

УДК 331.2  
DOI: 10.26140/knz4-2020-0902-0026

## ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА И АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

© 2020  
SPIN: 6568-8782  
AuthorID: 800209

**Воликов Ольга Александровна**, доктор экономических наук,  
доцент кафедры «Менеджмента и экономики»

**Букарева Anfisa Андреевна**, студент

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, филиал в г. Находке  
(692902, Россия, Находка, улица Озерная, 2, e-mail: rome\_k@bk.ru)*

**Аннотация.** Труд – важнейший элемент процесса производства и основной источник удовлетворения материальных и социальных потребностей граждан. В любом готовом продукте сосредоточивается живой и овеществленный труд. Благодаря такому совокупному труду и создаются материальные ценности. За свой труд, то есть выполненную работу, изготовленную продукцию, оказанную услугу – сотрудник зарабатывает заработную плату. Заработная плата играет роль совокупности вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или натуральной форме, которые руководство выплачивает своим сотрудникам за фактически реализованную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Организация оплаты труда является важной составляющей организации труда на предприятии, работодатель обязан вести отчетность, подтверждающую обязательства по начислению заработной платы и удержаний из нее. Система оплаты труда охватывают также обстоятельства, порядок выплаты и величины доплат и надбавок компенсируемого характера, условия, порядок выплаты и величины доплат и надбавок стимулирующего характера, премий. Заработная плата в стоимости продукции производственно-технического назначения занимает особое место, имеет решающее значение в производственных отношениях, а также во взаимоотношениях сотрудников и руководства и государством.

**Ключевые слова:** бухгалтерский учет, заработная плата, экономика, финансы, денежные средства, финансовая стабильность, аудиторская проверка, премирование минимальный размер заработной платы, трудовой кодекс, производительность труда, прибыль, трудовые отношения.

## ORGANIZATION OF ACCOUNTING AND ANALYSIS OF WAGES IN THE ENTERPRISE

© 2020

**Volivok Olga Aleksandrovna**, doctor of economics, associate Professor  
of «Management and economics»

**Bukareva Anfisa Andreevna**, student

*Vladivostok state University of Economics and service, branch in the city of Nakhodka  
(692902, Russia, Nakhodka, Ozernaya street, 2, e-mail: rome\_k@bk.ru)*

**Abstract.** Labor is the most important element of the production process and the main source of satisfaction of material and social needs of citizens. In any finished product living and materialized work is concentrated. Thanks to this combined work, material values are created. For their work, that is, the work performed, products manufactured, services rendered – the coworker earns a salary. Wages play the role of a set of remuneration, calculated in monetary units or in kind, that management pays to its employees for work actually performed, as well as for periods included in working hours. The organization of labor remuneration is an important component of the organization of labor in the enterprise, the employer must maintain records confirming the obligations to calculate wages and deductions from it. The remuneration system also covers the circumstances, payment procedure and amounts of compensable surcharges and allowances, conditions, payment procedure and amounts of incentive surcharges and allowances, and bonuses. Wages occupy a special place in the cost of production and technical products, and are crucial in industrial relations, as well as in the relationship between employees and management and the state.

**Keywords:** accounting, wages, economics, finance, cash, financial stability, audit, bonuses minimum wage, labor code, labor productivity, profit, labor relations.

### ВВЕДЕНИЕ.

Труд – многоплановая экономическая категория, охватывающая различные аспекты, и стоящая на стыке разнообразных наук. С точки зрения деятельности предприятия труд – один из факторов производства. Рациональные решения в области организации, нормирования и оплаты труда способствуют повышению эффективности функционирования деятельности предприятия в целом, в частности повышению прибыли и рентабельности.

Качество работы организации зависит от квалификации персонала и эффективности использования трудовых ресурсов.

Информационной базой исследования послужили: Закон «О бухгалтерском учете», «Трудовой кодекс РФ», учебные пособия таких авторов как Бабченко Т.Н., Галанина Е.Н., Барнгольц Т.Н., Басовский Л.Е., Бодрова Т.В., Мизиковский Е.А., Савицкая Г.В., Санин К.В., Шеремет А.Д., Шадрин Г.В., Егорова Л.И. и другие [1-17].

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что вопросы оптимизации оплаты труда являются наиболее важными в экономике РФ, а заработная плата является основным источником дохода, имея при этом множества

нюансов, которые может не знать начинающий бухгалтер, начиная свою трудовую деятельность на предприятии.

### МЕТОДОЛОГИЯ.

Цель исследования – анализ составляющих организации учета и анализа заработной платы на предприятии.

Исходя из выше обозначенной цели, обозначим основные задачи исследования:

- рассмотреть определение – «заработная плата»;
- выделить формы заработной платы;
- рассмотреть виды заработной платы и дать им краткую характеристику;
- рассмотреть, что относится к времени отдыха и что из себя представляет отпуск;
- перечислить первичные документы по расчетам с персоналом по оплате труда;
- выявить нововведения в изменениях расчета заработной платы в 2020 году.

Методы, используемые при написании данной статьи – анализ, классификация, диалектический метод, индукция.

### РЕЗУЛЬТАТЫ

Результатом данного исследования станут умоза-

ключения, которые могут послужить рекомендательным началом для начинающих бухгалтеров в вопросах организации бухгалтерского учета и анализа заработной платы, для обеспечения эффективного контроля за качеством и количеством труда.

Для начала дадим определение «Заработная плата».

Заработная плата представляет собой цену на рынке труда, плату, за которую потенциальный работник предлагает работодателю выполнить то или иное задание. Кроме того, труд является одним из факторов производства и должен приносить его обладателю определенный доход.

Как правило, заработная плата выплачивается в денежной форме, однако в исключительных случаях она может выплачиваться и в натуральной форме (в форме продуктов питания и других товаров народного потребления), в форме ценных бумаг и др.

Принято рассматривать две формы заработной платы (рисунок 1).

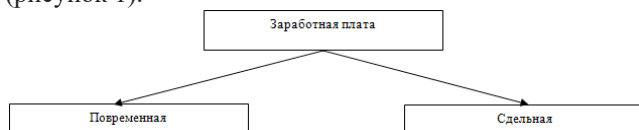


Рисунок 1 – Формы заработной платы

Повременная форма – выплачивается за количество отработанного времени.

Сдельная форма – выплачивается за работу, выполненную в соответствии с количеством и качеством изготовленной продукции.

Рассматривая составляющие заработной платы, стоит рассмотреть и виды заработной платы (рисунок 2).

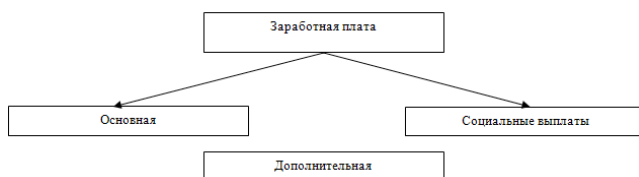


Рисунок 2 – Виды заработной платы

Основная заработная плата – плата за отработанные часы.

Социальные выплаты – плата за проезд, оплата путевок, дополнительные выплаты матерям и ветеранам.

Дополнительная заработная плата – выплаты за неотработанное на производстве время.

Стоит рассмотреть также, что такое время отдыха.

Время отдыха для работающих лиц определяется как срок, в течение которого сотрудник может быть освобожден от исполнения служебных обязанностей. В период такого отдыха человек вправе заниматься личными делами, при этом независимо от его местонахождения. Указанная особенность обусловлена тем, что к видам времени отдыха относятся временные интервалы, возникающие в результате предоставленных работодателем прав сотруднику. Ниже подробнее остановимся на особенностях существующих видов времени отдыха.

С учетом положений ст. 107 ТК РФ к видам времени отдыха относятся:

- дневной перерыв;
- ежедневный отдых;
- выходные;
- дни, признанные нерабочими в связи выпадением на праздники;
- отпуска.

Трудовое законодательство предусматривает большой спектр возможностей предоставления сотруднику отдыха от выполнения им его трудовых обязанностей.

Частую многие работодатели предлагают работу на основе пятидневки, при которой рабочими днями при-

знаются понедельник, вторник, среда, четверг, пятница, а суббота и воскресенье — выходные дни. Но ТК РФ не закрепляет эти два дня в качестве выходных. Согласно ст. 111 ТК РФ при 5-дневной рабочей неделе сотрудникам выделено 2 выходных, при этом обязательный день — это воскресенье. Вторым же выходным может быть и понедельник, что закрепляется во внутренних документах работодателя.

Если работодатель на шестидневке, то выходной один. В случае, когда рабочие процессы невозможно приостанавливать на «классические» выходные с субботы до понедельника, сотрудники вправе брать еженедельный отдых в различные дни, предусмотренные графиком и внутренними документами работодателя.

При этом непрерывная продолжительность такого отдыха должна составлять от 42 часов.

Ст. 123 ТК РФ устанавливает очередность предоставления очередных отпусков работникам. Этот вопрос важен в одинаковой степени обеим сторонам трудового договора [1].

Однако работодатель и работник в данной ситуации находятся на противоположных полюсах. С одной стороны, работодатель:

- обязан (по требованию закона) отпустить работника отдыхать;
- вынужден обеспечить непрерывность производственного процесса вне зависимости от «отпускного» желания работников.

С другой стороны, работник:

- вправе покинуть свое рабочее место в связи с законодательно предусмотренной возможностью ежегодного отдыха;
- обязан согласовать отпускной период с работодателем.

Чтобы решить всю совокупность вопросов, возникающих в этой связи, трудовым законодательством предусмотрен специальный обязательный инструмент – график отпусков

Кроме выше перечисленного, начинающему бухгалтеру необходимо разбираться в документации по расчетам с персоналом по оплате труда.

Перечислим первичные документы по расчетам с персоналом по оплате труда:

- приказ о приеме на работу;
- личная карточка работника;
- штатное расписание;
- приказ о предоставлении отпуска;
- приказ о прекращении трудового договора;
- приказ о поощрении работника;
- табель учета использования рабочего времени и табель расчета заработной платы;
- расчетно-платежная ведомость;
- «лицевой счет» и другие.

Важную роль в изменениях расчета заработной платы в 2020 году играет установленная величина минимального размера оплаты труда. Ежегодно эта цифра пересматривается, в общих случаях в сторону увеличения. На 2020 год федеральный МРОТ установлен на уровне 12 130 рублей. Региональные власти вправе утверждать собственные размеры, но они не ниже федерального значения. Таким образом, каждое физическое лицо в рамках трудового договора не может получить заработную плату за месяц менее 12 130 рублей, при условии, что сотрудник отработал месячную норму трудового времени.

Также эта цифра понадобится для расчета и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, в связи с материнством и других.

Что касается страховых взносов, рассчитываемых с зарплаты, то для них на 2020 год обновлены значения предельных баз:

- для взносов на ВНиМ – 912 000 руб., при превышении этого порога взносы перестают начисляться;
- для взносов на ОПС – 1 292 000 руб., при превышении данного лимита в течение года в оставшиеся меся-

цы взносы на пенсионное страхование рассчитываются исходя из ставки 10 процентов вместо стандартных 22 процентов.

Никакой новой системы оплаты труда чиновники вводить не планируют. В настоящий момент они разрабатывают законопроект о новом режиме труда – неполной дистанционной занятости.

Смысл данного режима в том, что сотрудник сможет совмещать работу на территории работодателя с удаленной. В настоящий момент в трудовом договоре можно выбрать только один из этих вариантов.

В июне 2020 года ожидаются изменения и в платежках на зарплату. Осуществляя выплаты работникам, бухгалтеру придется заполнить поле 20. До этого заполнять его при перечислении зарплаты не требовалось.

Приведем обозначения новых кодов в платежках по зарплате 2020 года с расшифровкой:

- 1 – выплата зарплаты, вознаграждений по договорам ГПХ, отпускных и прочих доходов, с которых возможно производить взыскание долгов;
- 2 – перевод детских пособий, командировочных и других средств, с которых нельзя взыскивать долги;
- 3 – перечисление сумм возмещения вреда здоровью и компенсаций из бюджета лицам, пострадавшим в радиационных и техногенных катастрофах, с которых разрешено взыскивать исключительно алименты на несовершеннолетних детей или возмещение вреда по потере кормильца.

На основании внесенного значения банки и судебные приставы будут понимать, можно или нет производить удержания с перечисляемых средств.

Порядок и сроки расчета с работниками регулируются ст. 136 ТК РФ. Согласно ч. 5 и 6 зарплата должна быть выдана непосредственно работнику в месте нахождения предприятия или перечислена на банковский счет. Периодичность выплат – не реже одного раз в 15 дней. Соответственно, ежемесячно работнику должны полагаться две или более выплаты.

Нормы ТК РФ не определяют процентное соотношение выплат. Поэтому одна из них по величине может быть больше другой. Например, система расчета с работниками может быть следующей: в первую выплату включается только оклад по тарифной ставке, а во вторую помимо оклада – премии и другие дополнительные выплаты.

Конкретные даты выплаты зарплаты, согласно ч. 4 ст. 136 ТК РФ, определяются в коллективном трудовом соглашении для всех работников одинаково либо оговорены непосредственно в договоре с каждым сотрудником. Если дата выплаты заработной платы приходится на выходной или праздник, то расчет производится накануне [1].

#### ВЫВОДЫ.

В 2020 году уже произошли и еще будут происходить различные изменения в начислении и расчете заработной платы. Некоторые из них были запланированы заранее: увеличение МРОТ, индексация окладов бюджетных работников и предельных лимитов баз по страховым взносам. Бухгалтеры начнут оформлять с июня 2020 года платежки по зарплате по-новому. Им придется вносить значение нужного кода в поле 20, которое ранее при указанных переводах оставалось пустым. Всё это, несомненно, повлияет на работу кадровых и бухгалтерских специалистов.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
2. О Бухгалтерском учете: федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 31.12.2017) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_122855/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/)
3. Агеева О.А. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для академического бакалавриата / О.А. Агеева, Л.С. Шахматова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 509 с.

4. Бабченко Т.Н. Бухгалтерский учет и налогообложение: учебник / Т.Н. Бабченко, Е.Н. Галанина. – М.: КноРус, 2015. – 456 с.
5. Барнгольц С.Б. Экономический анализ хозяйственной деятельности на современном этапе развития: учеб. пособие / С.Б. Барнгольц. – М.: Финансы и статистика, 2018. – 379 с.
6. Басовский Л.Е. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. – М.: Инфра-М, 2014. – 336 с.
7. Бодрова Т.В. Налоговый учет и отчетность: учеб. пособие / Т.В. Бодрова. – М.: Даиков и К, 2015. – 472 с.
8. Коришонов В.В. Экономика организации (предприятия): учебник / В.В. Коришонов. – М.: Юрайт, 2016. – 408 с.
9. Мизиковский Е.А. Бухгалтерский финансовый учет: учеб. пособие / Е.А. Мизиковский, И.Е. Мизиковский. – М.: Инфра-М, Магистр, 2018. – 624 с.
10. Огородникова Е.П. Налоговый и бухгалтерский учет основных средств в современных условиях / Е.П. Огородникова // Аудиторские ведомости. – 2018. – № 2. – С. 35-41.
11. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. – М.: Инфра-М, 2017. – 384 с.
12. Санин К.В. Бухгалтерский учет: учеб. пособие / К.В. Санин, М.К. Санин. – СПб.: СПб ГУИТМО, 2015. – 400 с. 29
13. Цыденова Э.Ч. Бухгалтерский и налоговый учет: учебник / Э.Ч. Цыденова, Л.К. Аюшиева. – М.: Инфра-М, 2018. – 128 с.
14. Чечевицына Л.Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: учебник / Л.Н. Чечевицына. – М.: Феникс, 2017. – 520 с.
15. Шадрин Г.В. Бухгалтерский учет и анализ: учебник и практикум / Г.В. Шадрин, Л.И. Егорова. – Люберцы: Юрайт, 2015. – 429 с.
16. Шайхиева Л.Р. Актуальность бухгалтерского учета и анализа доходов организации / Л.Р. Шайхиева // Вопросы экономики и управления. – 2017. – № 1. – С. 45-48.
17. Шеремет А.Д. Бухгалтерский учет и анализ: учебник / А.Д. Шеремет, Е.В. Старовойтова. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 432 с.

Статья поступила в редакцию 18.04.2020

Статья принята к публикации 27.05.2020