

Сыдыков М.

студент специальности «Учет и аудит» Университета Нархоз

Научный руководитель: Аннакова Г.Н.-PhD, профессор

РАСКРЫТИЕ В УЧЕТЕ КРАТКОСРОЧНЫХ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ РАБОТНИКАМ

Расчеты по краткосрочным вознаграждениям работникам должны осуществляться своевременно и в полном объеме. Рассматриваемое возмещение устанавливается трудовым контрактом по законодательству [1]. Он показывается в двух экземплярах для работника и субъекта. На основе контракта принимают на работу с оформлением соответствующего приказа. Организация должна в трехдневный срок информировать работника о приказе на прием на работу.

Должностные обязанности сотрудника и требования к квалификации устанавливаются в инструкции к трудовому контракту. Система оплаты труда определяется условиями коллективного договора, трудового договора и актами работодателя. Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства вводятся системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями договора. В основную, дополнительную оплату труда и другие оплаты персоналу. По МСФО 19 «Вознаграждения работникам» ее измеряют по не дисконтированной стоимости [2]. Она признается в учете кредиторской задолженностью и затратами субъекта. Основной заработной платой является оплата труда за работу (по тарифным ставкам, сдельным расценкам).

Начисленное за отработанное время по действующим тарифам и оклада; группируются должности по классификации для мотивации сотрудника. Здесь используется критерии оценки по уровням квалификации, сложности работ и нагрузке. Минимальная заработная плата определяется законом и не всегда связана с прожиточной корзиной. Его применяют для исчисления налогов.

Дифференцируют краткосрочные и долгосрочные вознаграждения за работу сотрудников. Заработную плату относят в состав краткосрочных вознаграждений. Оплату труда начисляют один раз в месяц по соответствующим первичным документам (рис. 1).

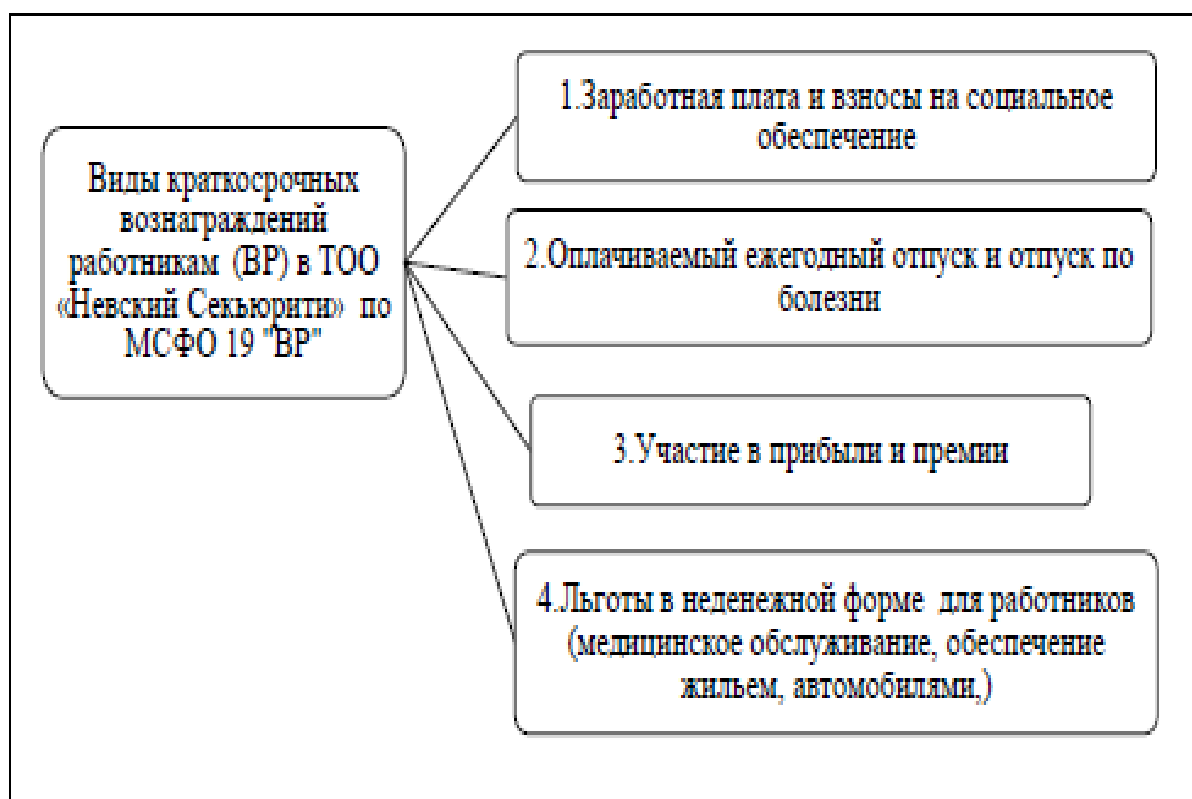


Рисунок 1 – Виды вознаграждений работникам (BP) в ТОО «Невский Секьюрити»

Примечание: составлено автором

Субъект дифференцирует расчеты при оплате труда согласно утвержденной политике вознаграждения персонала. Она координирует отношения между организацией и персоналом. В ней утверждена смешанную систему оплаты труда, включающая тарифную и повременную и сдельную системы [3, С. 123]. Приведенная специфика показывает и бестарифную системы. По раскрываемой политике в товариществе устанавливается штатное расписание с перечислением должностей и окладов по ним. Через нее предприятие формирует условия и стимулы для результативности работы сотрудника, что выступает мотивационной функцией оплаты труда. Именно использование ее позволяет реализовать воспроизводственную функцию

оплаты труда, заключающейся в обеспечении воспроизводства и длительной работоспособности сотрудника.

Оплата труда может быть выдана в не денежной форме согласно ТК РК и международным договорам. По политике вознаграждений работникам другая форма зарплаты не может превышать 20% от начисленной оплаты труда. Отсюда в расчете оплаты труда в товариществе выделяют три этапа. На первом этапе начисляется оплаты труда персонала. На втором этапе удерживаются из нее налоги и отчисления. На третьем этапе ее выдают работнику. На четвертом этапе составляется отчет при оплате краткосрочных вознаграждений.

Исследуемые расчеты базируются на принципе значимости для работника итогов его деятельности. Данный принцип позволяет эффективно применять стимулирующую функцию оплаты труда. Названная функция дает возможность для менеджмента организации интегрировать уровень оплаты труда сотрудника от результатов его работы. Таким образом, расчеты при оплате труда осуществляются согласно учетной политике субъекта. Формы оплаты труда в смешанной системе оплаты труда дифференцируются на сдельную и повременную. Они направлены на своевременность и полноту начисления оплаты труда и удержаний от нее.

Список источников:

1. Трудовой кодекс РК от 23 ноября 2015 г. № 414 – Y (с изменениями и дополнениями на 01.01.2019 г.) <https://online.zakon.kz/document>.
- 2.Международные стандарты финансовой отчётности. <http://www.minfin.gov.kz/irj/go/km/docs/documents/%d0%9c%d0%9b%d0%94%d0%94%d0%94>
3. Appakova G.N.. Modeling and automation of business processes of a small business on the example of a restaurant//DILEMAS CONTEMPORANEOS-EDUCACION POLITICA Y VALORES, 7-SI, oct 2019.P.120-138.