

## **СОВРЕМЕННЫЕ ЗАДАЧИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА**

В Республике Беларусь заработная плата представляет собой один из важнейших социально-экономических факторов развития страны, человека. Заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода, зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве.

Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь (ст. 57), заработная плата – это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время [1]. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

Следует отметить, что законодательство по труду и заработной плате постоянно совершенствуется, принимаются новые нормативные правовые акты, а также постановления и разъяснения по расчетам по заработной плате в организациях различных форм, но основными законами, регулирующими трудовые отношения в Республике Беларусь, являются Конституция Республики Беларусь и Трудовой кодекс Республики Беларусь.

Важнейшим условием для осуществления хозяйственной деятельности организации является установление меры труда и его оплаты, поскольку заработная плата для работников является основным доходом. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда является важнейшим звеном в отношениях между организацией и служащими, принимающими важные управленческие решения.

Основными задачами бухгалтерского учета оплаты труда являются следующие:

– Учет объемов выполненных работ и отработанного времени. Данная работа проводится в увязке с другими отделами организации: кадровой и производственной службами. Контроль и учет рабочего времени ведется в рамках Трудового кодекса Республики Беларусь. При этом высокую эффективность показывает внедрение мониторинга работы персонала, который имеет юридическую сторону и определяется действующим законодательством. Юридически рабочее время принадлежит не работнику, а работодателю. Поэтому для анализа использования рабочего времени работодатель может установить на каждый корпоративный компьютер приложение для автоматизированного учета рабочего времени. Для контроля установленного режима рабочего времени в практике используют следующее:

- Бухгалтерские программы, например, «1С: Бухгалтерия», которая представляет собой специализированную конфигурацию на базе «1С: Предприятие» для автоматизации расчетов бухгалтерской и налоговой отчетности по действующим нормам [2]. Этот продукт удобен для формирования законодательно регламентированной документации (табель учета рабочего времени действующих сотрудников). Тем не менее, эта программа позволяет контролировать оборот средств и документов внутри организации, но для отслеживания трудовой активности не подходит.

- Системы контроля и управления доступом, которые позволяют учитывать время прихода и ухода сотрудников.

- Системы контроля рабочего времени специалистов на компьютере. Внедрение такого софта позволяет постоянно собирать полный набор данных о том, что входит в понятие «труд» для каждого отдельного специалиста.

– Начисление в положенное время заработной платы и необходимых удержаний из заработной платы. Составной частью системы оплаты труда работников является применение раз-

личных видов надбавок и доплат. Их выбор, применение и постоянное совершенствование играет значительную роль для повышения заинтересованности работников в повышении результативности труда. Механизм этого влияния заключается в том, что доплаты и надбавки через определение их вида, размера, условий и порядка расчета позволяют установить зависимость между размером дохода работника, качеством и количеством труда, вложенного в деятельность организации. Коммерческие организации вправе самостоятельно определять перечень, размеры и условия установления этих доплат и надбавок в своих локальных нормативно-правовых актах. Надбавки и доплаты стимулирующего характера устанавливаются для поощрения более результативного труда или достижения высокого профессионального мастерства, реализуемого работником при выполнении им трудовой функции. Выплаты компенсирующего характера включают в себя надбавки и доплаты, посредством которых наниматель возмещает (или компенсирует) дополнительные усилия работника за работу во вредных и тяжелых условиях труда, в ночное время, при вахтовом методе работ, работу вне постоянного места жительства, работу с высокой интенсивностью и в других неблагоприятных условиях.

– Контроль за своевременной выплатой заработной платы, а также налоговых платежей, производимых в качестве налогового агента, отчислений и взносов. Данный вопрос находится на особом контроле Комитета государственного контроля Республики Беларусь, который проводит мониторинг и проверки за своевременной выплатой заработной платы работникам, среднего заработка трудового отпуска, а также по другим вопросам трудового законодательства. Согласно пункту 3 ст. 10.12 Кодекса об административных правонарушениях Республики Беларусь, невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, иных выплат, причитающихся работнику от нанимателя, влекут наложение штрафа в размере от четырех до пятидесяти базовых величин.

– Правильное отнесение на затраты на производство продукции, работ, услуг (расходы организации) сумм, начисленной заработной платы и отчислений от нее. Особое внимание следует уделять соблюдению норм по отнесению дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера на затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении.

Важнейшая цель организации оплаты труда – создание четкой и прослеживаемой зависимости между качеством и объемом работ, выполняемых трудовым коллективом, и уровнем заработной платы. Механизм оплаты труда должен носить стимулирующую функцию, чтобы каждый работник был заинтересован «работать на совесть». Организация таких условий оплаты труда лежит на руководстве организации и должна содержать в себе следующие функции:

- установление систем и форм оплаты труда работников организации;
- разработка определений и критериев размеров доплат за индивидуальные достижения специалистов и работников организации;
- разработка системы должностных окладов специалистов и служащих;
- создание системы премирования сотрудников, основанной на определенных показателях эффективности их труда.

Таким образом, в любой организации учет расчетов с персоналом по оплате труда с полным основанием занимает одно из важнейших мест в системе бухгалтерского учета. Нормативно-правовая база, регулирующая ситуации, связанные с оплатой труда, с каждым годом продолжает совершенствоваться. Одновременно усложняется сам процесс учета оплаты труда. Ведение такого участка бухгалтерского учета, как заработная плата, требует от специалиста высокой подготовки и непрерывного обучения.

### Список использованной литературы

1. **Трудовой** кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-3 : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. Нац. собр. Респ. Беларусь 30 июня 1999 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2024. – 269 с.
2. **Астафьева, В. А.** Бухгалтерский учет в условиях цифровизации экономики: методологические и методические аспекты / В. А. Астафьева // Потребительская кооперация. – 2021. – № 2. – С. 8–14.