

*Нуралиева Н.М., Мамбеталиева А.Т.*

## ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*N.M. Nuralieva, A.T. Mambetalieva*

### ORGANIZATION OF ACCOUNTING OF SALARY AT THE ENTERPRISE

УДК: 33:008.56

*Макалада ишканада эмгек акыны эсепке алууну уюштуруу жөнүндө сөз болот.*

*В статье говорится об организации учета заработной платы на предприятии.*

*The article is about the organization of the account of wages in the enterprise.*

Для любого предприятия труд работающих является необходимой составной частью процесса производства, потребления и распределения созданного продукта. Участие трудящихся в доле вновь созданных материальных и духовных благ выражается в виде заработной платы, которая должна соответствовать количеству и качеству затраченного ими труда.

Всякий труд должен сегодня должен быть оплачен. Мы будем говорить о Заработной плате. Заработная плата – это важнейшее средство повышения заинтересованности работников в результатах своего труда, его производительности, увеличении объемов произведенной продукции, улучшении ее качества и ассортимента, она призвана выполнять в рыночной экономике три основные функции:

- обеспечивать работнику объем потребления материальных благ и услуг достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы, т.е. способности к физическому и интеллектуальному труду;

- формировать для работодателя определенный производственный результат от применения приобретенной им рабочей силы, для наемного работника – формировать заинтересованность в продуктивном труде;

- выступать регулятором спроса и предложения на продукцию или услуги конечного потребления, а также на рабочую силу определенного качества на рынке труда.

На основе законодательных актов руководители предприятий разрабатывают и принимают внутренние нормативные документы. К ним относятся: коллективный договор, трудовой договор (контракт), положение о премировании, положение о вознаграждении по итогам работы за год, положение о вознаграждении за выслугу лет, штатное расписание и должностные инструкции.

Справедливое вознаграждение за труд в Кыргызстане всегда относилось к числу высочайших моральных ценностей. Условия рыночной экономики в наибольшей степени отвечает представлению о заработной плате как об объективно требуемом для воспроизводства рабочей силы и эффективного

функционирования производства объеме жизненных средств.

Заработная плата должна непосредственно зависеть от качества и количества труда. Определяющей в оплате труда является квалификация работника – уровень специальных знаний и практических навыков работника, характеризующий степень сложности выполняемого им данного конкретного вида работы.

Ведение бухгалтерского учёта в области оплаты труда регламентировано строгими правилами и большим количеством нормативных документов, которые регулируют учёт и контроль в организации, одним из них является Закон Кыргызской Республики “О бухгалтерском учёте” от 18 мая 2012 года № 56. Он определяет единые правовые и методологические основы бухгалтерской деятельности и составления отчётности, а также состав хозяйствующих субъектов, обязанных вести бухгалтерский учёт в организации и составлять бухгалтерскую отчётность.

Следующим важным документом является Положение по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности в Кыргызской Республике. В нём содержатся общие положения, задачи, основные правила ведения, регулирования бухгалтерского учета.

Третьим важным документом является План счетов бухгалтерского учёта (БУ) финансово-хозяйственной деятельности организации. Планом счетов БУ называют перечень синтетических счетов бухгалтерского учёта, определяющий построение всей системы БУ и является обязательным для исполнения. В инструкции по применению плана счетов раскрыто краткое экономическое содержание и назначение каждого счёта, определён порядок ведения синтетического учёта, приведена типовая схема корреспонденции того или иного счёта с другими синтетическими счетами.

Различают основную и дополнительную оплату труда.

Основной является оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.п.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за неотработанное время, предусмотренные

законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др.

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров:

- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в Кыргызской Республике;

- налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда организациями, а также доходов физических лиц;

- установление районных коэффициентов и процентов надбавок;

- установление государственных гарантий по оплате труда.

Для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы предназначена Единая тарифная сетка, она является основой тарифной системы. Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников от рабочего разряда до руководителей организации.

Оплата труда работников не бюджетной сферы (муниципальных, частных организаций, акционерных обществ, обществ с ограниченной ответственностью и т. д.) определяется собственником организации, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в договорах и контрактах, и регулируется действующей системой налогообложения на прибыль (доход) организации.

Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам организации после уплаты налогов.

В условиях рыночной экономики организации ищут новые модели оплаты труда. Прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия “зарплата” следует употреблять понятие “трудовой доход”.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара “рабочая сила” или “превращенная форма стоимости товара рабочая сила”. Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Основные формы оплаты труда – повременная, сдельная и аккордная. Первые две формы оплаты труда имеют свои системы: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная. Суть сдельной формы заключается в том, что заработная плата работника непосредственно зависит от объема выполненной работы. Основой повременной формы являются месячные должностные оклады и количество дней (или часов) работы. Аккордная форма оплаты труда предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенных стадий работы или производство определенного объема продукции.

Таким образом, основными задачами учета труда и его оплаты являются точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполняемых работ; правильное исчисление сумм оплаты труда и вычетов из нее; учет расчетов с работниками организаций, бюджетом, органами социального страхования, и Пенсионным фондом Кыргызской Республики, контроль за рациональным использованием трудовых ресурсов, оплаты труда и фонда потребления.

Большое значение имеет также анализ использования фонда рабочего времени работниками. В состав фонда заработной платы входят расходы организации, связанные с оплатой труда, и другие выплаты работникам, которые подразделяются на три части: фонд заработной платы, выплаты социального характера, расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Выплаты социального характера – компенсации и социальные льготы, предоставленные работникам, без социальных пособий из государственных и негосударственных бюджетных фондов – надбавка к пенсиям, работающим в организации, единовременные пособия при выходе на пенсию, оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия за счет средств организации и др.

Расходы, которые не учитываются в фонде заработной платы и выплатах социального характера – это доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.д.); командировочные расходы в пределах и сверх норм, установленных законодательством; взносы по единому социальному налогу и обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и др.

Согласно ПБУ 1/98 под учетной политикой организации понимается принятая им совокупность способов ведения бухгалтерского учета.

На выбор и обоснование учетной политики организации влияют ее организационно-правовая форма, отраслевая принадлежность; объемы деятельности, среднесписочная численность работаю-

щих; стратегия финансово-хозяйственного развития; наличие материальной базы; уровень квалификации бухгалтерских кадров, экономической смелости, инициативности и предприимчивости руководства организации; система материальной заинтересованности в эффективности работы организации и материальной ответственности за выполняемый круг обязанностей.

**Литература:**

1. Налоговый кодекс Кыргызской Республики (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.04.2012 г.)
2. Кыргызстан в цифрах. // Стат. сб. – Б.: НацстаткомКР, 2012. – 325 с.
3. Омуралиева Д.К., Нуралиева Н.М. Организация и ведение учета личных подсобных хозяйств в рыночных условиях// Матер.научно - конфер. «Вестник Иссык-Кульского университета». - Каракол, 2009.

**Рецензент: к.э.н., доцент Куканов А.**

---