

*Крупнова Мария Дмитриевна*

юрист

ООО «Диалог ИС»

г. Саратов, Саратовская область

## **УЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

*Аннотация:* данная статья посвящена учету заработной платы в коммерческой организации. Автор предлагает оптимальный вариант расчета заработной платы.

*Ключевые слова:* учет, заработная плата, Трудовой кодекс, МРОТ.

Учет выработки, объемов выполненных работ и заработной платы организуется в зависимости от технологического процесса, типа производства, системы организации оплаты труда, уровня механизации учетно-вычислительных работ и других условий.

В настоящее время не существует нормативного документа, регулирующего учет заработной платы в соответствии с современными требованиями. Но так как с началом рыночных реформ схема начисления заработной платы в коммерческих организациях имеет тенденцию к упрощению, то требования, ранее предъявлявшиеся к этому сектору учета, по меньшей мере не потеряли актуальности [1].

Учет заработной платы включает в себя учет затрат по нормам и отклонений от норм. Под затратами в пределах норм понимается плата за работы, предусмотренные установленной на предприятии технологией, действующими нормами и расценками. К отклонениям от норм относятся оплата дополнительных операций, не предусмотренных установленным технологическим процессом, и доплаты к основным сдельным расценкам, вызываемые отступлениями от нормальных условий производства.

Высокая значимость и недостаточная практическая разработанность проблемы «Учет заработной платы в коммерческих организациях» определяют несомненную новизну данного исследования.

Организации, относящиеся к бюджетной сфере, производят индексацию зарплат своих работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Коммерческие компании в этом смысле находятся в более привилегированном положении: порядок индексации они определяют самостоятельно, исходя в том числе из своих финансовых возможностей. Однако в некоторых случаях «поправить» размер окладов своих работников они должны без каких-либо «но».

Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, относятся к системе основных госгарантий по оплате труда сотрудников. В качестве одной из таких мер в силу положений ст. 134 ТК является индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

#### Ответственный момент

Конечно же, этот вопрос не праздный. Как минимум для работодателя, который не относится к бюджетным и т. п. учреждениям (организациям), важно четко понимать, обязан он «поправлять» оклады своих работников на инфляцию или нет. А проще говоря, вопрос этот ставится несколько по-другому: может ли такой работодатель, который не произвел индексацию зарплаты работникам, быть привлечен к ответственности по ст. 5.27 КоАП за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

#### Превентивные меры

В свете названных обстоятельств коммерческие компании и ИП обязаны уделить особое внимание определенным мерам, которые необходимо соблюсти для того, чтобы не попасть в ряды правонарушителей трудового законодательства. В противном случае есть риск потерять, как говорится, еще больше, чем найти.

Дабы избежать такого поворота событий, нужно прописать порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и

услуги в коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах. А потому, если в локальных нормативных актах организации не предусмотрен такой порядок, то в них необходимо внести соответствующие изменения (дополнения). Суд вряд ли сможет заставить работодателя принять такой локальный нормативный акт, а вот трудовой инспекции это вполне под силу.

Чтобы угодить и тем и другим, в этом акте не следует устанавливать четкий процент индексации. Гораздо безопаснее с точки зрения снижения рисков возникновения претензий со стороны «трудовиков», равно как и со стороны сотрудников, использовать более неопределенные формулировки (к примеру, для индексации требуется решение профсоюза и т. д.).

Надо сказать, что в некоторых случаях суды сходятся в том, что индексация зарплаты – это вообще-то не единственная мера, направленная «на обеспечение повышение уровня реального содержания заработной платы». С этой задачей вполне можно справиться путем, к примеру, просто повышения зарплаты, выплаты премий или иных стимулирующих выплат. То есть это вовсе не обязательно должна быть индексация.

Статья 134 Трудового кодекса РФ предусматривает обязанность индексирования заработных плат для бюджетных организаций, что представляется логичным и законным, так как соответствующее решение об индексировании принималось государством, то есть, по сути, работодателем для работников бюджетных учреждений.

Что касается коммерческих организаций, то, как правильно указано в ст. 134 Трудового кодекса РФ, индексирование заработных плат должно быть предусмотрено в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

Другими словами, законодатель предусматривает возможность индексирования заработных плат в коммерческих организациях, но без «принудиловки» по части величины и процедуры индексации, оставляя это на откуп собственникам компании и ее управленческому персоналу, что представляется законным, так

как только работодатель вправе принимать окончательное решение об индексировании заработной платы с учетом всех экономических реалий.

Анализируемая статья представляет собой безальтернативный вариант индексации заработных плат для коммерческих организаций с учетом интересов только работников, но полностью игнорируя интересы работодателя.

При этом следует отметить, что процедура индексации заработных плат для коммерческих организаций должна носить рекомендательный характер.

В свою очередь, каждая в отдельности частная компания может дорабатывать предложенную процедуру индексации заработных плат с учетом всех обстоятельств. В противном случае, обязывая коммерческие организации индексировать заработную плату по шаблону, при негативном развитии ситуации может «удушаться» бизнес, которому порой за счет снижения заработных плат необходимо оптимизировать свою деятельность с целью преодоления кризиса или в связи с ужесточением конкуренции в отдельном сегменте экономики.

Можно спорить с выводом в статье, что проведение индексации в связи с увеличением потребительских цен не должно зависеть от повышения заработной платы работникам по другой причине. В данном случае у работодателя должен быть выбор: если он повышает заработную плату работнику в связи с достижениями в работе, то, соответственно, работодатель вправе за этот период не индексировать заработную плату соответствующему работнику.

При этом иное повышение заработной платы должно быть не меньше суммы возможной индексации заработной платы.

В то же время если работодатель готов индексировать заработную плату работнику, несмотря на иное повышение заработной платы, то почему бы и нет, ведь это его право.

В процедуре индексации заработной платы, предложенной в анализируемой статье, не рассмотрен вопрос зависимости величины индексации от размера заработной платы, что по отношению к работникам с маленькой заработной платой выглядит не совсем правильным.

Возможно, необходимо ранжировать величину индексации в зависимости от размера заработной платы работников, ведь есть разница в важности индексации для работников, которые зарабатывают миллион рублей в месяц, и для работников, зарабатывающих десять тысяч рублей в месяц.

Другими словами, индексация заработных плат, привязанная только к повышению уровня потребительских цен, не только «залезает в карман» собственников бизнеса, но и бьет по самому бизнесу, вплоть до наступления неплатежеспособности работодателя, что плохо для всех, в том числе для работников, так как есть угроза потери работы.

В целом предложенный в статье вариант индексации заработных плат с привязкой только к росту потребительских цен совершенно не учитывает интересы работодателя, что порой может приводить к плачевным результатам.

Следует дополнительно разработать перечень оснований, при которых работодатель вправе не производить индексацию заработных плат, в том числе в связи с ухудшением его экономических показателей.

Кроме того, работодателю, который представляет частный бизнес, может быть предоставлена возможность выбора между индексированием заработных плат в зависимости от роста потребительских цен или в зависимости от динамики роста и снижения экономических показателей бизнеса, что как минимум даст работодателю в периоды наступления кризиса оптимизировать свою деятельность и оставаться «на плаву».

#### «Минимальные» проблемы

Между тем очевидно, что в «зоне риска» оказываются работодатели, которые выплачивают своим сотрудникам зарплату, что называется, по минимуму. Напомним, что согласно ч. 3 ст. 133 ТК зарплата работника, который полностью отработал месяц, не должна быть ниже МРОТ. При этом в субъекте РФ может быть принято соглашение о региональном размере минимальной заработной платы. Причем к этому соглашению работодатели присоединяются по умолчанию. То есть если в течение 30 календарных дней со дня официального опубли-

кования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате работодатель не подаст в письменной форме отказ, то при установлении зарплаты ему придется ориентироваться на региональный зарплатный минимум.

Соответственно, если в компании есть сотрудники, у которых размер зарплаты близок к минимальному, следует постоянно держать руку на пульсе и регулярно отслеживать размер регионального (федерального) МРОТ. При этом изначально следует определиться, как производить повышение зарплаты. А вариантов здесь может быть несколько.

В данном случае необходимо учитывать, что зарплата состоит из нескольких частей – оклада, компенсации, премии и иных стимулирующих выплат (ч. 1 ст. 129 ТК). Самый на первый взгляд простой вариант – увеличить оклады сотрудникам, чьи зарплаты не вписались в обновленный минимум, но... Этот вариант, мягко говоря, не очень удачен. Дело в том, что получается, что одним сотрудникам оклад повышается, а другим – нет. А, собственно говоря, за какие такие заслуги?

Второй вариант – увеличить размер премии, выплачиваемой сотрудникам с минимальной зарплатой. Однако, представляется, что этот вариант вообще неприемлем, поскольку не соответствует природе премии, которая выплачивается за достижение определенных производственных результатов.

Таким образом, самый оптимальный вариант – установить непосредственно в положении об оплате труда в организации (ссылка на него должна быть и в трудовых договорах с работниками) условие о том, что зарплата сотрудника, отработавшего полный рабочий месяц, не может быть ниже МРОТ. И, соответственно, если в тот или иной момент оказывается, что зарплата сотрудника меньше указанного минимума, то ему компенсируется разница. Этот вариант наиболее удобен еще и потому, что при каждом повышении минимальной зарплаты не придется издавать приказ руководителя об осуществлении доплаты.

### *Список литературы*

1. Козина Е.В. Судебная практика по спорам о заработной плате // Бизнес, менеджмент и право. – 2009. – №2 (19). – С. 106–108.
2. Куревина Л.В. Штатное расписание как обязательный документ в организации // Отдел кадров коммерческой организации. – 2013. – №7. – С. 50–58.
3. Ритер М. Штатное расписание: как и зачем его составлять? // Клуб главных бухгалтеров. – 2010. – №5. – С. 39–46.
4. Русакова О.Н. Вносим изменения в штатное расписание // Зарплата. – 2012. – №12. – С. 84–89.
5. Снежко О.А. Право на достойное вознаграждение за труд // Сравнительное конституционное обозрение. – 2013. – №3. – С. 115–126.
6. Уракова Е.В. Принцип справедливости в трудовых отношениях // Академический вестник. – 2011. – №1. – С. 89–95.
7. Яковенко Н. «Зарплатный» вопрос в коммерческой организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://трудоые-договоры.рф/article/413>