

д-р экон. наук, профессор  
***И.А. Слабинская,***  
***С.Ю. Лысакова***  
Белгородский государственный  
технологический университет  
им. В.Г. Шухова

## **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИЯ ЕЕ УЧЕТА**

В современной экономике заработная плата считается основным источником дохода и благосостояния населения, что придает ей социально-экономическое значение в повседневной жизни.

Заинтересованность работников в результатах труда, его производительность, объем произведенной продукции, ее качество и ассортимент в определенной степени зависят от заработной платы.

Известно, что основным фактором производства, который оказывает большое влияние на объемы производимой продукции, является труд. В процессе труда затрачивается энергия и весь потенциал работника.

Свое отражение заработная плата находит в таких макроэкономических показателях, как: объем валового внутреннего продукта и валового национального продукта [4].

Учет труда и его оплаты является важнейшим участком бухгалтерского учета, который способен обеспечить накопление и систематизацию информации о затратах труда на производство продукции и оплату труда каждому работнику.

Под оплатой труда следует понимать систему отношений, которая связана с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными и правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Регулирование трудовых отношений всех работников и работодателей осуществляется с помощью Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) [2].

Согласно ТК РФ термин «заработная плата» представляет собой вознаграждение за труд, которое полностью зависит от работника, сложности и количества выполненной им работы.

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя.

Для работника заработная плата считается важнейшей статьей его личного дохода. Следовательно, чтобы увеличить размер получаемого

вознаграждения, необходимо улучшить результаты труда. В этом и заключается стимулирующая роль заработной платы.

Для работодателя заработная плата работников является одной из основных статей затрат на производство.

Работодатель заинтересован в снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции и в повышении качества производимой продукции.

Увеличение расходов на содержание рабочей силы за счет стимулирования инициативы работников способствует увеличению прибыли предприятия.

Предприятия могут самостоятельно устанавливать формы, системы, виды оплаты труда, различные премии, надбавки, тем самым фиксируя все в коллективном договоре и других актах, которые издаст предприятие.

Заработная плата выдается в течение 3-х дней и может быть двух видов: основной и дополнительной [7].

Оплата за отработанное время, количество и качество выполненных работ, начисляемая работнику, относится к основной.

Согласно трудовому законодательству к дополнительной заработной плате относят оплату за неотработанное время.

Основными функциями заработной платы являются:

- воспроизводственная;
- мотивационная;
- регулирующая.

Воспроизводственная функция способна обеспечить работнику тот объем потребления материальных благ и услуг, который является достаточным для нормального воспроизводства рабочей силы и повышения интеллектуального потенциала с учетом изменяющихся технических и социальных факторов производства.

Мотивационная функция заключается в способности побудить работника заниматься трудовой деятельностью, а также повысить эффективность его труда. Реализация этой функции возможна только с помощью определенных видов систем оплаты труда.

Регулирующая функция является регулятором спроса на продукцию и услуги предприятия, а также на рабочую силу на рынке труда.

Роль регулирующей функции заключается в том, что происходит дифференциация оплаты труда по группам работников, по приоритетности деятельности или другим признакам.

Благодаря этой функции разрабатывается определенная политика в области регулирования уровня оплаты труда различных категорий работников в определенных условиях производства.

В зависимости от количества труда и времени работы различают две основные формы оплаты: сдельную и повременную.

Когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и регулировать его путем установления норм выработки и времени, а также нормированного производственного задания применяется сдельная форма оплаты. Труд работников здесь оплачивается по сдельным расценкам исходя из количества произведенной продукции (выполненных работ или оказанных услуг).

Выделяют следующие системы сдельной оплаты труда:

- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенно-сдельная;
- аккордная.

Прямая сдельная оплата труда считается наиболее простой. Она осуществляется за фактически изготовленную рабочим годную продукцию и не зависит от процента выполнения норм выработки и выполнения плана производства по участку или цеху.

Заработная плата рабочего при сдельной форме оплаты труда зависит от количества произведенной им продукции по установленным сдельным расценкам, которые могут быть рассчитаны по нарядам на сдельную работу.

Эффективным средством материального стимулирования роста выработки и повышения качества производимой продукции является сдельно-премиальная система оплаты труда. При данной системе заработная плата рабочих складывается из заработка по сдельным расценкам и премии за достижение количественных и качественных показателей [3].

Сдельно-прогрессивная система является видом оплаты, при которой работы, которые были выполнены в пределах установленной нормы выработки (исходной базы) и оплачиваются по основным сдельным расценкам, а сверх нормы выработки – по прогрессивно возрастающим сдельным расценкам.

Косвенно-сдельная оплата осуществляется по результатам труда обслуживаемых рабочих, поточной линии, участка или цеха в целом. По такой системе оплачивается труд сдельщиков, обслуживающих производственный процесс. Оплата осуществляется по сдельным тарифным ставкам и отработанному времени. Исходя из этого, определяется основной заработок, а премия уже начисляется в зависимости от выполнения норм услуг обслуживаемыми рабочими.

Разновидностью премиальной системы считается аккордная оплата. Премия устанавливается за выполнение всего задания в определенный

срок. За каждый процент сокращения нормативного времени в зависимости от качества выполненной работы устанавливается процент премиальной доплаты.

Повременная форма оплаты труда – это такая форма, при которой заработная плата работника определяется как произведение фактически отработанного времени на тарифную ставку работника и не зависит от количества выполненных работ.

Повременная форма оплаты труда включает следующие системы:

- простая повременная;
- повременно-премиальная.

При простой повременной оплате труда заработная плата рабочего определяется путем умножения часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней.

При повременно-премиальной оплате труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию. Она устанавливается в процентном соотношении к тарифной ставке. Премии выплачиваются в соответствии с положением о премировании. Эти положения разрабатываются и утверждаются в каждой организации.

На основе учета личного состава работников и использованного ими рабочего времени осуществляется организация учета расчетов с персоналом по оплате труда. Оплата труда относится к расходам предприятия [4].

Учет личного состава и использования рабочего времени ведется отделом кадров на основе первичных учетных документов. К таким документам относят приказы (распоряжения) о приеме, увольнении и переводе работников на другую работу, о предоставлении отпусков, а также табели и личные карточки.

С помощью приказа (распоряжения) осуществляется прием на работу работодателя. Этот приказ издается согласно заключенному трудовому договору (формы Т-1 и Т-1а).

Личная карточка работника (форма Т-2) предназначена для учета численности по подразделениям и категориям работающих, трудящихся на предприятиях с присвоением им табельных номеров.

Личная карточка служит работнику основанием для открытия лицевого счета по форме Т-54 и Т-54а.

Работодателем обязательно должен быть организован учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Для расчета заработной платы работника также используется табель учета использования рабочего времени. В нем фиксируется отработанное время (форма Т-13). В этой форме по каждому работнику указывается время работы: урочное, сверхурочное; ночное время (с 22 часов до 6 часов утра); выходные и праздничные дни; неотработанное время; прогулы.

От фактически отработанного и неотработанного времени, а также поощрительных выплат зависит размер заработной платы работника.

Расчет заработной платы, причитающейся работнику за отпуск, осуществляется в типовой форме Т-60 «Записка-расчет» на основе соответствующих приказов, также еще делаются записи в личной карточке (форма Т-2) и лицевом счете (форма Т-54 или Т-54а).

Расчет заработной платы всех категорий работников осуществляется в расчетно-платежной ведомости по форме Т-49, которая хранится 75 лет.

При выдаче сумм заработной платы (формы Т-49 и Т-53) составляется расходный кассовый ордер (типовая форма КО-2). В нем на последней странице ведомости проставляются номер и дату выплаты.

Журнал регистрации платежных ведомостей (форма Т-53) необходим для учета и регистрации платежных ведомостей по выплатам всем категориям работников.

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По кредиту данного счета отражают суммы, которые причитаются персоналу за отработанное и неотработанное время и подлежащие оплате согласно действующему законодательству.

Различные удержания и вычеты отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». К ним можно отнести:

- налог на доходы физических лиц (НДФЛ);
- суммы возмещения материального ущерба, причиненного работником предприятию;
- суммы, которые были выплачены за неотработанные дни использованного отпуска;
- удержания по исполнительным листам и др.

В бухгалтерском учете начисление заработной платы рабочим основного и вспомогательного производств, а также занятым сбытом и продажей продукции отражается проводками:

Дебет счетов 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательные производства», 44 «Расходы на продажу»

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Налоговым Кодексом РФ регулируются обязательные удержания из заработной платы по НДФЛ [1].

Физические лица, которые имеют объект налогообложения, считаются плательщиками данного вида налога.

Ставка налога на доходы физических лиц составляет 13% от заработной платы работника.

Также из заработной платы осуществляются стандартные, социальные, имущественные и профессиональные вычеты.

Сумма удержанного налога на доходы физических лиц отражается проводкой:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит 68 «Расчеты по налогам и сборам» субсчет «Расчеты с бюджетом по налогу на доходы физических лиц».

Также к обязательным удержаниям относят удержания по исполнительным документам. К ним относятся: исполнительные листы, которые выдаются судом; судебные приказы; нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов и др. [6]

Сумма удержаний по исполнительным документам отражается проводкой:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» субсчет «Расчеты по возмещению вреда (ущерба)» или субсчет «Расчеты по алиментам» [5].

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что в настоящее время вопросы оплаты труда по-прежнему играют большую роль в повседневной работе руководителей и специалистов, отделов, цехов, производственных участков.

Центральное место в системе бухгалтерского учета непременно занимает учет оплаты труда. Именно учет оплаты труда считается неотъемлемой частью деятельности любого предприятия.

Важным значением при организации учета оплаты труда является правильность осуществления необходимых вычислений, а также точность оформления первичных учетных документов, которые служат основанием для расчетов с персоналом.

Главным элементом издержек производства и обращения является труд, а заработная плата считается основным источником дохода работников. Поэтому именно от размера заработной платы зависит уровень жизни общества, который играет значительную роль в динамичном развитии государства.

#### Библиографический список

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая): Федеральный закон от 5.08.2000 г. №117-ФЗ (ред. от 03.09.2018) // Информационно-справочная система Консультант плюс: Версия Проф.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Информационно-справочная система Консультант плюс: Версия Проф.
3. Атабиева Е.Л., Ковалева Т.Н., Ткаченко Ю.А. Бухгалтерский учет: учеб. пособие. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2012. 260 с.

4. Слабинская И.А., Атабиева Е.Л., Слабинский Д.В., Ковалева Т.Н. Бухгалтерский учет: в 10 ч. Ч. 4. Учет труда и расчетов с персоналом организации: учебное пособие. Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. 221 с.

5. Слабинская И.А., Атабиева Е.Л., Слабинский Д.В., Ковалева Т.Н. Инициативные удержания из заработной платы: нормативное регулирование и учет // Белгородский экономический вестник. 2015. №2 (70). С. 62–72.

6. Слабинская И.А., Атабиева Е.Л., Слабинский Д.В., Ковалева Т.Н. Обязательные удержания из заработной платы: нормативное регулирование и учет // Белгородский экономический вестник. 2015. №1 (69). С. 100–109.

7. Шаханова Т.С. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда // Молодой ученый. 2016. №11. С. 1080–1083.

Рекомендовано кафедрой  
бухгалтерского учета  
и аудита БГТУ

канд. экон. наук, доцент

***Е.В. Арская***

Белгородский государственный  
технологический университет

им. В.Г. Шухова

д-р экон. наук, профессор

***Л.В. Усатова,***

магистрант

***И.Н. Коротков,***

магистрант

***Э.Р. Самедова***

Белгородский государственный

НИУ «БелГУ»

## **СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПОДОТЧЕТНЫМИ ЛИЦАМИ**

В современных условиях в процессе своей деятельности значительная часть денежных расчетов происходит безналичным способом. Особого внимания заслуживает то, что довольно часто возникает необходимость выдачи наличных денег из кассы работникам под отчет на хозяйственные