

УДК 657.1

***ОСОБЕННОСТИ УЧЁТНО-АНАЛИТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА***

***Автушенко В.М.***

*бакалавр кафедры*

*«Бухгалтерский учет и налогообложение»*

*ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского»*

*Россия, Брянск*

***Алексахина Ю. В.***

*бакалавр кафедры*

*«Бухгалтерский учет и налогообложение»*

*ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского»*

*Россия, Брянск*

**Аннотация:** в статье обозначены некоторые проблемы учётно-аналитического обеспечения расчётов с сотрудниками по заработной плате и предложены пути их решения. Авторы предлагают повышать эффективность расчётов с персоналом по оплате труда посредством внедрения двух блоков мероприятий. Первый блок связан с доработкой первичной документации по учёту труда работников (для реализации принципа справедливости при начислении вознаграждений) и совершенствованием аналитического учёта. Второй блок включает меры по использованию прогрессивных способов бухгалтерского учёта расчётов с работниками по заработной плате (метод резервирования, законную минимизацию обязательных страховых взносов во внебюджетные фонды).

**Ключевые слова:** заработная плата, персонал, обязательные страховые взносы, резерв на оплату отпускных, учётно-аналитическая система.

***FEATURES OF FINANCIAL ANALYTICAL SUPPORT PAYMENTS  
TO STAFF REMUNERATION***

***Avtushenko V.M.***

*Bachelor of accounting and taxation*

*Federal State-Funded Educational Institution of Higher Education Bryansk State  
Academician I.G. Petrovski University*

*Bryansk, Russia*

***Aleksakhina J.V.***

*Bachelor of accounting and taxation*

*Federal State-Funded Educational Institution of Higher Education Bryansk State  
Academician I.G. Petrovski University*

*Bryansk, Russia*

**Abstract:** the article identified some problems financial analytical support payments to employees for wages and suggests ways to address them. The authors propose to improve the efficiency of calculations with staff salaries by introducing two blocks of activities. The first block is associated with refining of primary accounting documentation for employees (for the implementation of the principle of equity when calculating remuneration) and improving analytical accounting. The second block includes measures on the use of progressive accounting methods of calculations with workers on wage (reservation method, legitimate minimization of compulsory insurance contributions to extra-budgetary funds).

**Keywords:** wages, personnel, mandatory insurance premiums, provision for payment of holiday pay, financial analysis system.

Расчёты с персоналом по оплате труда являются важнейшим видом расчётных операций любого хозяйствующего субъекта. Главной задачей при их организации следует считать своевременность и правильность начисления и выплаты вознаграждений в пользу работников предприятия. Однако в рамках эффективной системы управления фирмы чрезвычайно важно придать данному процессу высокий уровень эффективности.

Ведь именно при расчетах с сотрудниками по заработной плате обозначается множество спорных моментов, и даже может возникнуть конфликт интересов. Кроме того, каждое предприятие стремится достигнуть баланса при решении проблемы повышения производительности труда и оптимизации расходов на содержание персонала.

Эффективные расчёты с персоналом по оплате труда предполагают:

1. Использование принципа справедливости при начислении вознаграждений сотрудникам организации.
2. Применение прогрессивных приёмов бухгалтерского учёта расчётов с работниками по заработной плате.

Указанные аспекты целесообразно реализовывать в рамках грамотно организованной учётно-аналитической системы фирмы. Именно она является поставщиком качественной информации для менеджмента. Именно на основе ее данных возможен поиск альтернативных вариантов расчётов с персоналом по оплате труда.

Так, пользуясь информацией из первичной документации по учету труда сотрудников, зачастую можно сделать вывод об объёмах и качестве выполненных трудовых функций. В то же время не все первичные документы в полной мере отражают истинные объёмы и результативность работы персонала организации. Это, в основном, касается унифицированных форм первичной документации.

Например, в Табеле учёта рабочего времени (формы № Т-13), предназначенном для внесения информации о фактически отработанном работниками организаций времени, можно увидеть посещаемость сотрудником своего рабочего места и причины его отсутствия на нём [7]. Данный первичный документ актуален при использовании повременной формы оплаты труда. Но, как правило, простая повременная система оплаты труда применяется редко. Обычно вознаграждения за отработанное время

сочетаются с различными видами премий (премиально-повременная система оплаты труда). Возникает вопрос – как реализовать принцип справедливости при начислении премий сотрудникам организации?

Чтобы ответить на поставленный вопрос, нужны дополнительные первичные документы, которые смогли бы отразить результаты труда соответствующих работников фирмы. В настоящее время среди унифицированных форм первичной документации таких документов не существует. Однако хозяйствующие субъекты, в соответствии с действующим законодательством, имеют право разрабатывать и использовать собственные формы учётной документации. В связи с этим, например, в рамках как финансового, так и управленческого учёта фирмы можно:

- доработать Табель учёта рабочего времени (формы № Т-13), включив в него дополнительную информацию о результативности трудовых функций сотрудников предприятия;

- разработать новый соответствующий первичный документ, который будет дополнять Табель учёта рабочего времени (формы № Т-13).

На рисунке 1 отражены возможные реквизиты для решения обозначенной проблемы.



Рисунок 1 – Предлагаемые реквизиты для первичной документации,

отражающей результативность работы сотрудников при повременной форме оплаты труда.

Систематический анализ сведений, представленных в таких дополнительных документах, позволит менеджменту предприятия рационально распределять премии между различными работниками.

Следует отметить, что управленческий учёт позволяет в большей степени контролировать процесс выполнения трудовых обязанностей сотрудниками хозяйствующих субъектов [1]. Поэтому в рамках управленческого учёта расчётов с персоналом по оплате труда следует постоянно пересматривать критерии оценки эффективности (результативности) трудовых функций в разрезе каждой категории работников фирмы [2].

Синтетический учёт расчётов с персоналом по заработной плате в коммерческих организациях (кроме кредитных) ведётся на счёте 70: по кредиту отражают все виды вознаграждений в пользу работников, а по дебету учитывают удержания из фонда оплаты труда и выплату вознаграждений сотрудникам [7]. Мы считаем, что аналитический учёт по счёту 70 должен обеспечивать оперативность получения информации по каждому виду вознаграждений (основная заработная плата, доплаты, премии и пр.) в разрезе каждого работника любого структурного подразделения фирмы.

Что касается использования прогрессивных приёмов бухгалтерского учёта расчётов с работниками по заработной плате, то в учётно-аналитической системе предприятия необходимо предусмотреть применение следующих мер:

1. В учётной политике в целях бухгалтерского учета, учётной политике в целях налогообложения в рамках ОСНО установить обязательность формирования резервов на оплату отпускных персоналу.

Метод резервирования на указанном учётном участке в финансовом учёте является обязательным для крупных и средних предприятий, но малым фирмам, функционирующим на ОСНО, тоже целесообразно его использовать [3]. В финансовом учёте резервирование средств на оплату отпускных позволит в полной мере реализовывать метод начисления, а в налоговом учёте – получать отсрочку по уплате налога на прибыль организаций [8].

2. Следить за современным законодательством в области предоставления льгот по обязательному социальному страхованию, грамотно сочетая все возможные преференции.

Фонд оплаты труда сотрудников, как известно, является объектом обложения обязательными страховыми взносами во внебюджетные фонды. Причем минимальный базовый тариф по ним – достаточно весом (30,2 %). Поэтому дополнительные выплаты работникам (те же премии) влекут излишние финансовые расходы для организаций. Следовательно, хозяйствующие субъекты должны искать способы законной минимизации обязательных страховых отчислений [4].

В то же время им следует избегать сомнительных схем во избежание бухгалтерских и налоговых рисков [5]. Поэтому в рамках учетно-аналитической системы предприятия следует систематически оценивать последствия от внедрения тех или иных приёмов минимизации обязательных страховых взносов, в том числе – рассчитывать уровень фискальной нагрузки на бизнес. В конечном итоге, важно проводить экспресс-анализ финансового состояния фирмы по итогам каждого квартала и за полный финансовый год [6].

Таким образом, учетно-аналитическое обеспечение расчетов с персоналом по оплате труда позволяет менеджменту организации принимать эффективные управленческие решения.

### **Библиографический список:**

1. Дворецкая Ю.А., Ковалева Н.Н., Мельгуй А.Э. Концептуальные особенности организации информационной подсистемы управленческого учета на предприятии // Экономика. Социология. Право. 2016. № 1. С. 25-28.
2. Дедова О.В., Мельгуй А.Э., Ермакова Л.В. Обеспечение учетной информацией системы управления организацией // Бюллетень науки и практики. 2017. № 5 (18). С. 202-210.
3. Ермакова Л.В., Дворецкая Ю.А., Ковалева Н.Н. Модель оптимизации финансово-учетной системы предприятия // Экономика. Социология. Право. 2017. № 2 (6). С. 29-35.
4. Кузнецова О.Н. Минимизация налогов и обязательных страховых взносов для субъектов малого бизнеса // Вестник Брянского государственного университета. 2011. № 3. С. 283-285.
5. Кузнецова О.Н., Мишина М. Ю., Леонова Е. В. Минимизация бухгалтерских рисков – фактор повышения финансовой безопасности организации // Дискуссия. 2016. № 2 (65). С. 23-27.
6. Ложкина С.Л., Кузнецова О.Н., Мишина М.Ю. Влияние процессного подхода на экспресс-анализ финансового положения предприятия на разных этапах его развития // Фундаментальные исследования. 2016. № 5-1. С. 166-170.
7. Мельгуй А. Э., Ермакова Л. В., Дедова О. В. Порядок учета и начисления заработной платы рабочим производственных предприятий // Экономика труда. 2016. Т. 3. № 3. С. 279-290.

8. Современные налоговые парадигмы российской экономики / Ковалева Н.Н., Дворецкая Ю.А., Мельгуй А.Э., Кузнецова О.Н., Катков Ю.Н., Дедова О.В., Ермакова Л.В. / Монография / Под научной редакцией Н.Н. Ковалевой. Брянск: РИО БГУ, 2017 г. 169 с.

*Оригинальность 86%*