

*Е.В. Павленя, К.А. Петручя, 3 курс  
Научный руководитель – М.Н. Галкина, ассистент  
Полесский государственный университет*

Учёт расчётов по оплате труда с персоналом является чрезвычайно важным аспектом ведения бухгалтерии. Он обеспечивает накопление и систематизацию информации о затратах труда на производство продукции, оплату труда каждому работнику, а также расчёт суммы налогов, отпускных, декретных, больничных и прочих выплат. В сложившихся условиях нестабильности экономики, неплатежеспособности предприятий и несвоевременности расчетов с работниками необходимо совершенствование бухгалтерского учета, в особенности учета труда и его оплаты. Он должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации нормирования труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества продукции, работ, услуг.

Трудовые и связанные с ними отношения на предприятиях республики регулируются Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь и другими актами трудового законодательства, коллективными договорами, соглашениями, или другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с законодательством.

Существует множество трактовок понятия «заработная плата»:

Таблица 1 – Основные понятия «Заработной платы»

Автор	Термин
Трудовой Кодекс Республики Беларусь	Заработная плата – 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]
К.Маркс	Заработная плата наемного рабочего представляет собой цену его рабочей силы [2].
Д.Б.Кларк	Заработная плата определяется «предельной производительностью труда» рабочих [2].
В.М.Лебедев	Заработная плата – оплата труда, вложенного работником в выполнение определенного объема работ при соблюдении требований к их качеству [2].

Многие вопросы оплаты труда в нашей стране решаются иначе, чем в общепринятой мировой практике. Однако требования МСФО должны соблюдаться независимо от особенностей национального бухгалтерского учета и отчетности. Согласно стандарта МСФО–19 выполнение работником трудовых обязанностей за будущее вознаграждение обязывает компанию начислить обязательство. Расход при этом признается, если компания использует выгоды, созданные трудом работника.

МСФО–19 предусматривает четыре основных форм расчетов и вознаграждений:

На данный момент, для учета заработной платы в Республике Беларусь используется большое количество различных документов. Поэтому необходимо ввести единый документ – накладная ведомость по учету затрат, причем данные в нем отражать по каждому месяцу и общей суммой за год. Ведомость должна содержать следующие данные: в первой графе следует отражать все виды работ, выполняемых за год в организации, сгруппированных по субъектам, в следующих графах – содержать сведения о работе: № наряда, отработано дней, часов и начисленную сумму за данную работу. Причем, на каждый месяц следует использовать один вкладной лист. Накладная ведомость по учету затрат позволит сгруппировать данные о затратах по субсчетам, по видам работ, по месяцам, а также позволит подсчитать затраты за весь год в едином документе. Это уменьшит трудоемкость работы бухгалтерии в два раза.

Таблица 2 – Основные формы расчётов и вознаграждений по стандарту МСФО–19

Краткосрочные вознаграждения	Признаются в балансе обязательством компании немедленно по факту получения услуг, с зачетом любых ранее выплаченных авансов. В соответствии с МСФО обязательства, определяемые как оказание работником услуги в обмен на вознаграждение, подлежащие выплате в будущем не всегда могут быть признаны расходами. В белорусской учетной практике, как правило, возникновение обязательства влечет за собой признание расходов в сумме обязательств. Текущие премии, как правило, учитываются наравне с обычной заработной платой.
Вознаграждения, выплачиваемые по окончании трудовой деятельности	Выплачиваются, когда работник уже не может работать и прекратил свое сотрудничество с организацией. К ним относят пенсионные выплаты, страхование жизни, медицинское обслуживание по окончании периода занятости.
Прочие долгосрочные выплаты	Включают долгосрочные отпуска, вознаграждения за выслугу лет, длительные пособия по нетрудоспособности, а также любые вознаграждения, выплачиваемые спустя 12 месяцев и более после того периода, в котором они заработаны.
Выходные пособия	Обязательства и расходы признаются тогда, когда имеются формальные основания для увольнения работника по достижению пенсионного возраста или работнику было сделано предложение уволиться по собственному желанию в обмен на выходное пособие.

Расчеты с работниками по оплате труда отражаются на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Этот счёт предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда, а также по выплате им дивидендов и других доходов от участия в уставном фонде организации [3].

К данному счету могут быть открыты, например, следующие субсчета:

- 70–1 «Расчеты с сотрудниками, состоящими в штате организации»;
- 70–2 «Расчеты с совместителями»;
- 70–3 «Расчеты по договорам гражданско–правового характера».

Украинские коллеги предлагают следующие вариации к счету 70:

- Субсчет № 70–1 «Расчеты с работниками за товары, проданные в кредит» – на суммы, удержанные из заработной платы, – по поручениям–обязательствам работников.

- Субсчет № 70–2 «Расчеты с работниками по безналичным перечислениям на счета по вкладам в банках» – на суммы, удержанные из заработной платы на основании письменного заявления работника и подлежат перечислению на счета по вкладам.

- Субсчет № 70–3 «Расчеты с работниками по безналичным перечислениям взносов по договорам добровольного страхования» – на суммы страховых взносов, удержанных из заработной платы на основании списков и поручений, переданных в бухгалтерию страховым агентом.

- Субсчет № 70–4 «Расчеты с членами профсоюза безналичными перечислениями сумм членских профсоюзных взносов» – на суммы удержанных с заработной платы профсоюзных взносов. Безналичные расчеты за профсоюзными взносами вводятся при наличии письменных заявлений членов профсоюза или предусмотренной такого условия в коллективном договоре.

- Субсчет № 70–5 «Расчеты с работниками по займам банков» – на суммы, удержанные из заработной платы работников по обязательствам индивидуального ссудно держателя на погашение ссуды, полученной в учреждении банка в соответствии с действующим законодательством [4].

Таким образом, всё это подтверждает то, что данный участок в бухгалтерии организации является одним из самых трудоемких. Предложенные совершенствования документации и введение субсчетов помогут улучшить учет заработной платы в Республике Беларусь.

#### Список использованных источников

1. Эталонный банк данных правовой информации РБ [Электронный ресурс] / Трудовой кодекс Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://etalonline.by>. Дата доступа: 02.03.2016.

2. Академик [Электронный ресурс] / Заработная плата. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/>. Дата доступа: 18.03.2016.

3. Комментарий к постановлению Министерства финансов Республики Беларусь от 20 декабря 2012 года № 77 «О внесении изменений и дополнений в постановление Министерства финансов Республики Беларусь от 29 июня 2011 г. № 50»

4. Инструкция о применении Плана счетов бухгалтерского учета активов, капитала, обязательств и хозяйственных операций предприятий и организаций: утв. Министерством финансов Украины 30.11.1999 № 291: текст по состоянию на 18 июня 2015 г.