

## УЧЁТ РАСЧЁТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА: ОТ НАЧИСЛЕНИЯ ДО НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ И ОТЧЁТНОСТИ

Абдусатторова Шахида Абуталиповна

г. Ташкент, Узбекистан Ташкентский государственный экономический университет – старший преподаватель кафедры «Финансовый учет и отчетность»

E-mail: Shakhida.71@mail.ru,

### Аннотация

В статье систематизирован полный цикл учёта расчётов с персоналом по оплате труда: нормативно-правовые основания, методика начисления заработной платы, отпускных и пособий по временной нетрудоспособности, порядок исчисления и удержания НДФЛ и единого социального платежа, а также типовые бухгалтерские проводки. Рассмотрена роль автоматизации в минимизации ошибок и снижении трудоёмкости учётных процессов применительно к условиям Узбекистана.

**Ключевые слова:** учёт заработной платы, НДФЛ, ЕСП, ИНПС, бухгалтерские проводки, Трудовой кодекс РУз, Налоговый кодекс РУз, начисление, удержания, отпускные, ERP.

### Introduction

Расчёты с персоналом по оплате труда — один из наиболее трудоёмких участков бухгалтерского учёта. Ни один другой участок не сочетает в себе одновременно трудовое законодательство, налоговое право, гражданско-правовые ограничения и требования финансовой отчётности в столь тесном переплетении. Ошибка в исчислении НДФЛ или неверно рассчитанные отпускные немедленно порождают налоговые риски, а игнорирование норм Трудового кодекса грозит санкциями со стороны трудовых инспекций. Именно поэтому качество постановки этого участка учёта прямо влияет на финансовую устойчивость предприятия и его деловую репутацию.

В условиях Узбекистана актуальность темы дополнительно определяется активно меняющейся нормативной средой: с 2020 года был переработан Налоговый кодекс, в 2022 году вступил в силу обновлённый Трудовой кодекс, а системная реформа МСФО обязала крупнейшие предприятия перестроить всю систему учёта. Цель настоящей статьи — последовательно рассмотреть полный учётный цикл расчётов с персоналом: от нормативных оснований и порядка начисления до налогообложения, удержаний и отражения в учёте типовыми проводками.

### 1. Нормативно-правовое регулирование и виды оплаты труда

Правовую основу расчётов с персоналом по оплате труда в Узбекистане образуют три уровня нормативного регулирования. Первый — Трудовой кодекс Республики Узбекистан (ТК РУз), устанавливающий минимальные гарантии: право на своевременную и полную выплату заработной платы (ст. 256), минимальный размер

оплаты труда (МРОТ), ограничения по удержаниям (ст. 271), порядок предоставления отпусков (глава 17) и оплату нетрудоспособности. Второй — Налоговый кодекс Республики Узбекистан (НК РУз), регулирующий исчисление и уплату налога на доходы физических лиц (НДФЛ, глава 54) и единого социального платежа (ЕСП, глава 55). Третий — внутренние документы предприятия: коллективный договор, положение об оплате труда и премировании, штатное расписание.

### Системы оплаты труда

Трудовое законодательство Узбекистана предоставляет работодателю свободу выбора системы оплаты труда при условии соблюдения установленных гарантий. На практике применяются следующие формы:

- Повременная система — вознаграждение рассчитывается пропорционально отработанному времени на основе часовой или дневной тарифной ставки. Используется там, где измерение выработки затруднено: для административного персонала, специалистов, работников сферы услуг.
- Повременно-премиальная система — к тарифной ставке добавляется переменная составляющая (премия) при достижении заранее установленных показателей качества или производительности.
- Прямая сдельная система — оплата производится за фактический объём выполненной работы по установленным сдельным расценкам. Применяется в производственных подразделениях с нормируемым трудом.
- Сдельно-премиальная система — базовая сдельная оплата дополняется премией за перевыполнение норм или соблюдение качественных параметров.
- Оклад (должностной оклад) — фиксированная сумма вознаграждения за полностью отработанный месяц, не зависящая от объёма выполненной работы. Наиболее распространённая форма для руководителей и специалистов.

Помимо основной заработной платы, работнику могут выплачиваться доплаты и надбавки: за работу в ночное время (не менее 50 % тарифной ставки согласно ст. 261 ТК РУз), за совмещение профессий, за работу в выходные и праздничные дни (не менее двойной тарифной ставки), а также премии, предусмотренные положением о премировании. Все перечисленные выплаты формируют фонд оплаты труда (ФОТ) — совокупную базу для начислений и удержаний.

## 2. Порядок начисления заработной платы, отпускных и больничных

### Начисление заработной платы

При повременной системе начисленная сумма за неполный месяц определяется пропорционально числу фактически отработанных рабочих дней:

$$\text{ЗП} = \text{Оклад} \times (\Phi / \text{Н})$$

где  $\Phi$  — количество фактически отработанных рабочих дней в месяце,  $\text{Н}$  — нормативное (плановое) количество рабочих дней согласно производственному календарю.

При сдельной системе базовая формула выглядит следующим образом:

$$\text{ЗП} = \text{P} \times \text{V}$$

где  $P$  — сдельная расценка за единицу продукции (работ, услуг),  $V$  — фактический объём выполненной работы (количество единиц). Сдельная расценка, в свою очередь, рассчитывается как частное от деления тарифной ставки на норму выработки.

### Начисление отпускных

Порядок исчисления отпускных регулируется статьями 148–152 ТК РУз. Размер отпускных определяется на основе среднедневного заработка:

$$O = \text{СДЗ} \times D_{\text{отп}}$$

где  $O$  — сумма отпускных,  $D_{\text{отп}}$  — число календарных дней отпуска, СДЗ — среднедневной заработок.

Среднедневной заработок рассчитывается путём деления суммарного заработка за расчётный период (как правило, 12 месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска) на число фактически отработанных дней в этом периоде. Для стандартного трудового отпуска продолжительность составляет не менее 15 рабочих дней (ст. 134 ТК РУз).

На многих предприятиях для равномерного распределения нагрузки создаётся резерв предстоящих расходов на отпускные, формируемый ежемесячными отчислениями от ФОТ. Наличие резерва — признак зрелой системы учёта: оно позволяет избежать резких скачков в себестоимости в периоды массовых отпусков (как правило, летние месяцы).

### Пособие по временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности (больничный лист) исчисляется в соответствии с законодательством об обязательном социальном страховании. Размер пособия составляет 100 % среднедневного заработка для работников со стажем свыше восьми лет, 80 % — при стаже от пяти до восьми лет, 60 % — при стаже до пяти лет. Расчётным периодом, как правило, служат последние 12 месяцев. Пособие выплачивается за счёт средств Государственного фонда социальной защиты населения (ГФСЗН), а первые два дня нетрудоспособности — за счёт средств работодателя (в практике ряда предприятий порядок финансирования первых дней регулируется коллективным договором).

### 3. Удержания из заработной платы: налоги и обязательные платежи

Удержания из заработной платы подразделяются на обязательные (установленные законодательством) и факультативные (по инициативе работника или на основании исполнительных документов). Логика расчёта «чистой» выплаты работнику такова:

**К выплате = Начисленная ЗП – НДФЛ – Взносы ИНПС (работник) – Прочие удержания**

### Налог на доходы физических лиц (НДФЛ)

Согласно статье 366 НК РУз, доходы физических лиц в виде заработной платы облагаются НДФЛ по единой ставке 12 %. С 2020 года Узбекистан отказался от прогрессивной шкалы, перейдя к плоской — это существенно упростило расчёты и

снизило нагрузку на бухгалтеров. Налоговой базой является совокупный доход работника за месяц, уменьшенный на предусмотренные законом вычеты (статьи 369–372 НК РУз): в частности, материальная помощь, не превышающая 12-кратный МРОТ в год, не включается в базу по НДФЛ.

Исчисление, удержание и перечисление НДФЛ производятся работодателем как налоговым агентом: удержанный налог должен быть перечислен в бюджет не позднее даты фактической выплаты заработной платы или на следующий день (ст. 385 НК РУз). Нарушение срока перечисления влечёт начисление пени за каждый день просрочки.

### **Единый социальный платёж (ЕСП)**

Единый социальный платёж уплачивается работодателем сверх начисленной заработной платы (не удерживается из неё) и представляет собой налоговую нагрузку предприятия. В соответствии с главой 55 НК РУз, действующая ставка для большинства коммерческих организаций составляет 12 % от фонда оплаты труда. Для отдельных категорий работодателей (бюджетные организации, сельскохозяйственные предприятия) предусмотрены иные ставки.

Помимо ЕСП, с работников удерживаются взносы на накопительное пенсионное обеспечение — в Индивидуальный накопительный пенсионный счёт (ИНПС) — в размере 0,1 % от начисленной заработной платы. Несмотря на символический размер ставки, взносы формируют персонализированный пенсионный счёт работника и отражаются в учёте отдельной проводкой.

### **Прочие удержания**

К прочим обязательным удержаниям относятся алименты по исполнительным листам, суммы в погашение материального ущерба, причинённого работником. Законодательство устанавливает предельный размер удержаний: по общему правилу (ст. 271 ТК РУз) сумма всех удержаний за расчётный месяц не может превышать 50 % причитающейся работнику заработной платы, а при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей — 70 %.

### **4. Бухгалтерские проводки по учёту расчётов с персоналом**

В Узбекистане учёт расчётов с персоналом ведётся с применением Плана счетов бухгалтерского учёта, утверждённого Министерством финансов. Ключевые счета: 6710 — «Расчёты с персоналом по оплате труда», 6720 — «Депонированная заработная плата», 6730 — «Пособия по временной нетрудоспособности», 6410 — «Задолженность по платежам в бюджет» (НДФЛ), 6520 — «Платежи в ИНПС», 6530 — «Задолженность по ЕСП». Расходные счета выбираются в зависимости от функции работника: 2010, 2310 — производственный персонал; 9410 — административно-управленческий персонал и сбытовой персонал.

**Таблица 1. Типовые бухгалтерские проводки по учёту расчётов с персоналом по оплате труда**

| №  | Содержание операции   | Дебет       | Кредит | Примечание                           |
|----|---|-------------|--------|--------------------------------------|
| 1  | Начислена заработная плата работникам основного производства          | 2010        | 6710   |                                      |
| 2  | Начислена з/п работникам вспомогательного производства                | 2310        | 6710   | производственный персонал            |
| 3  | Начислена з/п административно-управленческому персоналу               | 9410        | 6710   |                                      |
| 4  | Начислена з/п работникам отдела сбыта                                 | 9410        | 6710   | расходы периода                      |
| 5  | Начислены отпускные за счёт резерва предстоящих расходов              | 8910        | 6720   |                                      |
| 6  | Начислены отпускные при отсутствии резерва (расходы текущего периода) | 9420        | 6720   | прочие операционные расходы          |
| 7  | Начислено пособие по временной нетрудоспособности                     | 9420        | 6730   |                                      |
| 8  | Удержан НДФЛ из зарплаты работника                                    | 6710        | 6410   | ставка 12 %, НК РУз ст. 366          |
| 9  | Удержаны взносы на ИНПС (работник, 0,1 %)                             | 6710        | 6520   |                                      |
| 10 | Начислен ЕСП (работодатель, 12 % для коммерч. орг.)                   | 2010 / 9410 | 6530   | на себестоимость или расходы периода |
| 11 | Выплачена заработная плата через кассу                                | 6710        | 5010   |                                      |
| 12 | Выплачена заработная плата через расчётный счёт (банк)                | 6710        | 5110   | перечисление на карты                |
| 13 | Перечислен НДФЛ в бюджет  | 6410        | 5110   |                                      |
| 14 | Перечислен ЕСП в бюджет   | 6530        | 5110   | вместе или отдельно                  |
| 15 | Перечислены взносы на ИНПС  | 6520        | 5110   |                                      |

Источник: составлено автором на основе Плана счетов МФ РУз, НК РУз, ТК РУз.

Следует обратить внимание на логику проводки № 6 (начисление отпускных в отсутствие резерва): при наличии сформированного резерва операция отражается по дебету счёта 8910 «Резерв предстоящих расходов», а не по счёту расходов, что позволяет соблюсти принцип равномерного признания расходов. Резерв формируется расчётным путём — исходя из планового ФОТ и средней доли отпускных в нём.

Для предприятий, обязанных формировать отчётность по МСФО, необходимо также отражать оценочное обязательство по вознаграждениям работникам (МСФО (IAS) 19): краткосрочные вознаграждения признаются в том периоде, когда работники оказывают соответствующие услуги, и отражаются по приведённой стоимости ожидаемых будущих выплат. Расхождение с НСБУ в части признания и оценки пока сохраняется и требует трансформационных корректировок при подготовке отчётности по МСФО.

### **Заключение**

Учёт расчётов с персоналом по оплате труда — участок, не допускающий полумер: здесь нет «технических» ошибок, которые можно было бы исправить постфактум без финансовых и репутационных последствий. Ошибочно удержанный или не удержанный НДФЛ немедленно порождает недоимку; неверно рассчитанные отпускные фиксируются в расчётном листке работника, а при проверке трудовой инспекцией — в акте нарушений. Именно поэтому критерием зрелости учётной системы предприятия является в том числе степень автоматизации этого участка.

Современные ERP-системы — от широко распространённых в Узбекистане продуктов линейки «1С» до корпоративных платформ Oracle HCM и SAP HCM — берут на себя весь расчётный цикл: от тарификации рабочего времени и применения вычетов до автоматического формирования платёжных ведомостей и налоговых деклараций. Интеграция с платформой [my.soliq.uz](http://my.soliq.uz) обеспечивает электронную подачу сведений о доходах физических лиц без дополнительного ввода данных. Минимизация ручного труда в этом цикле — не самоцель, а необходимое условие соблюдения законодательства в условиях, когда нормативная база продолжает меняться, а объём обрабатываемых данных неуклонно растёт.

В перспективе внедрение машиночитаемой отчётности в формате XBRL и дальнейшее развитие платформы [my.soliq.uz](http://my.soliq.uz) создадут условия, при которых данные о начисленной заработной плате, удержанных налогах и уплаченных взносах будут передаваться в контролирующие органы автоматически — без составления отдельных отчётных форм. Это переведёт контроль из режима периодических камеральных проверок в режим постоянного мониторинга, что повысит требования к качеству первичного учёта и сделает системные ошибки немедленно видимыми для регулятора.

### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (утверждён Законом РУз № ЗРУ-712 от 21 декабря 2021 года, введён в действие с 30 апреля 2022 года).
2. Налоговый кодекс Республики Узбекистан (утверждён Законом РУз № ЗРУ-599 от 30 декабря 2019 года, с изменениями и дополнениями). Главы 54–55.
3. Постановление Президента Республики Узбекистан от 15 сентября 2025 года № ПП-282 «О мерах по совершенствованию системы финансового учёта в соответствии с международными требованиями и стандартами».

- 
4. План счетов бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов (утверждён Министерством финансов РУз, с изменениями 2024 года).
  5. ИАСБ. МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» (Employee Benefits). IFRS Foundation, с поправками 2023 года.
  6. Pettersen, I. J., Nyland, K. (2020). Accounting control in hospitals // *Financial Accountability & Management*. Vol. 36. No. 3. P. 310–325.
  7. Klein, A. (2021). Payroll systems and tax compliance: evidence from ERP implementations in emerging markets // *Journal of Accounting in Emerging Economies*. Vol. 11. No. 4. P. 617–636.
  8. Как рассчитать средний заработок для отпускных в Узбекистане // *Buxgalter.uz*. — 2025. URL: <https://buxgalter.uz> (дата обращения: 10.06.2026).
  9. ЕСП и НДФЛ в 2025 году: ставки, сроки уплаты, отчётность // *Soliq.uz*. — 2025. URL: <https://www.soliq.uz> (дата обращения: 10.06.2026).