УДК 342.95

***Исхаков Альберт Тагирович***

*Кандидат экономических наук, доцент*

*Казанский государственный аграрный университет, Казань*

*iat20@yandex.ru*

***Низамутдинов Марат Мингалиевич***

*Кандидат экономических наук, доцент*

*Казанский государственный аграрный университет, Казань*

*marat181@rambler.ru*

**Бикбова Регина Ильдаровна**

*Студент*

*Казанский государственный аграрный университет, Казань*

 *bikbova\_r@bk.ru*

**РОССИЙСКАЯ СИСТЕМА УЧЁТА ЗАТРАТ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

***Аннотация*:** В данной статье рассказывается о главной цели российской системы учёта затрат по оплате труда. Изучается состав этой системы, то есть дополнительные и обязательные выплаты. Предоставляются сведения об элементах российской системы учёта затрат по оплате труда. Повествуется о процессе самого учёта в России.

**Ключевые слова:** российской системы учёта затрат по оплате труда, обязательные выплаты, дополнительные выплаты, предприятие.

***Iskhakov Albert Tagirovich***

*Candidate of Economics, Associate Professor*

*Kazan State Agrarian University, Kazan, Russia*

*iat20@yandex.ru*

***Nizamutdinov Marat Mingalievich***

*Candidate of Economics, Associate Professor*

*Kazan State Agrarian University, Kazan, Russia*

*marat181@rambler.ru*

***Bikbova Regina Ildarovna***

*Student*

*Kazan State Agrarian University, Kazan, Russia*

*bikbova\_r@bk.ru*

**REGULATORY AND LEGAL REGULATION OF ACCOUNTING FOR LABOR COSTS**

**Abstract:** This article describes the main purpose of the Russian payroll cost accounting system. The composition of this system is being studied, that is, additional and mandatory payments. Information is provided on the elements of the Russian payroll cost accounting system. It tells about the process of accounting itself in Russia.

***Keywords*:** the Russian system of accounting for labor costs, mandatory payments, additional payments, enterprise.

​Основной целью российской системы учёта затрат по оплате труда на предприятиях, в том числе на сельскохозяйственных, можно назвать создание точности и ясности оплаты труда работников, соблюдение трудовых нормативов и законодательства в области рабочих отношений, а также соблюдение учета всех затрат, связанных с оплатой труда для выполнения операции по налогообложению.

Сама система состоит из обязательных выплат, начисляемые работникам предприятия по тем пунктам, которые указаны в трудовом законодательстве, а также добровольных выплат, которые назначает сам работодатель за особые достижения в работе.

И обязательные и дополнительные выплаты имеют важное значение для соблюдения справедливости и удовлетворённости трудового коллектива, а также для сохранения финансовой надёжности и эффективного производства сельскохозяйственного предприятия.

Так, к обязательным выплатам относят:

- оплата труда по установленной предприятием системе оплаты труда. Она зависит также от определённых критериев, как квалификация, стаж, сложность работы и т.д.

- ежемесячные доплаты, которые устанавливаются в зависимости от условий работы (например, за работу во вредных условиях, в ночное время и т.д.);

- дополнительные выплаты, которые могут быть установлены Трудовым кодексом (например, отпускные, больничные, выплаты при увольнении и т.д.) [2].

Добровольные выплаты изображены на рис. 1.

Добровольные выплаты

оплата сверхурочной работы

премии и бонусы за достижение целей компании или личных результатов

одноразовые выплаты (например, при получении высшего образования, свадьбе, рождении ребенка и т.д.)

хорошие условия труда (например, оплата обучения, услуги фитнес-центра и т.д.)

другие добровольные пособия и выплаты, предусмотренные социальной политикой организации

Рисунок 1 – Добровольные выплаты, выплачиваемые организацией трудовому коллективу.

Система учёта затрат по оплате труда в России опирается на Федеральный закон "Об оплате труда работников" от тридцатого декабря две тысячи первого года. Этот закон регулирует базовые принципы оплаты труда, такие как распределение затрат согласно вложенному труду, минимальный уровень оплаты труда, доплаты и надбавки к основной оплате плате и т.д. [3].

Основными механизмами российской системы учёта затрат по оплате труда являются:

1. Единая российская тарифная сетка, которая определяет оплату труда в зависимости от квалификации, условий, важности и ответственности работы. Каждая должность имеет свой тарифный разряд.

2. Должностные инструкции предприятия, где показаны все обязанности и действия, которые работник должен выполнять согласно своей должности. При этом у сотрудника может быть одна или несколько должностей в организации. В зависимости от опыта и важности выполненной работы и зависит уровень заплаты.

3. Система бонусов и премий. Работодатель может установить дополнительные выплаты своим работникам в виде бонусов или премий за выполнение определенных действий, например, за нахождение лучшего решения возникшей проблемы или достижение определенных результатов.

4. Российская система налогообложения на заработную плату, которая забирает с каждого работника налог на доходы физических лиц в размере 13%. Однако в зависимости от региона и отрасли действуют различные льготы и налоговые отчисления.

5. Система социального страхования, которая включает в себя обязательные пенсионные отчисления, страховые взносы на социальное страхование и медицинское страхование. Эти отчисления определяются в процентах от заработной платы и предназначены для обеспечения пенсионного обеспечения и социальных выплат в случае болезни или травмы.

6. Дополнительные льготы и компенсации, предоставляемые работодателем. Данные выплаты могут включать компенсации за командировки, питание и проживание в рабочее время, материальную помощь, стимулирующие выплаты и т.д.

7. Регулярные пересмотры и пересчёты заработной платы. Руководство организации может пересматривать и пересчитывать заработную плату с учетом инфляции, индексации, повышения квалификации и результатов работы сотрудника.

8. Коллективные договоры и соглашения. В организациях может действовать коллективный договор, который регулирует условия труда и оплаты труда сотрудников.

В соответствии с законодательством Российской Федерации, предприятия обязаны вести учет затрат на оплату труда и выплаченных заработных плат. Этот процесс осуществляется через составление и учет следующих документов (рис 2).

Документы, необходимые для составления и учёта затрат

Трудовой договор или контракт с работником. В этом документе четко прописаны условия труда, размер оплаты труда, порядок начисления заработной платы и выплаты ее работнику.

Нормативные акты, утверждающие систему оплаты труда на предприятии. Это могут быть коллективный договор, положение о системе оплаты труда, локальные нормативные акты и прочее.

Табель учета рабочего времени. Здесь фиксируются фактическое отработанное время работником, а также отпуска, больничные и другие виды отсутствия на работе.

Расчет лимитов рабочего времени и заработной платы. Тут определяются размер заработной платы работника в зависимости от отработанных часов, дополнительной работы, нормативных параметров и др.

Начисления по заработной плате. В этом документе указываются сумма выплаченной заработной платы работнику за конкретный период, а также все начисления и удержания, включая налоги и социальные отчисления.

Рисунок 2 - Документы, необходимые для составления и учёта затрат.

Все эти документы должен знать главный бухгалтер предприятии, или уполномоченный на обработку данных работник. Малейшая ошибка в каком-нибудь учёте нормативного акта может привести к неправильному распределению зарплаты, ошибочному распределению расходов предприятия, а также возможные нарушения законодательства.

В рамках бухгалтерского учета этот процесс осуществляется через учет взаиморасчетов с персоналом предприятия. Помимо этого, также ведется учет начисленных налогов и отчислений на социальные нужды в бюджет [1].

Завершением процесса учета затрат является составление и подача отчетности в налоговые органы. Таким образом, российская система учета затрат по оплате труда на предприятии основывается на требованиях законодательства и стандартов бухгалтерского учета.

Таким образом, российская система учета затрат по оплате труда достаточно сложна и подвержена изменениям в зависимости от законодательных актов и регулирования со стороны государства. Она помогает работодателям определять размер заработной платы на основе объективных факторов и учитывать специфику каждой отрасли и каждой должности. Как и в любой другой системе, здесь также могут возникать проблемы с точным учётом затрат, поэтому её необходимо постоянно совершенствовать и обновлять в соответствии с изменяющейся законодательной базой и экономической ситуацией в стране.

Литература

1. Белоусова, О. В., & Ершов, Ю. Г. Учет затрат по оплате труда: особенности и методы. Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент, 2020., 19(4), 544-561.

2. Григорьев, А. А. Современные подходы к учету затрат по оплате труда в российских организациях. Управленческий учет, 2023., 5, 25-35.

3. Дмитриев, И. С., & Морозова, Е. А. Организация учета затрат по оплате труда в соответствии с российским законодательством. Бухгалтерский учет и аудит, 2022., 8, 42-51.

4. Калинина, Н. С. Развитие системы учета затрат по оплате труда в России: проблемы и перспективы. Экономический анализ: теория и практика, 16(2), 2023., 167-178.

5. Лебедева, Е. И. Оценка эффективности системы учета затрат по оплате труда в российских организациях. Финансы и учет, 2020., 10(3), 88-97.

© Исхаков А.Т., Низамутдинов М.М., Бикбова Р.И. 2024