

## **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ОБЪЕКТ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА**

**К.Н. Невдах**, 2 курс

Научный руководитель – **Н.В. Добрыдень**  
**Полесский государственный университет**

Особое место в производственной деятельности любого предприятия занимает труд и его результаты, потому что с помощью рабочей силы создается готовый продукт, услуга. Это предполагает рациональное использование трудовых ресурсов, так как без трудовых ресурсов, определенных профессий и квалификации ни одна организация существовать не может. Правильная организация труда и заработной платы должна обеспечивать формирование стимулов и мотивации к труду, повышению его качества и производительности. Наряду с материальными затратами, значительную часть в себестоимости производимой готовой продукции, выполненных работ, оказанных услуг составляют затраты на оплату труда.

Проведем критический анализ литературных источников относительно сущности категории «заработная плата» с точки зрения различных ученых, а также определение категории в нормативной правовой базе.

В Республике Беларусь трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, регулируются Трудовым кодексом Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296-З (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2024 г.). Так, в ст. 57 Трудового Кодекса приводится следующее определение заработной платы - 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].

В своем учебном пособии Левкович О.А. определяет заработную плату следующим образом: «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» [2, с. 223]. Как видим, автор в своем научном труде использует определение заработной платы из Трудового кодекса Республики Беларусь.

Ладутько Н.И. трактует понятие заработной платы как совокупность вознаграждений в денежной, натуральной форме, получаемых работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время [3, с.242]. Ладутько в отличие от понятия, приведенного в Трудовом кодексе, в своем подходе к трактованию категории указал на денежную и натуральную формы причитающегося вознаграждения работнику.

Достаточно развернутое определение заработной платы приводит Бекниязова Г.У: «заработная плата – это цена труда наемных работников, выраженная затратами на формирование их рабочей силы, количеством и качеством затраченного труда, сложившейся конъюнктурой на рынке труда и финансовыми возможностями работодателя и определяемая количественными и качественными величинами, характеризующими результаты труда» [4, с.72]. В такой интерпретации автор дополняет уже существующее определение заработной платы, которое учитывает не только количество и качество трудовых усилий работников, но и другие количественные и качественные величины, характеризующими результаты труда.

Следует отметить, что на просторах Интернета в различных статьях встречаются категории «заработная плата» и «оплата труда». Однако это не синонимичные категории, хоть и относятся они к трудовым отношениям. Так, согласно ст. 61 Трудового кодекса Республики Беларусь, под оплатой труда следует понимать - определение размеров, структуры, условий и порядка выплаты заработной платы работникам за исполнение ими трудовых обязанностей в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами и трудовым договором [1]. Т.е., если заработная плата – это сумма денежных средств, которая отражается в системе учета организации, то оплата труда – это процесс, порядок определения такой суммы денежных средств.

С 1 января 2015 г. вступил в силу Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». В соответствии с данным Декретом у работодателей появилась право устанавливать в соответствии с законодательством, локальными нормативными правовыми актами, а также решением собственника имущества организации или уполномоченного им органа работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счет прибыли, средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении организаций после уплаты обязательных платежей в бюджет [5].

К выплатам стимулирующего характера относятся различного рода доплаты, надбавки, премии. Такие выплаты устанавливаются в организации на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора (ст. 63 Трудового кодекса Республики Беларусь).

В связи с ограниченностью финансовых ресурсов руководству организации особо тщательно необходимо подходить к эффективному использованию фонда заработной платы. К сожалению, причины роста фонда заработной платы не всегда связаны с повышением производительности труда работников организации. Известно, что фонд заработной платы может расти за счет увеличения премиальных выплат, не связанных напрямую с выпуском продукции (такая ситуация наблюдается в тех организациях, где руководство не уделяет должного внимания разработке так называемой «справедливой» системе премирования).

Одно из направлений совершенствования системы премирования – сделать привязку к личным результатам труда каждого работника. Для этого в учетную практику промышленной организации необходимо внедрить дифференциацию дополнительных стимулирующих выплат. Данная система

позволит усилить мотивацию работников к качественному труду и тем самым получить дополнительное вознаграждение.

В системе учета рекомендуем к счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предусмотреть субсчет первого порядка 70/Х «Дополнительные стимулирующие выплаты» и субсчета второго порядка:

– 70/Х/1 – дополнительные стимулирующие выплаты за «качество» (новаторские идеи, реализация которых благоприятно сказалась на деятельности организации: маркетинговые исследования);

– 70/Х/2 – дополнительные стимулирующие выплаты за «результативность» (перевыполнение плана производства, плана продаж);

– 70/Х/3 – прочие дополнительные стимулирующие выплаты (за многолетний стаж работы).

Начисление таких выплат следует отражать по Дебету счета 90 «Доходы и расходы по текущей деятельности» субсчет 90/10 «Прочие расходы по текущей деятельности» и Кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» соответствующего субсчета (из предложенных в рамках данной работы).

Выше рассмотренная методика учета дополнительных стимулирующих выплат не только способствует рациональному использованию фонда заработной платы и стабильному повышению результативности организации, но и изменяет психологию работников, поскольку каждый понимает, что у него есть возможность получить дополнительную стимулирующую выплату. Считаем, что предложенный подход имеет объективный характер и является мотивационным рычагом в заинтересованности работников в повышении своих доходов от трудовой деятельности.

### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 4296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. Беларусь 30 июня 1999 г.: ред. от 30.12.2018 № 159-З, в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 №273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь – Минск, 2024.

2. Левкович, О.А. Бухгалтерский учет : учеб. пособие / О.А. Левкович, И.Н. Бурцева. – 13-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2020. – 632 с.

3. Ладутько, Н.И. Бухгалтерский учет в промышленности: учеб. пособие / Н.И. Ладутько. – Минск.: Книжный Дом, 2005. – 688 с.

4. Бекниязова Г.У. Уточнение сущности заработной платы как цены за труд / Г.У. Бекниязова // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. - №2. – 2021. – С.68-73.

5. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации: Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь – Минск, 2024.