемую при исчислении ОПР, в размере 10% от дохода, но с некоторыми отличиями в пользу работника. Налоговый кодекс гласит, что минимальная

заработная плата не облагается подоходным налогом и ежегодно увеличивается.

Следует также отметить, что существуют вычеты из дохода, отличные от ППС и ППС, например, социальные налоги и отчисления на социальное страхование. Такие отчисления не отражаются в вашей заработной плате, и работодатель выплачивает их из бюджета за каждого сотрудника. [3]

Порядок расчета заработной платы

Для расчета вам потребуется знать размер минимальной заработной платы (минимальной заработной платы) текущего года и, соответственно, вашу зарплату, указанную в трудовом договоре.

Рассчитайте обязательные пенсионные взносы: ОПВ = Заработная плата * 0,1.

Рассчитаем максимально возможный ППС: Макс ППС = минимальная заработная плата * 75.

Если сумма, полученная в пункте 1, превышает максимально возможный ППС, то ППС = Макс ППС.

Теперь рассчитаем НДФЛ (НДФЛ) с учетом минимальной и минимальной заработной платы: ВВП = (Заработная плата - минимальная заработная плата) * 0,1.

Если заработная плата равна минимальной заработной плате, то НДФЛ не рассчитывается (ЧП = 0).

Возьмем последнюю зарплату «в руки»: Должность - ОПВ - ИПН.

Примеры расчета заработной платы

Исходные данные для прямого расчета заработной платы:

Заработная плата = 90 000 тенге

минимальная заработная плата = 42500 тенге

Оплата:

МЖ = 90000 * 0,1 = 9000 тенге.

Макс МЗЖ = 42500 * 75 = 3187500 тенге.

Сумма ОРР 9000 не превышает 3187500, поэтому переходим к

следующему пункту.

$$\text{ИПН} = (90\,000 - 9\,000 - 42\,500) * 0,1 = 3850 \text{ тенге.}$$

$$\text{Заработная плата} = 90\,000 - 9\,000 - 3850 = 77150 \text{ тенге.}$$

Из всех ресурсов, используемых в деятельности любой организации, особое место принадлежит труду. Важность и актуальность этой темы заключается в том, что труд может создавать ценность и финансовые результаты только как целенаправленная человеческая деятельность.

Одним из основных мотивов взаимоотношений поставщика как института человеческого потенциала и организации, их реализации является взаимосвязь с заработной платой. В этом контексте важно и альтернативно понимать сущность, функции, принципы и проблемы оплаты труда персонала.

С переходом к рыночной экономике меняется политика в области заработной платы, социальной поддержки и защиты трудящихся. Предприятия ищут новые модели оплаты труда, которые нарушат процесс выравнивания заработной платы и позволят разработать личные финансовые стимулы. Они самостоятельно определяют формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования и их результаты.

Работа в рыночной экономике позволяет сотрудникам получать дополнительный доход в виде дивидендов, вознаграждения, если они являются акционерами или участниками хозяйственных обществ, которые имеют свою долю и право голоса в управлении организацией.

Доход каждого сотрудника определяется его личными вносами, регулируется налогами с учетом конечных результатов деятельности предприятия и не ограничивается максимальной суммой.

В настоящее время вопросы вознаграждения решаются непосредственно организацией, что обычно регулируется в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан или другим альтернативным законодательством. Таким образом, заработная плата - один из основных факторов социально-экономической жизни любой страны, коллектива, человека.

Литература:

- 1) Трудовой Кодекс Республики Казахстан (с изменениями и дополнениями по состоянию на 22.01.2021 г.)
- 2) Кодекс Республики Казахстан от 25 декабря 2017 года № 120-VI «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 26.02.2021 г.)
- 3) Собственный учебник по бухгалтерскому учету и налогообложению.
2017 112 стр.