

УДК 657.1:336.2:331.2

БУХГАЛТЕРСКИЙ И НАЛОГОВЫЙ УЧЕТ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА: НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**А.Х. Ибрагимова**

Дагестанский государственный университет, Махачкала, email: dgu@dgu.ru

Аннотация. Исследование посвящено раскрытию ключевых подходов к учету затрат на оплату труда с опорой на действующие нормативные требования. В рамках рассмотрения данной проблематики были охарактеризованы экономическое содержание заработной платы, ее роль в себестоимости продукции, а также базовые правила организации бухгалтерского учета, отражающие использование трудовых ресурсов. Отдельно подчеркивалось, что в формировании себестоимости участвуют не только сами начисления работникам, но и страховые взносы, рассчитываемые на их основе. Проведенное исследование также показало наличие различий между бухгалтерским и налоговым подходами. Они проявляются как в порядке группировки затрат по элементам калькуляции, так и в особенностях определения налоговой базы по НДФЛ и страховым взносам. В статье также подчеркиваются основные различия между бухгалтерским и налоговым учетом затрат на оплату труда. Например, для бухгалтерского учета характерна пятиэлементная модель состава затрат, тогда как в налоговом регулировании расходы на оплату труда и начисленные на них страховые взносы рассматриваются как единый элемент.

Ключевые слова: нормативы регулирования труда, трудовое право, затраты, учет налогов, страховые взносы, IC-Бухгалтерия, удержания, работники.

ACCOUNTING AND TAX ACCOUNTING OF LABOR COSTS: REGULATORY REGULATION**A.Kh. Ibragimova**

Dagestan State University, Makhachkala, email: dgu@dgu.ru

Abstract. The study presented in the article focuses on revealing key approaches to accounting for labor costs based on current regulatory requirements. The study examines the economic content of wages, their role in the cost of production, and the basic rules for organizing accounting that reflect the use of labor resources. It emphasizes that the cost of production includes not only the wages themselves, but also the insurance contributions calculated based on them. The study also highlights the differences between the accounting and tax approaches. They manifest themselves both in the way costs are grouped by cost elements and in the specifics of determining the tax base for personal income tax and insurance contributions. Выполняемое в рамках исследования сопоставление финансового и налогового учета затрат труда осуществляется в наиболее общем виде, при этом для финансового учета применяется модель структуры затрат, представленная в виде пяти элементов.

Keywords: labor regulations, labor law, costs, tax accounting, insurance premiums, IC-Accounting, deductions, employees.

Дата поступления статьи в редакцию: 19.07.2026

Дата принятия статьи в печать: 21.09.2026

Введение

В составе статей, формирующих структуру издержек предприятия, выплаты персоналу представляют собой наиболее значимый компонент, что обуславливает предъявление требований к обеспечению точности учета и фиксации соответствующих расходов для возможности осуществления проверки обоснованности начислений, при этом достоверность сведений о трудовых затратах и уровне заработной платы рассматривается как методологическая основа аналитических процедур, а последовательное использование накопленной информации обеспечивает возможность более четкого выявления характера расходования средств и обнаружения финансовых резервов в сфере труда.

При расчете себестоимости продукции значимость расходов данной категории проявляется особенно отчетливо. На ее величину воздействуют не одни лишь начисления работникам, непосредственно занятым в основном производстве: в соответствующие расчеты включаются также выплаты персоналу, выполняющему вспомогательные функции.

Оплата труда представляет собой важный аспект в нашей жизни, определяющий не только материальное благополучие, но и обеспечивающий социальный статус и уровень самооценки. Справедливая оплата труда является основой для мотивации и продуктивности работников, а также является одним из ключевых факторов успешного функционирования любой организации. Поэтому важно, чтобы оплата труда была справедливой и соответствовала трудовым усилиям и достижениям каждого работника.

Также, одной из опорных подсистем бухгалтерского учета предприятия делает связь заработной платы с себестоимостью продукции. Через этот участок проходят не только расчеты с работниками, но и значительная часть производственных издержек, поскольку любая хозяйственная деятельность требует расходования как вещественных факторов производства, так и живого труда. Последний получает количественное выражение в отработанном времени, а значит, возникает практическая необходимость точно рассчитывать вознаграждение каждого работника и включать соответствующие суммы в издержки производства [8].

Цель исследования

Цель исследования - изучение бухгалтерского и налогового учета, а также нормативного регулирования затрат на оплату труда.

Материал и методы исследования

Сравнительный и логический методы исследования стали основой данной статьи. Приведенные методы помогли изучить текущее состояние учета затрат на оплату труда в России.

Результаты исследования

Регулирование расчетов по оплате труда и учета трудовых ресурсов в России строится по многоуровневой модели, в рамках которой сочетаются нормы трудового, конституционного, налогового, семейного и бухгалтерского права. На практике это означает, что вопросы начисления заработной платы, удержаний, страховых взносов, социальных гарантий и документального оформления не сводятся к одному источнику, а определяются совокупностью актов различной юридической силы.

Особое место в этой системе занимают внутренние документы самой организации. Именно на четвертом уровне закрепляются конкретные правила, по которым предприятие реализует требования законодательства в своей текущей деятельности. Сюда относятся учетная политика, приказы и распоряжения руководителя, рабочие инструкции, а также иные документы, устанавливающие порядок ведения бухгалтерского учета. На организационном уровне предметом регламентации выступает трудовой оборот, который в рассмотренной системе подлежит нормативному оформлению не только посредством норм общего действия, но и посредством совокупности локальных нормативных актов, включающей коллективный договор и трудовые договоры, положения о системе оплаты труда и должностные инструкции, посредством которых правовая рамка, установленная государством, получает для работодателя обязательный характер.

Следующий уровень регулирования составляют уже не общие правовые нормы и не в нормативно-методическом массиве бухгалтерского обеспечения фиксируется опора на План счетов и Инструкцию по его применению, утвержденные приказом Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (в редакции от 08.11.2010), при этом для документального оформления трудовых операций применяется постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, содержащее унифицированные формы первичной учетной документации, а регламентация порядка оформления временной нетрудоспособности осуществляется приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н (в редакции от 10.06.2019 № 386н), устанавливающим правила выдачи и заполнения листков нетрудоспособности, дополнительно в части оценки условий труда применяется руководство Р 2.2.2006-05 от 29.07.2005, содержащее критерии тяжести трудового процесса, и в части удержаний из заработной платы используется перечень видов заработной платы и доходов для удержания алиментов, утвержденный постановлением Правительства РФ от 02.11.2021 № 1908 в редакции от 11.12.2023 № 2115.

При обращении к нормативным актам второго уровня в центре внимания оказывается проблематика бухгалтерской методологии, представляемая совокупностью актов, задающих правила ведения учета и составления отчетности, а также стандартов признания расходов и проце-

дурного отражения налоговых последствий, при этом исходные параметры учета и подготовки отчетности закреплены в приказе Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» (в редакции от 24.12.2010), в числе специальных стандартов выделяется ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», утвержденная приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н (в редакции от 28.04.2017), посредством которой организация фиксирует план счетов, формы первичных документов и правила документооборота, при квалификации расходов на оплату труда принимаются во внимание положения ФСБУ 10/2025 «Расходы» (приказ Минфина РФ от 03.04.2025 № 42н), рассматривающие указанные затраты как расходы по обычным видам деятельности, и ПБУ 18/02 «Учет расчетов по налогу на прибыль организации» (в редакции от 20.11.2018 № 236н) определяет порядок отражения информации по налогу на прибыль, тогда как способ его определения получает закрепление в учетной политике.

Задание исходных ориентиров для общей конструктивной системы осуществляется посредством нормативных правовых актов первого уровня, среди которых в указанном аспекте выделяется Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» [5], выступающий как нормативная основа для определения объектов учета, распределения ответственности, принципов организации и установления требований к учетной политике. Для сферы труда и заработной платы центральным актом остается Трудовой кодекс Российской Федерации. В статье 1 ТК РФ раскрываются цели и задачи трудового законодательства, связанные с обеспечением надлежащих условий труда и защитой трудовых прав работников. Статья 139 ТК РФ в редакции от 08.08.2024 регулирует порядок исчисления средней заработной платы [3]. Кроме того, статья 45 ТК РФ закрепляет значение трудовых соглашений как важнейших юридических документов, посредством которых оформляется регулирование социально-экономических отношений между представителями работников и работодателей.

Трудовое право в России опирается не только на специальные отраслевые нормы, но и на конституционные положения. Статья 34 Конституции РФ [1] гарантирует каждому возможность свободно использовать свои способности и имущество в предпринимательской и иной не запрещенной законом деятельности. Статья 37 развивает эту основу применительно к труду: она провозглашает его свободу, закрепляет право на выбор профессии и рода занятий и одновременно запрещает принудительный труд. Тем самым конституционный уровень задает исходные рамки для всей дальнейшей правовой регламентации трудовых отношений.

Для расчетов с персоналом принципиально важен и Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая НК РФ от 05.08.2000 № 117-ФЗ с учетом последующих изменений [2] устанавливает обязанность физических лиц, получающих доходы от источников в Российской Федерации, уплачивать налог на доходы физических лиц. В нем определяются виды облагаемых доходов, правила формирования налоговой базы, а также порядок исчисления и перечисления НДФЛ налоговым агентом. Таким образом, заработная плата рассматривается не только как элемент трудовых отношений, но и как объект налогового регулирования.

Некоторые аспекты удержаний и обязательств работников связаны с семейным законодательством. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 31.07.2023) регулирует гражданские, имущественные и социальные права и обязанности членов семьи, включая вопросы алиментных обязательств, родительских прав и брачных отношений. Для работодателя это имеет прикладное значение, прежде всего, в части исполнения удержаний по алиментам из заработной платы.

Значимый блок первого уровня образуют акты, регулирующие социальное страхование и гарантии. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в редакции Федерального закона от 28.11.2025 № 429-ФЗ [6] связывает МРОТ с регулированием заработной платы, а также с определением размеров отдельных пособий, в том числе по временной нетрудоспособности, беременности и родам. Федеральный закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации» устанавливает правовые основы отношений, связанных с исчислением и уплатой работодателями взносов по обязательному пенсионному и социальному страхованию. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 28.11.2025 № 431-ФЗ) определяет порядок начисления и уплаты соответствующих взносов, механизмы контроля и меры ответственности за нарушение

ние законодательства. К той же группе относятся Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (ред. от 15.12.2025 № 455-ФЗ) и Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (ред. от 29.10.2024 № 368-ФЗ) [7], который регулирует возникновение, осуществление и защиту прав и обязанностей субъектов обязательного пенсионного страхования.

Отдельного внимания требуют подзаконные акты Правительства РФ, конкретизирующие расчетные механизмы. Постановление Правительства РФ от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» вместе с одноименным Положением определяет правила расчета среднего заработка во всех случаях, когда его необходимо установить, и указывает, какие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, включаются в соответствующий расчет. В свою очередь, постановление Правительства РФ от 11.09.2021 № 1540, утвердившее Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, а также ежемесячного пособия по уходу за ребенком для застрахованных граждан, в редакции от 09.08.2023 № 1303, регулирует порядок исчисления названных социальных выплат.

Работа с затратами на оплату труда в организации организована в двух взаимосвязанных направлениях. Одно из них связано с получением и упорядочением исходных сведений. В обществе обеспечена автоматизированная регистрация данных о начислениях работникам, поскольку при ручной обработке возрастает риск потери отдельных элементов выплат, в том числе незначительных премий и различных доплат. Информация аккумулируется не только по предприятию в целом, но и в разрезе структурных подразделений, должностей, а также по каждому работнику. В качестве основного интервала наблюдения принимается месяц. Возможность укрупнения наблюдательного периода до квартального или полугодового интервала рассматривается как допустимая, при этом отмечается уменьшение степени детализации аналитической картины и задержка в выявлении проблемных участков и резервов.

По завершении этапа сбора исходных сведений осуществляется переход к этапу аналитико-расчетных действий, в ходе которого реализуется выявление изменения структуры расходов на оплату труда посредством сопоставления соответствующих периодов, фиксации динамики затрат, установления наличия устойчивой направленности и расчета коэффициентов, отражающих относительные сдвиги, при этом отсутствие аналитической обработки приводит к сохранению массива данных в статусе совокупности учетных позиций, что обуславливает увеличение технической нагрузки и одновременно лишает информационный массив практической пригодности для принятия управленческих решений.

Сопоставление текущих данных с показателями предшествующих периодов рассматривается как первоочередная функция учетной деятельности, в рамках которой осуществляется выявление отклонений от среднеуровневых значений и производится установление причин изменений показателей, при этом переход учетной информации от регистрационной функции к использованию в расчетных процедурах обеспечивает проявление прикладного значения данных учетного обеспечения, на основании которых осуществляется пересмотр общехозяйственных расходов, производится соотнесение возможностей роста производительности труда и уточнение себестоимости продукции либо оказания услуг в ситуациях, требующих повышения рентабельности либо сдерживания убытков, а также данные используются при подготовке плановых показателей.

Внутриорганизационное нормативное закрепление рассматривается как процедура регламентации вопросов учета затрат на оплату труда в составе общего бухгалтерского учета, в рамках которой принимается положение, регулирующее порядок сбора и систематизации информации, определяются состав целевых показателей и методологические подходы к аналитическим оценкам, при этом наличие регламента обеспечивает упрощение труда специалистов и снижение вероятности ошибок, оказывающих воздействие на результативность деятельности предприятия.

Формирование сведений о доходах работников в системе аналитического учета расчетов с персоналом осуществляется на основе первичных учетных документов. Для этого используются лицевой счет сотрудника, налоговая карточка, применяемая при исчислении НДФЛ, платежные ведомости, а также иные формы, связанные с расчетами по оплате труда. Для идентификации работника в учетной системе при приеме на работу ему присваивается индивидуальный

табельный номер, который затем указывается во всех документах, сопровождающих учет труда и заработной платы.

Практическое оформление начислений связано не только с определением суммы заработка, но и с последующим перечислением средств работнику, в том числе на банковскую карту. Для этого рассчитывается общий доход сотрудника, после чего из него производятся все удержания, предусмотренные законодательством. Первичный расчет ведется по каждому работнику отдельно в его лицевом счете, а уже затем полученные показатели находят отражение в зарплатной и налоговой карточках.

Современные бухгалтерские программы, включая 1С-Бухгалтерию, существенно упрощают эту процедуру, так как позволяют в автоматизированном режиме фиксировать начисленную заработную плату, удержания и перечисления работникам. В расчетно-платежной ведомости сведения по каждому сотруднику завода размещаются в отдельной строке, благодаря чему обеспечивается упорядоченность и наглядность учетных данных. В составе одной расчетно-платежной ведомости осуществляется совмещение нескольких функциональных назначений, при котором ведомость рассматривается как регистр аналитического учета, как средство осуществления расчетных процедур и как платежный документ, что обеспечивает упрощение порядка расчетов с персоналом [9].

При исчислении налога на прибыль затраты на персонал рассматриваются как элемент расходов на производство и реализацию продукции, при этом налоговое регулирование характеризуется открытостью перечня таких затрат, что находит формальное выражение в статье 255 НК РФ, вследствие чего в состав включаются не только суммы заработной платы и премий, но и иные выплаты работникам, включая компенсации, расходы на питание, обеспечение жильем, предоставление специальной одежды и обуви, а также суммы возмещения процентов по жилищным кредитам. Тот же принцип действует и применительно к другим выплатам в пользу персонала, если они надлежащим образом закреплены в трудовых либо коллективных соглашениях (п. 25 ст. 255 НК РФ).

Для организаций подобное построение нормы имеет принципиальное значение. Налогоплательщик не ограничен только теми позициями, которые прямо названы в статье, и вправе расширять состав соответствующих затрат, однако основанием для начислений в пользу работников должны выступать трудовой или коллективный договор. Есть и еще один момент: в признании участвуют не только денежные выплаты. Вознаграждение, предоставленное в натуральной форме, также включается в расходы на оплату труда.

Однако сам факт выплаты еще не означает автоматического уменьшения налоговой базы. Для включения соответствующих сумм в расходы по налогу на прибыль необходимо, чтобы они соответствовали требованиям ст. 255 НК РФ, были закреплены в трудовых отношениях и не противоречили действующему регулированию. Если же работник получает вознаграждение вне рамок трудового или коллективного договора, такие суммы не уменьшают налогооблагаемую прибыль (п. 21 ст. 270 НК РФ). Дополнительно действует общее требование п. 1 ст. 252 НК РФ: расходы должны быть экономически оправданными и подтверждаться документами.

Налоговые споры вокруг расходов на персонал чаще всего возникают там, где речь идет о премировании. В ситуациях, когда основания для премирования не формализованы, порядок расчета не описан и условия начисления не определены, фиксируется практика исключения соответствующих сумм из состава расходов, по причине чего регламентация правил премирования посредством положения о премировании или иного внутреннего документа и доведение соответствующих положений до работников рассматриваются как меры, направленные на снижение вероятности возникновения налоговых претензий, вероятность которых при отсутствии регламентации увеличивается.

Принимаемость выплат по труду в налоговом учете подлежит ограничению, при этом для части указанных расходов законодательством устанавливается специальный режим, применение которого детерминируется нормативными положениями, в частности п. 16 ст. 255 НК РФ в отношении расходов на добровольное личное страхование и негосударственное пенсионное обеспечение, а также п. 24.1 ст. 255 НК РФ в отношении компенсаций процентов по кредитам на жилье, что свидетельствует о нормативной дифференциации категорий расходов в налоговом регулировании; для ряда выплат предусматривается количественная граница, выражаемая в ограничении в размере 12% от объема расходов на оплату труда в отношении взносов

на накопительную часть пенсии и платежей по долгосрочному страхованию, что обуславливает необходимость выделения соответствующих лимитов в учетных процедурах.

Ежемесячная заработная плата, начисляемая на предприятии, рассматривается как фактор, влияющий на признание сумм для целей налогообложения прибыли в силу применения метода начисления, при этом для целей налогового учета существенным выступает не только правовая природа выплаты, но и ее причисление к категории прямых либо к категории косвенных расходов, так как при включении выплаты в состав прямых расходов осуществляется уменьшение налоговой базы в момент реализации продукции, тогда как при отнесении выплаты к косвенным расходам фиксируется списание в отчетном периоде, которому эти расходы экономически относятся, независимо от фактического момента реализации продукции.

Разграничение затрат определяется их экономическим содержанием, при этом оплата труда производственного персонала вместе с соответствующими начислениями квалифицируется как прямой расход, состав указанной группы подлежит закреплению в учетной политике организации, а данные суммы формируют стоимость продукции и учитываются в соответствии с положениями п. 1 и п. 2 ст. 318 НК РФ в части формирования себестоимости; иная квалификация применяется к заработной плате работников, не вовлеченных в производственный процесс, в частности административного аппарата и иных подразделений, при которой такие выплаты рассматриваются как косвенные расходы и подлежат признанию в месяце их начисления в соответствии с п. 2 ст. 318 НК РФ, что отражает принцип привязки налогового признания к экономическому содержанию расходной операции.

В условиях преобладания в практической деятельности организаций метода начисления осуществление включения надбавок к тарифным ставкам и окладам в налоговую базу определяется их предусмотренностью в нормативном правовом акте либо во внутреннем акте организации, при этом аналогичным образом осуществляется отнесение к объекту налогообложения сумм, связанных с оплатой труда в особых режимах, а именно выплат за работу в выходные и праздничные дни, за сверхурочную занятость и выплат совместителям, и параллельно с указанным фиксируется возможность установления руководством завода повышенных размеров таких доплат, при условии закрепления соответствующих положений в трудовом договоре либо коллективном соглашении и соблюдения критериев, установленных ст. 252 НК РФ.

Сохранение среднего заработка работнику в период исполнения государственных или общественных обязанностей, а также в иных случаях, предусмотренных нормативными актами, рассматривается как один из элементов системы регулирования трудовых выплат, при этом выплаты работодателя, осуществляемые в рамках предусмотренных законом оснований, подлежат учету при формировании налогооблагаемой прибыли в соответствии с п. 6 ч. 2 ст. 255 НК РФ.

В целях систематизации данных на уровне предприятия применяется регистр учета расходов по оплате труда, представляющий собой регламентированную форму накопления и обобщения сведений о составе и величине расходов, признаваемых по ст. 255 НК РФ. Его назначение состоит в обобщении информации о составе и величине расходов, признаваемых по ст. 255 НК РФ. Вместе с тем расходы на добровольное страхование, упомянутые в подп. 16 ст. 255 НК РФ, в данный регистр не включаются. В классификации МНС России данный документ отнесен к регистрам учета хозяйственных операций. Схема, по которой он формируется, приведена на рис. 1.

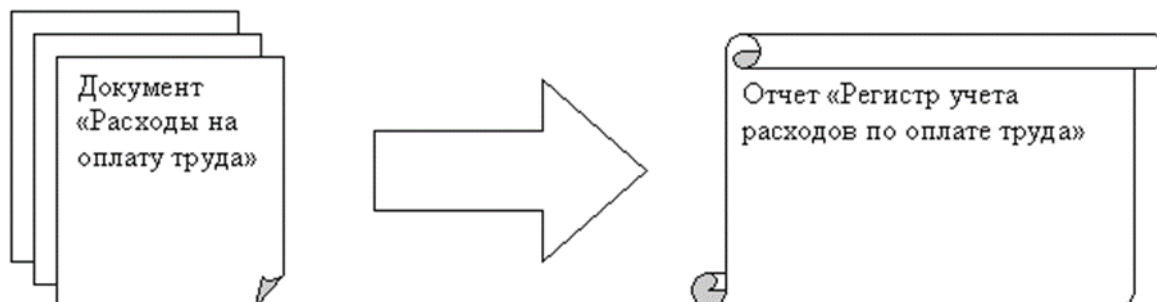


Рис. 1. Порядок формирования регистра

В программе «1С:Бухгалтерия» этот регистр открывается через меню «Налоговый учет - Регистры учета хозяйственных операций - Регистр учета расходов по оплате труда» (рис. 2).

Основанием для его заполнения служат документы «Расходы на оплату труда», относящиеся к соответствующему отчетному периоду и не помеченные на удаление. При этом каждой строке такого документа соответствует самостоятельная запись в регистре.

Перечень показателей, включенных в состав регистра, показан на рис. 2.

налогоплательщик _____

ИНН _____

Период с 01.03.2025 по 31.03.2025

Дата расхода	Лицо, в пользу которого произведено начисление	Вид персонала	Наименование расхода	Сумма	Объект учета (вид расхода) в связи с созданием, приобретением которого осуществлено начисление расхода по оплате труда
1	2	3	4	5	6
31.03.2025	Сотрудник 1	АУП	п.1.ст. 255 НК РФ	52000,00	Другие расходы, включающиеся в состав косвенных расходов
31.03.2025	Сотрудник 2	Рабочие	п.1.ст. 255 НК РФ	48000,00	Другие расходы, включающиеся в состав прямых расходов
31.03.2025	Сотрудник 3	Рабочие	п.1.ст. 255 НК РФ	45000,00	Другие расходы, включающиеся в состав прямых расходов
31.03.2025	Сотрудник 4	Рабочие	п.1.ст. 255 НК РФ	45000,00	Другие расходы, включающиеся в состав прямых расходов
31.03.2025	Сотрудник 5	Рабочие	п.1.ст. 255 НК РФ	45000,00	Другие расходы, включающиеся в состав прямых расходов

Итого по регистру

Расходы на оплату труда производственного персонала

Расходы на оплату труда управленческого персонала

Ответственный за составление регистра _____

подпись

расшифровка подписи

Рис. 2. Регистр «Учет расходов по оплате труда»

В регистре учета расходов на оплату труда итоговые данные за отчетный период формируются отдельно по двум категориям персонала. Отдельной строкой показывается совокупность начислений управленческому персоналу, то есть сумма всех значений показателя «Сумма» по тем записям, где в графе «Вид персонала» проставлено значение «АУП». Во второй строке отражаются расходы на оплату труда производственного персонала; сюда включаются все остальные начисления, не отнесенные к управленческому составу.

Распределение записей определяется показателем «Вид персонала», фиксирующим, к какой группе отнесен работник. Если в строке документа «Расходы на оплату труда» в поле «АУП» проставлен знак «+», соответствующая запись включается в состав административно-управленческого персонала. При любом другом значении сотрудник учитывается как прочий персонал.

Заключение

Таким образом, правовое регулирование труда и его оплаты в Российской Федерации складывается не из разрозненных предписаний, а из последовательно организованной четырехуровневой системы. Ее вершину образуют федеральные законы, кодексы и правительственные постановления, методологическую основу бухгалтерского отражения формируют положения и стандарты второго уровня, практическое применение обеспечивают инструкции и методические документы третьего уровня, а окончательная адаптация к деятельности конкретного работодателя осуществляется посредством локальных актов самой организации. Такой подход позволяет одновременно учитывать публично-правовые требования, социальные гарантии работников и потребности бухгалтерского учета.

Литература

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г. (ред. от 14.03.2020). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 05.07.2026).
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (ред. от 11.06.2021 №199-ФЗ): принят Государственной Думой 31 июля 1998 г. : одобрен Советом Федерации 17 июля 1998 года. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/ (дата обращения: 05.07.2026).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: (ред. от 07.04.2025): принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 05.07.2026).
4. Гражданский Кодекс Российской Федерации: Часть первая: ред. от 08.08.2023г.: принят Государственной Думой 30 ноября 1994г. : одобрен Советом Федерации 21 октября 1994 года. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 05.07.2026).
5. О бухгалтерском учете : Федеральный закон от 06.12.2011 №402-ФЗ (ред. от 12.12.2023). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/ (дата обращения: 05.07.2026).
6. О минимальном размере оплаты труда : Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ (ред. от 29.10.2024 № 365-ФЗ). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/ (дата обращения: 20.05.2026).
7. О Фонде социального и пенсионного страхования Российской Федерации : Федеральный закон от 14.07.2022 №236. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_3197/ (дата обращения: 20.05.2026).
8. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. М.: Альпина Паблишер, 2011. 150 с. ISBN 978-5-9614-1728-9.
9. Габуева Л.А., Зими́на Э.В. Оплата труда персонала медицинских организаций. Эффективный контракт: учебно-методическое пособие. М.: Проспект, 2015. 296 с.