

## **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД УЧЕТА И КОНТРОЛЯ**

**Тонких А.Р., Беляева Е.А.**

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, Находка, e-mail sum\_work@mail.ru*

Данная статья раскрывает основополагающие вопросы в сфере формирования расчетов по оплате труда. Расчеты с персоналом по оплате труда наиболее значимые на сегодняшний день и формируют систему затрат предприятия. В то же время нарушение системы и норм в сфере оплаты труда могут повлечь за собой различного рода меры наказания: от административного, до уголовного. Сегодня вопрос в сфере оплаты труда строго контролируется различными органами через систему нормативно правовых актов РФ. Трудовым Кодексом установлено, что оплата труда не может быть ниже установленного порога – минимальный размер оплаты труда. Также Трудовой Кодекс регулирует вопрос нормы работы и право на отдых, организация обязана оплатить ежегодный отпуск сотруднику, как и суммы, начисленные по больничному листу.

Ключевые слова и словосочетания: оплата труда, повременная оплата, сдельная оплата, МРОТ, оклад, номинальная заработная плата, реальная заработная плата.

## **WAGE: MODERN SIGHT OF ACCOUNTING AND CONTROL**

**Tonkih A.R., Belyaeva E.A.**

*Vladivostok State University of Economics and Service, Nakhodka, e-mail sum\_work@mail.ru*

This article reveals the fundamental questions in the sphere of formation of payroll calculations. Settlements with the staff for remuneration of labor are the most significant for today and form the system of expenses of the enterprise. At the same time, violation of the system and norms in the sphere of labor remuneration can entail various types of penalties: from administrative to criminal. Today the issue in the sphere of labor remuneration is strictly controlled by various bodies through the system of normative legal acts of the Russian Federation. The Labor Code establishes that remuneration of labor can not be lower than the established threshold - the minimum wage. Also, the Labor Code regulates the issue of the norm of work and the right to rest, the organization must pay annual leave to the employee, as well as the amounts accrued on the sick leave sheet.

Key words and word combinations: labor payment, time payment, piece-rate payment, minimum wage, salary, nominal wages, real wages.

Актуальность вопроса оплаты труда в том, что на сегодняшний день оплата труда есть сумма вознаграждения сотрудника за его труд. Но вознаграждение на сегодняшний день может быть различных форм и видом. В частности, в соответствии с нормативно-правовыми актами и положениями выделяют основную и дополнительную оплату труда.

Основная оплата труда – это сумма за фактически отработанное время, выполненные работы или оказанные услуги. В основе таковой оплаты лежит фиксированной оклад, который в обязательном порядке указывается в трудовом договоре между организацией и сотрудником. Также в качестве основной оплаты труда можно применить и повременный вариант – то есть за фактически выполненные работы, оказанные услуги или объем произведенного продукта. По сути, сдельная оплата труда – рыночный регулятор стимулирования работы сотрудника.

В качестве дополнительной оплаты труда можно выявить суммы по больничному листу и суммы отпускных. То есть это оплата труда за фактически неотработанное время, но это время должно быть оплачено в соответствии с Трудовым Кодексом РФ [1].

Право на оплату хотя бы минимальной заработной платы в России гарантируется Конституцией Российской Федерации.

Существует несколько видов заработной платы.

Номинальная - это сумма денег в номинальном выражении, которую работник получает в качестве вознаграждения за труд.

Реальная заработная плата - это определенное количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату. Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретенные товары и услуги.

Работа, в соответствии с современной экономической теорией, является самой важной частью экономики - это как товары (работник продает свой труд, создавая новое качество и дополнительное богатство), как объекты добавленной стоимости - есть материалы под воздействием труда, которые становятся все более дорогим объектом.

Следовательно, необходимо оценивать оплату труда в его различных формах, в том числе, когда стоимость труда находится в пределах, установленных законодательством, в себестоимости продукции. [3]

Заработная плата является основной частью средств, выделяемых на потребление, которая представляет собой долю дохода (чистая продукция), в зависимости от конечных результатов команды и распределяется между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченной рабочей силы, фактическим трудовым вкладом, от суммы каждого инвестированного капитала.

С 1 июля 2016 года федеральный минимальный размер оплаты труда увеличился с 6204 до 7500 рублей. Минимальный размер оплаты труда с 1 января 2017 года России был планировался к увеличению до 7800 рублей.

Президент России 20 декабря 2016 подписал Федеральный закон «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона " О минимальном размере оплаты труда", направленной на повышение минимальной заработной платы. Регионально можно увеличить размер минимальной заработной платы, но не все регионы повысили минимальную заработную плату выше ставки по федеральному уровню. Но важно, что на самом деле, работнику сумму заработной платы, что выдается на руки, может быть ниже минимального размера оплаты труда в целом, так как минимальная заработная плата считается начисленной заработной платы, то есть до удержания налога. Таким образом, в платежной ведомости минимальной заработной платы считается 7500 рублей, сумма выплаты работнику на руки уменьшается на сумму налога.

Работодатель имеет право устанавливать различные системы стимулирующих бонусов и надбавок, основанных на мнениях сотрудников. Эти системы также могут быть установлены коллективным договором [5].

С точки зрения правильно расчета и соблюдения законодательства наилучшим

способом контроля расчетов в сфере оплаты труда на предприятии является аудит расчетов по оплате труда [2].

Аудит расчетов с персоналом по оплате труда является одним из наиболее трудоемких объектов в аудите организаций. Операции по учету труда и заработной платы, как правило, многочисленны, осуществляются систематически и отличаются разнообразием и специфичностью.

Любой аудит представляет собой независимую проверку и оценку деятельности организации профессиональным профессионалом или независимой организацией на договорной основе. Особенность проведенного недавно аудита заключается в следующем: клиенты, которые платят за обязательную или инициативную проверку, хотят получать дополнительные или сопровождающие аудиторские услуги.

Рекомендации, которые могут дать аудиторы, могут помочь избежать ряда ошибок, особенно в неоднозначных ситуациях, которые связаны не столько с методом организации бухгалтерского учета расчета заработной платы и отражения заработной платы, сколько с оценкой внутренних документов персонала и местных правил предприятия. Точное и профессиональное решение вопросов оплаты и стимулирования персонала позволяет на текущем этапе управления предприятием снизить риск возникновения всех видов конфликтных ситуаций, а также оказать положительное влияние на экономическое и финансовое процветание предприятия любой сферы деятельности и организационно-правовой формы [4].

На сегодняшний день предприятия имеют право выбирать вид выплаты заработной платы: это может быть денежный платеж из кассового аппарата предприятия и может быть переведен на личные счета сотрудников с помощью безналичных перечислений в обслуживающем банке предприятия.

Аудиторы обращают внимание сотрудников финансовых служб на тот факт, что при проверке организации государственными инспекторами по труду важно, чтобы сумма оплаты труда, которая установлена в трудовом договоре, совпала и соответствовала сумме, которая включена в ведомость расчета заработной платы.

Для проверки этого факта в организации должен быть разработан локальный документ, который будет регулировать общий порядок расчета и расчета вознаграждения труда в соответствии с существующими системами оплаты труда в организации.

Следует отметить, что заработная плата как способ стимулирования работников и способ воспроизводства на предприятиях является многоуровневой системой, которая регулируется и контролируется государством, а также имеет свои особенности и проблемные аспекты.

## Список литературы

1. Трудовой Кодекс РФ. Электронный ресурс, режим доступа:  
<http://www.zakonrf.info/tk/gl21/>
2. Верховцев А.В. Заработная плата / А.В. Верховцев. – М.: Инфра – М, 2013. – 225 с.
3. Воробьева А. Удержания из заработной платы /Воробьева А. //Финансовая газета. Региональный выпуск. - N 36 . 2014 – СПС «Гарант»
4. Понятие заработной платы. Электронный ресурс, режим доступа:  
<http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/oplata-truda.html>
5. Сущность заработной платы. Электронный ресурс, режим доступа:  
[http://www.profiz.ru/peo/8\\_2013/audit\\_oplaty\\_truda/](http://www.profiz.ru/peo/8_2013/audit_oplaty_truda/)