

УДК 331.91

***НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ
ТРУДА: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ***

Шегурова В.П.

к.э.н., доцент,

*Национальный исследовательский Мордовский государственный
университет им. Н.П. Огарева*

Саранск, Россия

Полякова А.В.

студент I курса магистратуры,

*Национальный исследовательский Мордовский государственный
университет им. Н.П. Огарева*

Саранск, Россия

Аннотация: В статье рассматривается нормативное регулирование наиболее сложного и трудоемкого направления бухгалтерского учета – расчетов с персоналом. В ходе исследования были проанализированы нормативные акты РФ и международные стандарты.

Ключевые слова: персонал, расчеты по оплате труда, нормативное регулирование, международные стандарты учета, зарубежный опыт

***REGULATION OF PAYMENTS OF LABOR: RUSSIAN AND FOREIGN
EXPERIENCE***

Shegurova V. P.

PhD in Economics, Associate Professor,

National Research Ogarev Mordovia State University,

Saransk, Russia

Polyakova A.V.

student I master's courses,

National Research Ogarev Mordovia State University,

Saransk, Russia

Abstract: the article considers legal regulation of the most challenging areas of accounting

acts of the Russian Federation and international standards.

Key words: personnel, payroll calculations, normative regulation, international accounting standards, foreign experience

Актуальность темы исследования трудно переоценить так как ведение бухгалтерского учета по участку, связанному с расчетами с персоналом и заработной платой является одним из самых трудоемких. Кроме того, нормативное регулирование расчетов с персоналом по оплате труда является актуальным в настоящее время, так как этому вопросу посвящено множество бурных обсуждений в трудах ученых российского и зарубежного опыта. Именно поэтому, необходимо детально рассмотреть вопросы регулирования отношений, связанных с расчетами по оплате труда, как с точки зрения российского, так и зарубежного опыта.

Нормативное регулирование любой сферы в России состоит из четырех уровней документов, каждый из которых содержит в себе четко установленный набор документов (рисунок 1).

Законодательный уровень в сфере организации труда в РФ представлен широко. Так, в соответствии со статьей 37 Конституции РФ, каждый человек имеет сам выбирать свою профессию, кроме того он имеет и право на безопасность, вознаграждения и на отдых [1].

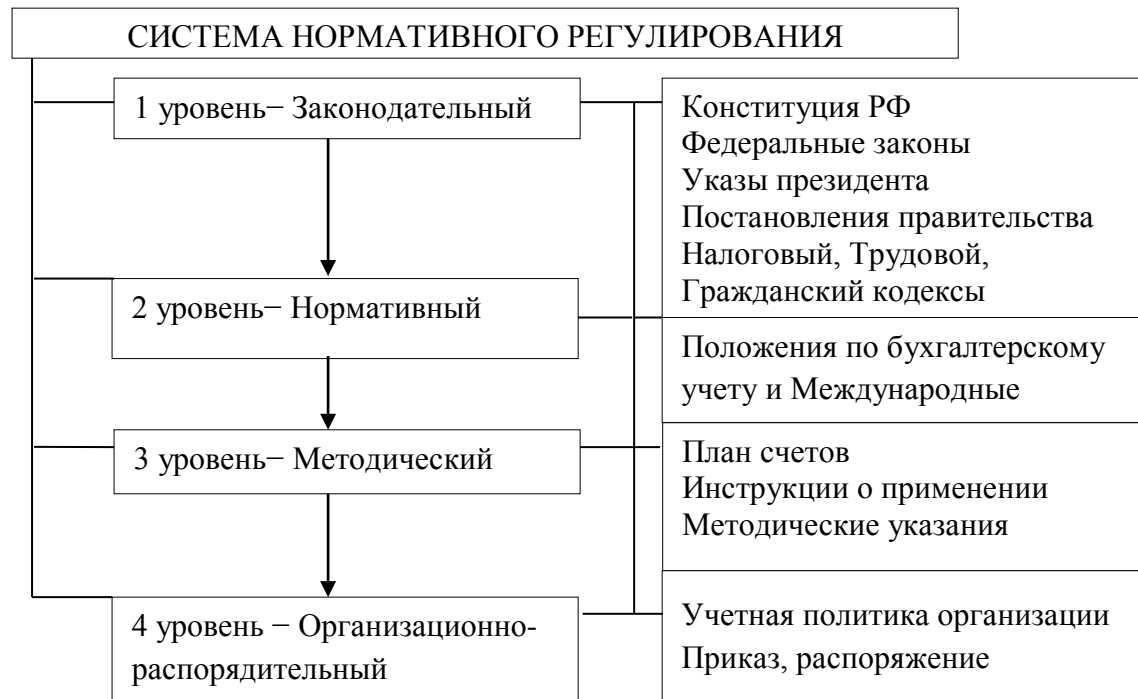


Рис. 1 – Система нормативного регулирования в РФ

Трудовой кодекс закрепляет основные моменты в обеспечении организации труда работников, кроме того, в нем четко прописаны система и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда[3].

Раздел 6 ТК РФ называется «Оплата и нормирование труда», здесь представлены формы оплаты труда, общие положения нормирования труда, введение и замена пересмотра норм труда и обеспечение условий для выполнения выработки труда[3].

Налоговый кодекс также регулирует трудовые отношения. Именно там прописано: какие налоги, права и обязанности имеет сотрудник и его работодатель[2].

Нормативный уровень представлен положениями по бухгалтерскому учету, которые используются предприятиями для ведения учета. По регулированию труда используется положения по ведению учета, где прописывается как правильно списывать затраты по обычным видам деятельности, куда входят затраты на оплату труда.

Методический уровень представлен планом счетов и методическим указаниям к ним. Так, в соответствии с планом счетов для учета расчетов по оплате труда существует счет «70», который предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации.

Кроме того, существует счет 68 «Расчеты по налогам и сборам», который используется для взимания налога НДФЛ из заработной платы работников. Для социальных отчислений используется счет «69» [4].

Организационно-распорядительный уровень представляет собой необходимые внутренние документы (первичные), которые необходимо оформлять на предприятии. Так, при приеме, повышении и увольнении работников создается приказ. Перед тем, как вступить в трудовые отношения составляется трудовой договор. На каждом предприятии бухгалтером составляется положение об оплате труда, где расписываются какие формы оплаты труда используются на предприятии, каким образом и в каких размерах происходит премирование сотрудников.

Из вышесказанного, следует сделать вывод, что Российское законодательство в сфере трудовых отношений представляет собой комплекс, состоящий из множества нормативных актов, кодексов, положений по бухгалтерскому учету, а также иных документов, регулирующих выплату и начисление заработной платы работникам.

Иными словами, они составляют сложную систему, каждый из элементов которой оказывает значительное влияние на порядок осуществления расчетов с персоналом по оплате труда.

Перейдем к рассмотрению зарубежной практики в области расчетов с персоналом по оплате труда. В качестве примеров рассмотрим такие страны, Дневник науки | www.dnevnika.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

как США, Беларусь и Германия [9].

Таблица 1– Нормативное регулирование расчетов с персоналом в зарубежном опыте

Страна	Нормативно-правовой акт
США	<ul style="list-style-type: none"> – Раздел 29 Свода законов США «Коллективное трудовое право»; – Закон «О справедливых условиях труда»; – Закон «О равной оплате труда»; – Закон «О гражданских правах»; – Закон «О дискриминации по возрасту при найме»; – Закон «Об инвалидах»; – Закон «Об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам»; – Закон Вагнера о трудовых отношениях; – Закон Тафта - Хартли о регулировании трудовых отношений; – Закон Лэндрама – Гриффина об отчетности и раскрытии фактов в трудовых отношениях.
Беларусь	<ul style="list-style-type: none"> – Трудовой кодекс Республики Беларусь; – Инструкция по применению плана счетов и план счетов бухгалтерского учета, утвержденный постановлением Минфина Республики Беларусь; – Закон Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы»; – Закон Республики Беларусь «О бухгалтерском учете и отчетности» – Декрет Президента Республики Беларусь «О стимулировании работников организаций отраслей экономики»; – Декрет Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» – Декрет Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников».
Германия	<ul style="list-style-type: none"> – Гражданский кодекс(BGB) §§ 611 до 630, Bürgerliches Gesetzbuch регулирует трудовые отношения, трудовой договор – Гражданский кодекс(BGB) § 622 сроки увольнения, Bürgerliches Gesetzbuch, § 622 – Закон о рабочем времени(ArbZG), Arbeitszeitgesetz (Закон регулирует продолжительность рабочего дня, перерывов, ночные смены и посменную работу, а также работу в определенных сферах деятельности). – Закон о минимальном времени отпуска для работающих по найму, Bundesurlaubsgesetz – Закон о защите от увольнения (KSchG), Kündigungsschutzgesetz – Закон о равноправии (AGG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Закон о рабочем договоре с неполным рабочим временем и ограниченным по сроку действия, Teilzeit- und Befristungsgesetz – Закон о минимальной оплате труда(MiLoG), Mindestlohnsgesetz – Закон о судах по трудовым спорам (ArbGG), Arbeitsgerichtsgesetz – Закон о защите работающей молодежи (JArbSchG), Jugendarbeitsschutzgesetz.

Анализ нормативного регулирования расчетов с персоналом в зарубежных странах показал, что во всех рассмотренных странах большое внимание уделяется организации труда в части нормирования продолжительности трудового дня. А потому законодательное ограничение распорядка рабочего времени можно считать одним из самых важных норм регулирования отношений с персоналом. В таблице 2 представим анализ продолжительности рабочего дня в России и зарубежных странах [7,8].

Таблица 2 – Продолжительность рабочего дня в России и зарубежных странах согласно трудовому законодательству

Страна	Нормальная продолжительность в неделю	Максимально допустимая продолжительность в неделю	Продолжительность рабочего дня
Россия	40 часов	Не установлена	Для отдельных категорий лиц разная
Беларусь	В соответствии с трудовым договором	40 часов	Для отдельных категорий лиц разная
Германия	40 часов	48 часов	8-10 часов
Франция	35 часов	48 часов	10 часов
США	Не установлена	Не установлена	Для отдельных категорий лиц разная

Перейдем к рассмотрению зарубежного опыта стимулирования труда рабочих. Мероприятия по стимулированию, проводимые за рубежом, способствуют приобщению работников к делам предприятия, а также позволяют повысить его заинтересованность в результатах труда [10].

Несомненно, существует множество направлений стимулирования труда рабочих, применяемых за рубежом. Мы рассмотрим наиболее распространенные в мировой практике способы стимулирования [11, с. 403]:

-обогащение работ, главной особенностью которого является индивидуальный подход к каждому работнику относительно его трудовых

интересов, вследствие чего сотрудники выполняют только работу, которая кажется им наиболее интересной;

-неспециализированная работа, при которой сотрудника перемещают по его желанию с одной должности на другую (как по горизонтали, так и по вертикали);

-личное участие работника при принятии решений. При этом достигается консенсус точек зрения работодателя и сотрудника при рассмотрении какой-либо ситуации, касающейся трудового процесса;

-неявный контроль, при котором сотрудник контролирует не только свою деятельность, но и скрытно наблюдает за результатами работы своих коллег, так как от каждого из них зависит общий экономический результат;

-холистический подход к работнику, суть которого заключается в удовлетворении благ сотрудника как материальных, так и социальных;

-сильная вера в индивидуализм, в результате которого поощряется каждый сотрудник, внесший свой вклад в развитие предприятия;

-максимальное делегирование полномочий сотрудникам, при котором работникам предоставляются дополнительные трудовые обязанности, касающиеся управления фирмой, распределения прибыли и т. д.;

-единый социальный статус работников, при котором работники фирмы находятся в равных демократических условиях, пользуются одинаковым вниманием, независимо от того, какую должность они занимают.

Многие из перечисленных методов стимулирования труда широко применяются и в российской практике организации труда. Но, несмотря на это, большинство из данных направлений еще только начинают внедряться в практику организации трудовых отношений в Российской Федерации[12,с.75].

Несмотря на то, что в каждой стране имеется своя специфика
Дневник науки | www.dnevnika.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

нормативного регулирования расчетов с персоналом по оплате труда, многие из них базируются на международных стандартах финансовой отчетности (МСФО).

В зарубежном опыте расчетов с персоналом по оплате труда, в отличие от отечественного, все виды вознаграждений работников объединены в два международных стандарта финансовой отчетности, а именно:

- МСБУ(IAS) 19 «Вознаграждение работникам»[5];
- МСБУ(IAS) 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам»[6].

Целью МСБУ 19 является обеспечение представления в бухгалтерской отчетности суммы начисленных и выплаченных вознаграждений работникам, а также отражение в балансе справедливой стоимости активов и обязательств пенсионных компаний.

Международный стандарт бухгалтерской отчетности 26 (IAS 26) используется только для финансовой отчетности, относящейся к пенсионным планам организациями, составляющими данный вид отчетности. IAS 26 используется в тех случаях, когда необходимо провести учет по плану в целом для всех участников, рассматриваемых как единая группа.

Еще одно принципиальное отличия стандарта 26 заключается в том, что он не используется для таких видов вознаграждений работникам, как:

- выходные пособия при увольнении;
- пособие за выслугу лет;
- специальные программы по досрочному выходу на пенсию;
- системы страхования от болезней и несчастных случаев.

Кроме того, в сферы использования IAS 26 не включаются соглашения в рамках государственной системы социального обеспечения.

Таким образом, Международный стандарт финансовой отчетности 26 содержит дополнительные сведения, относящиеся к порядку учета как пенсионных планов с установленными взносами, так и с установленными

Дневник науки | www.dnevnika.ru | СМЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

выплатами. В данном международном стандарте содержится информация, которая отсутствует в МСФО 19. Иными словами, IAS 26 позволяет в полной мере понять информацию, которая содержится в IAS 19, так как дополняет ее.

Проведя анализ нормативного регулирования в России и зарубежной практике можно выделить самое существенное различие: согласно МСБУ 19, в бухгалтерской финансовой отчетности специального раскрытия сведений о краткосрочных вознаграждениях сотрудникам не требуется. Если сопоставить данную информацию с российской практикой ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, то мы не сможем найти данной информации так как в России не введен стандарт, который бы регулировал учет и раскрытие в бухгалтерской отчетности сведений о вознаграждениях сотрудникам.

Следует сделать вывод, что в российской практике ведения бухгалтерского учета нет специально разработанного ПБУ или любого другого нормативно-правового акта, который в полной мере предоставлял бы информацию, необходимую для регулирования отношений, связанных с расчетами по оплате труда.

На наш взгляд, частичный переход российской системы ведения бухгалтерского учета в сфере расчетов с персоналом по оплате труда на международные стандарты является целесообразным. Иными словами, учет расчетов по оплате труда будет вестись по методам, установленными и принятыми в российской практике, параллельно с международными стандартами. Частичный переход на международные стандарты финансовой отчетности означает, в первую очередь, готовность к интеграции Российской Федерации в международное экономическое сообщество.

Библиографический список

1 Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: // Гарант: [сайт информ.-правовой компании].- [М.,2018] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/10103000/2/>.

2 Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000№ 117-ФЗ (ред. от 05.05.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2014) [Электронный ресурс] : // КонсультантПлюс – надежная правовая поддержка: [сайт информ.-правовой компании].- [М.,2018] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

3 Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 02.04.2014) [Электронный ресурс] : // КонсультантПлюс – надежная правовая поддержка: [сайт информ.-правовой компании].- [М.,2018] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

4 Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ [Электронный ресурс]: // Гарант: [сайт информ.-правовой компании].- [М.,2017] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70103036/1/>.

5 Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 "Вознаграждения работникам" (с изменениями и дополнениями от 12 июля 2012 г.) Гарант: [сайт информ.-правовой компании].- [М.,2017] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70108375/#ixzz4fX42M2DC>.

6 Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 26 "Учет и отчетность по пенсионным планам" (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]: // Гарант: [сайт информ.-правовой компании]. - [М.,2017] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70108389/#ixzz4fX4mkqob>.

7 Ахмедов А. Э. Сравнительный анализ организации оплаты труда

работников в зарубежной и отечественной практике/
А.Э. Ахмедов, О. И. Ахмедова // Территория науки. –2014. –№ 5.– С. 88-91.

8 Волгин Н.А. Отечественный и зарубежный опыт регулирования оплаты труда в реальном секторе экономики/Н.А. Волгин // Нормирование и оплата труда в промышленности. –2013.– № 3.– С. 12-19.

9 Самарцева А.И. Особенности законодательного регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда/ А.И. Самарцева, З.В. Чебатьрева// Вестник университет.–2017.– №4. – С. 66-72.

10 Севастьянова О. В. Зарубежный опыт организации оплаты труда /О.В. Севастьянова // В сборнике: современные технологии управления персоналом сборник научных трудов IV межрегиональной научно-практической конференции.–2017. – С. 36-38.

11 Тулякова Ю. С. Стимулирование оплаты труда на предприятии: зарубежный опыт и российская практика/ Ю. С. Тулякова // В сборнике: Экономический базис развития науки и технологий в России, сборник трудов Международной научной конференции.– 2018.– С. 402-405.

12 Чеботарёва Т.А. Организация оплаты труда: российский и зарубежный опыт/ Т.А. Чеботарёва, Е.А. Шамина // Вестник Института мировых цивилизаций.– 2018. – Т. 9. № 1 (18). – С. 72-75.

Оригинальность 90%