

Маланьина Анастасия Анатольевна

канд. экон. наук, доцент, профессор

Гуренко Виталина Витальевна

студентка

Костанайский филиал ФГБОУ ВО «Челябинский

государственный университет»

г. Костанай, Республика Казахстан

DOI 10.31483/r-109178

ЗАРПЛАТНЫЙ ПРОЕКТ КАК АУТСОРСИНГ

ПРОЦЕССА ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация: изучены теоретические аспекты понятия оплаты труда и ее учета. Проанализированы способы погашения задолженности по оплате труда и выявлены их недостатки. Сформулированы преимущества, которые предоставляет аутсорсинг процесса оплаты труда в рамках зарплатного проекта, как для работодателя, так и для работников предприятия.

Ключевые слова: оплата труда, зарплатный проект, бухгалтерский учет оплаты труда.

В условиях рыночного способа производства оплата труда выступает как совокупность социально-экономических отношений и важнейший инструмент, обеспечивающий заинтересованность сотрудников в результатах их трудовой деятельности. Социальная роль оплаты труда проявляется как источник доходов, обеспечивающий благосостояние работника. Её экономическая роль заключается в создании стимулов для роста объемов производства, повышения качества продукции, эффективности производства.

Трудовой кодекс Республики Казахстан определяет понятие оплаты труда как систему отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами ра-

ботодателя [10]. Если соотносить между собой термины «оплата труда» и «заработная плата», то первый является более широким и предполагает в целом организацию расчетных отношений между работодателем и работниками. Зарплатную плату можно рассматривать в качестве элемента оплаты труда, применительно к одному работнику, получающему денежное вознаграждение. Документация по учету труда и его оплаты унифицирована Приказом Министра финансов Республики Казахстан [3], утверждены формы первичной учетной документации.

Оплата труда работников составляет значительную часть в структуре добавленной стоимости предприятия. При начислении заработной платы у предприятия, соответственно, возрастает себестоимость продукции (работ, услуг). Параллельно появляется и кредиторская задолженность по оплате труда перед работниками [1, с. 127]. Учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется на счете 3350 «Краткосрочная задолженность по оплате труда» [4].

При уплате налогов и социальных платежей непосредственно из дохода работника подлежат уплате в бюджет индивидуальный подоходный налог (ИПН), а также обязательные пенсионные взносы (ОПВ) и взносы на обязательное социальное медицинское страхование (ВОСМС). Работник в этом случае выступает в качестве плательщика, а работодатель – в качестве налогового агента, который обязан исчислить, удержать и перечислить в бюджет эти средства. Бухгалтерские проводки по удержаниям из заработной платы работников показаны на рисунке 1.

| Дебет | Кредит | Содержание операции |
|-------|--------|---------------------|
| 7470 | 3120 | Начисление ИПН |
| 7210 | 3220 | Начисление ОПВ |
| 7210 | 3212 | Начисление ВОСМС |
| 3120 | 1030 | Уплата ИПН |
| 3220 | 1030 | Уплата ОПВ |
| 3212 | 1030 | Уплата ВОСМС |

Рис. 1. Корреспонденция счетов по удержаниям из заработной платы

К расходам работодателя, которые он исчисляет и перечисляет в бюджет за счет собственных средств, относят социальный налог (СН), обязательные профессиональные пенсионные взносы (ОППВ), социальные отчисления (СО), отчисления на обязательное социальное медицинское страхование (ООСМС). На рисунке 2 показана корреспонденция счетов по отчислениям работодателя, которые осуществляются от фонда оплаты труда и не влияют на величину заработной платы работников.

| Дебет | Кредит | Содержание операции |
|-------|--------|---------------------|
| 7110 | 3150 | Начисление СН |
| 7210 | 3211 | Начисление СО |
| 7150 | 3151 | Начисление ООСМС |
| 3150 | 1030 | Уплата СН |
| 3211 | 1030 | Уплата СО |
| 3151 | 1030 | Уплата ООСМС |

Рис. 2. Корреспонденция счетов по отчислениям работодателя

На корреспондирующих счетах, рассмотренных выше, нами указаны все налоги и социальные платежи, которые оплачивает работник и работодатель в бюджет государства. Далее рассмотрим корреспондирующие счета начисления и выдачи заработной платы, а также уже удержанные налоги (рисунок 3).

| Дебет | Кредит | Содержание операции |
|-------|--------|--------------------------------|
| 7110 | 3350 | Начисление заработной платы |
| 3350 | 1010 | Зарплата к выплате через кассу |
| 3350 | 3120 | Удержан ИПН |
| 3350 | 3220 | Удержан ОПВ |
| 3350 | 3212 | Удержан ВОСМС |

Рис. 3. Корреспондирующие счета начислений и удержаний

Погашение задолженности по оплате труда может происходить тремя способами: заработка плата выдается наличными деньгами через кассу, банковским переводом на карту работника с расчетного счета предприятия или по-

средством зарплатного проекта. Первые два способа выплаты заработной платы имеют ряд недостатков. При использовании наличных денег, когда выдается заработка плата из кассы по ведомости, каждому сотруднику под подпись, это влечет за собой ряд неудобств, таких как:

- большая нагрузка на бухгалтерию, ведение документооборота по оплате труда на бумажных носителях;
- много времени тратится на выдачу заработной платы наличными деньгами из кассы;
- затраты на заработную плату для кассира;
- оплата банковской комиссии в случае превышения лимита на снятие наличных денег;
- не исключены ошибки при работе с наличными деньгами, при выдаче наличных через кассу кассир может ошибиться при подсчете;
- проблемы безопасности при работе с наличными деньгами, перевозка из банка в кассу организации несет большие риски;
- потери рабочего времени, сотрудники лично приходят получить заработную плату, стоят в очереди, это может длиться достаточно долго.

Основным недостатком при переводе заработной платы с расчетного счета предприятия на банковскую карту работника является необходимость для работодателя платить банковскую комиссию за перевод.

Для решения данных проблем крупные предприятия первыми воспользовались возможностями зарплатных проектов, предлагаемых казахстанскими банками. Мы предлагаем шире внедрять зарплатные проекты, в том числе для предприятий малого и среднего бизнеса. Зарплатный проект – это банковская услуга, в рамках которой банк по поручению и за счет средств компании перечисляет заработную плату и иные выплаты (больничные, отпускные и т. д.) на пластиковую карту работника [2].

Взаимодействие между предприятием и банком при реализации зарплатного проекта можно рассматривать как аутсорсинг процесса расчетов с персоналом по оплате труда. От предприятия требуется сформировать реестр выплат с

4 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

указанием фамилии, имени и отчества каждого работника, вида и суммы выплаты, а также реквизитов его банковской карты. Платежное поручение по оплате данного реестра формируется банком автоматически. Общая сумма фонда оплаты труда работников списывается со счета предприятия и зачисляется на карточные счета работников, после чего банк отправляет предприятию отчет о выполненной операции.

Нами проанализированы условия зарплатных проектов ведущих банков Казахстана, представленные на их официальных сайтах [5,6,7,8,9]. Изучив их возможности и преимущества, мы пришли к выводу, что при внедрении зарплатного проекта для предприятий с небольшим трудовым коллективом наиболее выгодные условия предоставляет АО «Forte Bank» (таблица 1).

Таблица 1

Анализ условий по зарплатным проектам

| Критерии | Forte Bank | Jusan Bank | Freedom Bank | Halyk Bank | Kaspi Bank |
|-------------------------|----------------|---|-------------------|---|---|
| Снятие наличных | Любой банкомат | В сети банкоматов и платежных терминалов Jusan Bank | Любой банкомат | В сети банкоматов и платежных терминалов Halyk Bank | В сети банкоматов и платежных терминалов Kaspi Bank |
| Обслуживание | бесплатное | бесплатное | бесплатное | 1 год бесплатное | не указано |
| Ставка по кредиту | 2% | ставка не указана | ставка не указана | ставка не указана | ставка не указана |
| Бонусы за покупки | 15% | 5% | не указано | 30% | не указано |
| Сайт для связи с банком | имеется | имеется | имеется | имеется | имеется |
| Мобильное приложение | имеется | имеется | имеется | имеется | имеется |
| Мультивалютная карта | имеется | имеется | имеется | не имеется | не имеется |
| Доставка карт | имеется | имеется | имеется | имеется | не имеется |
| Подключение | онлайн | онлайн | онлайн | онлайн | звонить по номеру |

Внедрить зарплатный проект «Forte Bank» для предприятия, ведущего бухгалтерский учет в конфигурации «1С: Предприятие 8. Бухгалтерия для Казах-

стана», не будет сложностью, так как он легко интегрируется в систему автоматизированного учета [11]. Преимущества аутсорсинга процесса оплаты труда в рамках зарплатного проекта показаны на рисунке 4.

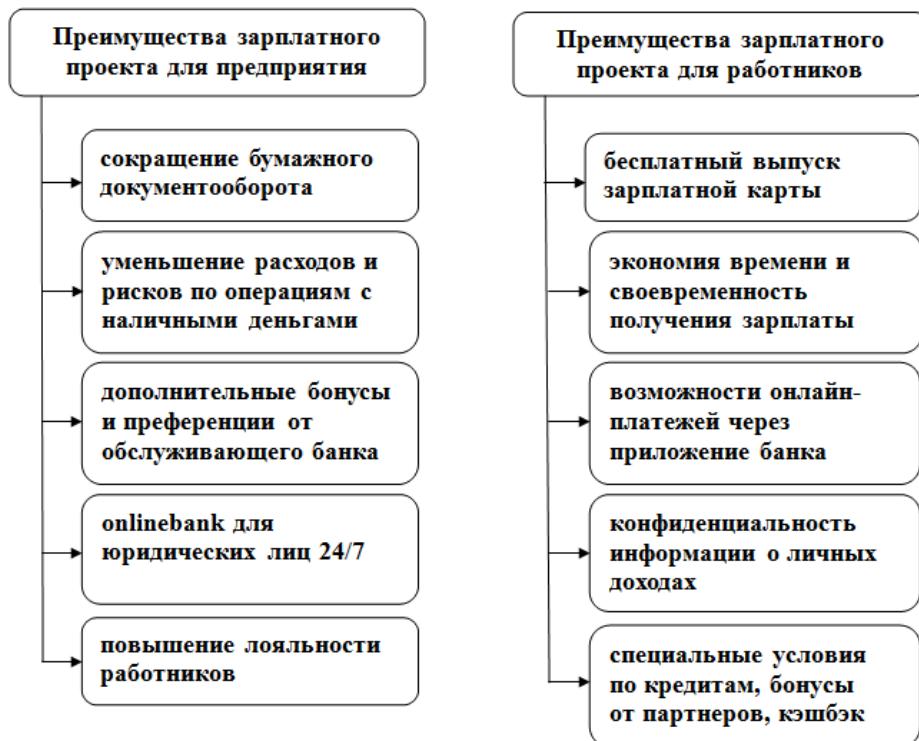


Рис. 4. Преимущества зарплатного проекта

Особого внимания заслуживают предлагаемые в рамках зарплатного проекта «Forte Bank» специальные карточные продукты. Для сотрудников предлагается два вида карт [5]. Кarta «Blue» больше подходит для зарплаты и личных денег, карта «Black» предоставляет дополнительные возможности кредитных лимитов (до 3 млн тенге) и рассрочек. Для руководителей предлагается карта «Solo», предусматривающая не только участие в программах лояльности банка (бонусы до 25% в сети партнеров), но и опцию особого обслуживания, включающую предоставление личного дистанционного банковского менеджера, консультации юриста, услуги консьержа, страхование покупок, задержек рейсов, несчастных случаев, два визита на бесплатное посещение бизнес-залов в аэропортах по всему миру. Для предотвращения мошеннических операций карты «Blue», «Black» и «Solo» имеют защищенный код CVV/CVC, который виден только в приложении «Forte Bank».

Аутсорсинг процесса оплаты труда работников в формате зарплатного проекта имеет ряд преимуществ, как для работодателя, так и для сотрудников. Автоматизируется процесс выдачи заработной платы, экономится рабочее время сотрудников, минимизируется документооборот, сохраняется конфиденциальная информация о выплатах сотруднику, устраняются расходы и риски на транспортировку денег из банка в кассу предприятия. Благодаря реализации зарплатного проекта повышается лояльность и заинтересованность сотрудников, деньги поступают на карту моментально, нет необходимости стоять в очереди в кассу. Вместе с тем, сотрудникам обеспечиваются льготные тарифы и различные бонусы, безналичная оплата товаров и услуг по всему миру, предоставляется возможность оплачивать услуги через онлайн-сервисы, а также банкоматы, дистанционный доступ к личным финансам через онлайн-приложение банка. Очевидные выгоды аутсорсинга процесса оплаты труда делают его привлекательным не только для крупных предприятий с большим числом работников, но и для малого и среднего предпринимательства.

Список литературы

1. Дмитриева И.М. Бухгалтерский учет с основами МСФО: учебник и практикум для вузов / И.М. Дмитриева. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2023. – 304 с. // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/530809>
2. Зарплатный проект: что это и зачем нужен [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://secrets.tinkoff.ru/biznes-s-nulya/zarplatnyy-proekt>
3. Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 20 декабря 2012 года №562 «Об утверждении форм первичных учетных документов» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28.03.2018 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31318730
4. Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 23 мая 2007 года №185 «Об утверждении Типового плана счетов бухгалтерского учета» (с изменениями на: 04.07.2019 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/V070004771>

5. Сайт Forte Bank [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://business.forte.kz/salary-project>
6. Сайт Freedom Bank [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://bankffin.kz/ru/salary-project>
7. Сайт Halyk Bank [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://halykbank.kz/business/card/zarplatnye-karty>
8. Сайт Jysan Bank [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://jusan.kz/salary-project>
9. Сайт Kaspi Bank [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://guide.kaspi.kz/client/ru/gold/conditions/q15167>
10. Трудовой кодекс Республики Казахстан (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.09.2023 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832
11. Учет выплат по зарплатному проекту и электронный обмен документами с банком [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://efsol.ru/manuals/accounting-for-payroll-payments.html>