



Российский университет
дружбы народов

«Евразийский национальный
университет имени Л.Н.Гумилева»

Экономический факультет

Кафедра учет и анализа

ФГАОУ ВО «Российский
университет дружбы народов»

Экономический факультет

Кафедра бухгалтерского учета,
аудита и статистики

**«МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ УЧЕТА И АУДИТА:
ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ
ЭКОНОМИКИ»**

Сборник статей Международной научно-практической

On-line конференции

18 февраля 2022 года

УДК 657(47+57)

ББК 65.053

П78

Рекомендовано к печати Ученым советом
Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева

Рецензент – доктор экономических наук, профессор *Алиев М.К.*

Научные редакторы:

заведующая кафедрой учета и анализа ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, кандидат экономических наук, ассоциированный профессор *Г.Д. Аманова*
заведующая кафедрой бухгалтерского учета, аудита и статистики РУДН, кандидат экономических наук, доцент *М.В. Петровская*

П78 «Международные стандарты учета и аудита: практика применения в условиях цифровой экономики»: сборник статей Международной научно-практической конференции, 18 февраля 2022 г. – Нур-Султан: ЕНУ им Л.Н.Гумилева, 2022. – 575 с.

ISBN 978 601 337 121 4

Сборник статей научно-исследовательских работ студентов, магистрантов, докторантов, профессорско-преподавательского состава по итогам Международной научно-практической конференции 18 февраля 2022 г.

Предназначен для широкого круга читателей.

Электронная версия материалов сборника размещается на сайте www.enu.kz

Сборник научных статей участников конференции подготовлен по материалам, представленным в электронном виде. Ответственность за содержание материалов несут авторы статей.

© Коллектив авторов, 2022
© ЕНУ имени Л.Н.Гумилева, 2022
© Российский университет дружбы народов, 2022

ISBN 978 601 337 121 4

Система оплаты труда и влияние на него пандемии коронавируса

Смаил Әмина Қайратқызы

студентка 3 курса, направление «Учёт и аудит»

ЕНУ имени Л. Н. Гумилева

Акимова Бибігүл Жармұхаметқызы

кандидат экономических наук, доцент

ЕНУ имени Л. Н. Гумилева, г. Нур-Султан

Аннотация. В статье рассматривается влияние изменяющейся экономической среды на систему оплаты труда в организациях, опыт системы поощрений работников в зарубежных и отечественных компаниях. Отмечается важность последовательного и периодического пересмотра размеров заработной платы в организациях для обеспечения сбалансированности уровней доходов работников и выплат за труд.

Ключевые слова: оплата труда, премия, вознаграждения, минимальная оплата труда.

The wage system and the impact of the coronavirus pandemic on it

Smail Amina Kayratkyzy

3rd year student, direction "Accounting and audit"

ENU named after L. N. Gumilyov

Akimova Bibigul Zharmukhametovna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

ENU named after L. N. Gumilyov, Nur-Sultan

Annotation. The article discusses the impact of the changing economic environment on the remuneration system in organizations, the experience of the employee incentive system in foreign and domestic companies. The importance of a consistent and periodic review of wages in organizations to ensure a balance between the levels of income of employees and payments for work is noted.

Keywords: wages, bonuses, rewards, minimum wage.

Одним из наиболее значимых видов затрат для любой компании являются затраты на оплату труда сотрудников. Учет заработной платы и трудовых затрат сотрудников занимает первостепенное место в финансовом и управленческом учете. Финансовый учет касается размера платежного фонда, видов отчислений и выплат, управленческий учет, в свою очередь, затрат на оплату труда и эффективности работы.

Чаще всего заработная плата является основной формой личного дохода, основным источником повышения уровня жизни работающих людей, главным стимулом для развития производства, повышения производительности труда и повышения качества работы. Это часть национального дохода, которая включается в доход работника и его семьи в качестве средства к существованию и основана на законе о разделении труда.

Заработная плата - основной источник дохода рабочих и служащих, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой. В системе бухгалтерского учета любого предприятия учет труда и его оплаты по праву занимает одно из центральных мест. На поверхности экономических исследований давно интересуются расчетами заработной платы, выступающей в качестве вознаграждения за труд. Эта идея заработной платы возникла очень давно и существует по сей день.

Система оплаты труда и мотивации работников в Казахстане определяется условиями коллективного договора, трудового договора и (или) актами работодателя. Данная система оплаты труда должна предусматривать долю базовой заработной платы (относительно постоянной части заработной платы) в размере не менее 75 процентов от среднемесячной заработной платы работников, независимо от единовременных стимулирующих выплат. Система оплаты труда работников организаций, содержащихся в средствах государственного бюджета и сметах расходов (бюджетах) Национального банка Республики Казахстан, определяется актами Республики Казахстан. При выборе системы оплаты труда работников необходимо учитывать тот факт, что система должна обеспечивать, чтобы материальные интересы работников повышали производительность труда и были экономически обоснованы.

Таким образом, вопросы, связанные с заработной платой (ее размер, форма сборов и отчислений и т.д.), являются одними из наиболее актуальных вопросов, как на государственном уровне, так и при субъективном подходе. Поэтому одним из важнейших направлений бухгалтерской деятельности любого предприятия, как в Казахстане, так и за рубежом, является учет заработной платы сотрудников предприятия.

Одной из причин, повлекших за собой изменение системы оплаты труда, а также системы вознаграждений является – коронавирусная инфекция. Примером, того как именно повлиял коронавирус на систему вознаграждений организации является компания Daimler. Многие люди во всем мире во время пандемии коронавируса вынуждены работать из дома и носить защитные маски, но далеко не все получают за эти неудобства приличное вознаграждение. Очень повезло в этом плане сотрудникам немецкой компании Daimler, одним из подразделений которой является автоконцерн Mercedes-Benz. Работодатели решили поощрить своих работников и выдать каждому из них премию в размере 1000 евро. Это форма вознаграждения персоналу за финансовые и личные расходы, такие как обязанность носить маску или работать из дома. Премию к Новому году в Daimler получают около 160 тыс. человек. Единовременная выплата не облагалась налогами и взносами по социальному страхованию.

В Германии на разных уровнях существует буквально культ вознаграждения сотрудников. Те, кто работает в автомобильной промышленности, часто имеют долю в прибыли, получаемой компанией. Daimler ежегодно поощряет работников различными премиями. Так, в конце 2019 года премия составляла около 1100 евро, а в 2018 году ее размер достигал для некоторых должностных лиц 5000 евро. Размер вознаграждения в Daimler напрямую зависит от прибыли компании в уходящем отчетном периоде. Судя по тому, что без премии сотрудники автопредприятия не остались, результаты деятельности компании продолжают радовать ее руководство, несмотря на сложные времена [7].

Оплата труда на предприятии предполагает обеспечение работника, не зависимо от квалификации и при соблюдении норм труда и нормальной продолжительности рабочего времени, гарантированной минимальной заработной платой. Однако в настоящее время минимальная оплата труда не выполняет роли социальной гарантии, адекватно отражающей социально - экономические условия. Более того, она стала играть несвойственную ей роль технического норматива при определении размеров стипендий, пенсий, социальных выплат, штрафов и пени.

В связи с этим проведение реформ в социальной сфере стало задачей, решение которой нельзя откладывать. В то же время проведение реформ, как на государственном, так и на региональном уровнях невозможно без тщательного анализа всех составляющих структуры социальной сферы государства. Одной из таких составляющих структур является оплата за труд экономически активного населения Казахстана.

Согласно статье 107 Трудовому кодексу Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.10.2021 г.), в целях повышения заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества выполняемой работодателем работы может быть введена система, размер премий и другие формы стимулирования труда [4].

Также одним из событий, являющимся рычагом для изменения системы вознаграждения в стране явились – январские события 2022 года. В качестве актуального практического примера можно привести – Компанию «Казахмыс». Данная компания, обсудив итоги трудового спора, имевшие место 4-6 января 2022 года провела комплексную работу по подготовке решений по поддержке требований работников, в состав рабочей комиссии вошли представители трудовых коллективов, профсоюзов и руководители бизнес-единиц компании. Компания с 1 января текущего года повышает в среднем на 30-35% трудовые вознаграждения работникам всех категорий, данные решения распространены на все компании Группы «Казахмыс». К примеру, заработная плата горняка – прокладчика шахт и рудников, считающийся одним из тяжелых и вредных условий труда, с начала года выросла на 40%. Кроме того, в целях выполнения социальных программ было решено за счет средств

работодателя и профсоюзных организации производить оплату лечения, в том числе санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, труд которых связан с вредными условиями труда [3].

Флагман химической промышленности Казахстана, ТОО «Казфосфат», в котором заняты 6200 человек трудоспособного населения повысили заработную плату своим работникам на 40% в 2021 году и далее на 15% в 2022 году. Товарищество социальные обязательства выполняет посредством ремонта 72-квартирного дома в г.Каратау, обеспечивая жильем многодетные семьи, ветеранов производства и инвалидов труда, а также посредством открытия парк отдыха для горожан [6].

Таким образом, для обеспечения сбалансированности уровней доходов работников компаний и выплат за труд необходим последовательный и периодически пересмотр размеров заработной платы абсолютно всех сотрудникам, с учетом предварительного анализа рынка труда. Важно в компании, чтобы правильно предлагать заработную плату сотрудникам, соблюдать систему учета рабочего времени в соответствии со статьей 79 Трудового кодекса, а также Положения об оплате труда и премирования труда, действующие в рамках компаний.

Список литературы:

1. Короченцева А. А., Мейриева М. А. Специфика управленческого учета расчетов по оплате труда // Журнал: Учет и статистика. – 2009. - №3. – С. 42–47.
2. Лабынцев Н.Т. Учет труда и заработной платы. Учеб, пособие. — М.: Приор. – 1998. – С. 239.
3. Газетная статья KazInform /Электронный ресурс/ https://www.inform.kz/ru/kazahmys_t84. (Дата обращения 28.01.2022)
4. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.10.2021 г.)
5. А.М. Сайгидмагомедов, С.Г. Ханмагомедов, А. М. Мусаева, Ш. М. Исаева, Т. К. Мусаев. – Махачкала: ДагГАУ – ИП "Магомедалиев С.А." – 2016 - 240с.
6. Газетная статья KazInform /Электронный ресурс/ https://www.inform.kz/ru/kazfosfat-k-30-letiyu-nezavisimosti-sdal-ryad-social-nyh-ob-ektov-v-zhambyl'skoy-oblasti_a3874281 (дата обращения 28.01.2022)
7. Газетная статья /Электронный ресурс/ <https://hrliga.com/index.php/index.php?module=news&op=view&id=22508>