

Фролова Д.С.

Студент магистратуры

3 курс, Институт экономики, финансов и бизнеса

Башкирский государственный университет

Россия, г.Уфа

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД УЧЕТА И КОНТРОЛЯ

***Аннотация:** Статья содержит краткое описание формирования заработной платы. Поднимается вопрос о типах и принципах оплаты труда работников. Рассматривается вопрос экспертизы расчетов по вознаграждениям и методика возмещения задолженности по заработной плате. В части аудита приведены основные инструкции в области оплаты труда.*

***Ключевые слова:** заработная плата, персонал, труд, организация, работодатель.*

***Abstract:** This article contains a brief description of wage formation. The question is raised about the types and principles of remuneration of workers. The issue of expert analysis of settlements on remuneration and the methodology for recovering wage arrears are considered. As part of the audit, the main instructions in the field of pay are given.*

***Key words:** salary, staff, labor, organization, employer.*

Заработная плата по своей сути является компенсацией за работу работника. Однако, с точки зрения компании, зарплаты получают работники с разной квалификацией, разным уровнем образования и, в отличие от условий труда.

Заработная плата позволяет идентифицировать сотрудников между собой, по крайней мере, по иерархической лестнице.

С социальной точки зрения заработная плата служит симулированным платежом и компенсацией за потраченное время и усилия.

В настоящее время существует множество определений заработной платы, например:

- заработная плата представляет собой цену работников, вовлеченных в основной рабочий процесс организации;

- заработная плата выражается в деньгах и перечисляется в личное потребление работников в соответствии с количеством и качеством работы.

- заработная плата как часть суммы затрат на производственный процесс конечного продукта, которые направлены на оплату труда работников предприятия.

Право платить минимальную заработную плату в России гарантировано Конституцией Российской Федерации.

Существуют разные виды заработной платы. Номинальная — это сумма денег в номинальном выражении, которую работник получает в виде оплаты.

Номинальная заработная плата включает в себя:

- начисленная оплата за фактически отработанное время;
- оплата по единичным ценам и зарплатам, включая бонусы;
- различные доплаты из-за отклонений от нормальных условий труда, в частности доплата за ночную работу, за сверхурочную работу.

Реальная заработная плата представляет собой определенное количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату. Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Если цена повышается умеренно, процентное изменение реальной заработной платы можно определить, вычтя изменение процентных ставок из изменения номинальной заработной платы.

Основные принципы оплаты труда включают следующие области:

- обеспечить равную оплату равного труда;
- для дифференциации уровня заработной платы;
- увеличить реальную заработную плату;
- превышать рост производительности над ростом заработной платы;
- оплата в зависимости от объема и качества работ.

Регулирование трудовых отношений в сфере оплаты труда регулируется трудовым кодексом РФ.

Статья 133 Трудового кодекса четко устанавливает минимальный размер оплаты труда, ниже которого предприятие не может установить оплату сотрудникам. Минимальный размер оплаты труда, который устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации.

Минимальная заработная плата обеспечивается:

- все организации, финансируемые из федерального бюджета и внебюджетных фондов, включая средства, полученные от предпринимательской деятельности;
- все организации, финансируемые из бюджета организаций-участников Российской Федерации, то есть за счет бюджета субъектов, за счет внебюджетных средств, а также средств, полученных от хозяйственной деятельности;
- все организации, финансируемые из местного бюджета;
- другие работодатели - за свой счет.

Ежемесячная заработная плата работника, который полностью отработал все часы и рабочее время, не может быть ниже установленной законом минимальной заработной платы.

Статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы.

Процесс обеспечения роста заработной платы может включать уровень индексации заработной платы, связанный с изменением потребительских цен

на различные товары и услуги. Большинство государственных и местных органов власти и органов местного самоуправления переоценивают заработную плату в соответствии с процедурами, установленными Законом о труде Российской Федерации и другими нормативными законами о трудовых отношениях и правилах оплаты труда.

Вознаграждение является очень спорным и актуальным разделом системы бухгалтерского учета в каждой компании. В качестве экономического элемента, который характеризует уровень кадрового обеспечения, с одной стороны, и уровень расходов компании, с другой, необходимы контроль и надзор.

С точки зрения правильного расчета и соблюдения закона, контроль расчетов в области оплаты труда в компании является лучшим способом проверки заработной платы.

Проверка расчетов по заработной плате с персоналом является одним из наиболее трудоемких вопросов при проверке организаций. Как правило, существует множество процессов бухгалтерского учета и расчета заработной платы, которые систематически выполняются и отличаются своим разнообразием и спецификой.

Каждый аудит представляет собой независимую проверку и оценку деятельности организации экспертом или независимой организацией на договорной основе. Особенностью последнего обзора является следующий факт: клиенты, которые оплачивают обязательный или инициативный аудит, хотят получить дополнительные услуги или услуги, связанные с аудитом.

Рекомендации, которые могут дать аудиторы, могут помочь избежать ряда ошибок, особенно в неясных ситуациях, которые в меньшей степени связаны с организацией расчета заработной платы, а также с оценкой внутренних кадровых документов организации и местных нормативных требований. Точные и профессиональные решения для вознаграждения и стимулирования сотрудников на текущем этапе корпоративного управления

снижают риск возникновения конфликтных ситуаций любого рода, а также оказывают положительное влияние на экономическое и финансовое процветание компании во всех сферах деятельности и в правовой форме.

Сегодня компании имеют право выбирать тип выплаты заработной платы: это может быть наличный платеж из кассы компании, или он может быть переведен в банк, предоставляющий бизнес, путем безналичных перечислений на личные счета сотрудников.

Работодатели имеют право устанавливать внутренние правила работы и устанавливать расчетные дни. Часто обязанность вовремя уплатить считается, если бухгалтерия работодателя отправляет в банк бухгалтерские документы в сроки, указанные для оплаты. В то же время несвоевременная выплата сумм заработной платы сотруднику не только грозит полной компенсацией, но и влечет за собой административную ответственность работодателя (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Следует отметить, что заработная плата, как способ стимулирования работников и средство воспроизводства на предприятиях, представляет собой многоуровневую систему, регулируемую и контролируемую государством, со своими собственными характеристиками и проблемными аспектами.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zakonrf.info/tk/gl21/> (дата обращения: 8.04.2019).
2. Сущность заработной платы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.profiz.ru/peo/8_2013/audit_oplaty_truda/ (дата обращения: 7.04.2019).
3. Понятие заработной платы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/oplata-truda.html> (дата обращения: 7.04.2019).

4. Экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/9854 (дата обращения: 8.04.2019).