

## **ВОПРОСЫ УЧЁТА ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

**Топоркова Мария Алексеевна**

магистрант ЭЗМ31ЭБ гр.

Института экономики и управления

ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,

г. Мичуринск, Россия

tm\_a23@mail.ru

**Колмакова Анна Сергеевна**

студентка ЭЗБ51ЭБгр.

Института экономики и управления

ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,

г. Мичуринск, Россия

anja.kolmakova@rambler.ru

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению актуальных вопросов учёта оплаты труда в сельском хозяйстве

Ключевые слова. Кадровый потенциал. Учёт оплаты труда. Автоматизация учета.

При переходе к рыночной экономике произошли кардинальные изменения в сельском хозяйстве, в том числе и в системе оплаты труда. Складываются новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу организации труда. Поэтому сельскохозяйственным организациям следует постоянно искать пути повышения эффективности своей деятельности, совершенствовать систему управления процессами воспроизводства, повышать уровень предпринимательства и конкурентоспособности, а также развивать совокупность элементов хозяйственного механизма. Переход на рыночные отношения внес изменения и в формы регулирования трудовых отношений. Теперь непосредственной юридической формой регулирования трудовых отношений является коллективный договор. Предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач, стоящих перед предприятием. Расчеты с персоналом по оплате труда являются важной составляющей бухгалтерского учета в любой компании [1]. Оплата труда занимает значительную часть расходов организации, на основании которых определяется себестоимость продукции. Существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размер оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежной и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т. п.).

Рассматривая проблемы оплаты труда, даже неискушенный в этом занятии человек может заметить, что одно только определение размера заработной платы может вызвать значительные затруднения у всех участников

трудовых взаимоотношений: работник всегда желает иметь как можно более высокий уровень дохода, тогда как работодатель стремится сократить свои издержки [2].

На первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Новые системы организации труда и заработной платы должны обеспечить сотрудникам материальные стимулы. Необходимо учитывать так же, что формирование и величина прибыли зависят от выбранной системы оплаты труда. Оплата труда – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала. Сложившаяся за долгие годы система управления экономикой привела к возникновению феномена отчуждения трудящихся от средств производства. Выражается это в том, что доходы трудовых коллективов и отдельных работников практически не зависели и не зависят от эффективности использования ресурсов. В силу этого трудящиеся относятся к ним не по-хозяйски. В этих условиях как никогда остро стоит вопрос, на который экономическая наука и практика не дали до сих пор ответа: каким образом заинтересовать людей, побудить их работать эффективно, экономить живой и овеществленный труд, своевременно и качественно выполнять свои задачи. Заработная плата рабочих и служащих предприятий и организаций представляет собой их долю в фонде индивидуального потребления национального дохода в денежном выражении. Как основная форма необходимого продукта она распределяется в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и его индивидуальными и коллективными результатами. Оплата труда в нашей стране играет двоякую функцию: с одной стороны, является главным источником доходов работников и повышения их

жизненного уровня, с другой – основным рычагом материального стимулирования роста и повышения эффективности производства.

Оплата труда зависит от условий производства, от рыночной конъюнктуры, от состояния экономики в тот или иной период времени. Различия в оплате определяются, прежде всего, уровнем развития производства. В индустриально развитых странах высокий уровень заработной платы обусловлен достижениями в области производства и производительности труда. К числу важнейших факторов оказывающих влияние на размеры заработной платы, относится наличие в стране ресурсов, в состав которых входят природные ресурсы, производственные фонды, уровень техники и технологий, количество и качество рабочей силы, состояние организации производства. Важным фактором является спрос и предложение рабочей силы на рынке труда. Рынок труда является особым рынком. Он относится к числу таких рынков, на которых конкуренция носит не совершенный характер. Совершенная конкуренция предполагает абсолютное равенство условий купли-продажи рабочей силы. Оно включает такие параметры, как одинаковая квалификация рабочих, качество труда, полная информированность о наличии вакантных мест, о размерах ставок заработной платы, об условиях труда и т. д. Такая идеальная рыночная ситуация при равенстве спроса и предложения приведет к равновесному уровню заработной платы, к резкому снижению ее стимулирующей роли. Вместе с тем размер заработной платы в рыночных условиях определяется качеством труда, квалификацией, профессиональной подготовкой работника, опытом его работы. Виды работ могут быть привлекательными и непривлекательными, престижными и не престижными, грязными, тяжелыми, чистыми и легкими, но все они необходимы для общества. Следовательно, оплата труда должна стимулировать выполнение всех работ. Аналитический учет расчетов по оплате труда осуществляется по следующим основным направлениям:

по каждому работнику независимо от времени его работы на предприятии;

по видам начислений;  
по источникам выплат;  
по структурным подразделениям;  
по видам оказываемых услуг, выполняемых работ.

В настоящее время согласно законодательству на предприятиях и в организациях используются три варианта организации такого аналитического учета: по расчетно-платежным ведомостям, отдельно по расчетным и платежным ведомостям, по составленным компьютерным способом листкам "расчет заработной платы" (начислено, удержано и к выдаче) на основании которых заполняется платежная ведомость для выдачи заработной платы. Бухгалтерский учет расчетов по заработной плате с персоналом, как состоящим, так и не состоящим в штате, ведется по всем видам заработной платы, премиям и пособиям на пассивном синтетическом счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». На нем же отражается информация о расчетах по выплата пенсий работающим пенсионерам.

По кредиту счета 70 производят начисление всех указанных выплат, а по дебету отражают удержания из начисленных сумм (налоги, платежи по исполнительным документам).

Выплата заработной платы работникам осуществляется путем выдачи наличных денежных средств из кассы предприятия или же перечисления денег на лицевые счета работников, открытые в отделениях кредитных организаций. В сельском хозяйстве практикуется выдача оплаты труда в натуральной форме.

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» имеет кредитовое сальдо, отражающее сумму начисленной, но еще не выданной заработной платы. Однако встречались и случаи наличия по счету 70 развернутого сальдо, когда по кредиту счета отражается задолженность предприятия работникам по оплате труда, а по дебету – задолженность работников предприятию по заработной плате, это происходит из-за нарушения расчетно-платежной дисциплины в организации [3]. Оплата труда – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и

условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Для того чтобы облегчить труд бухгалтера, упорядочить бухгалтерский учет, снизить вероятность ошибки, повысить оперативность обработки данных и достоверность деловой информации необходимо использовать специализированную компьютерную программу.

Организация обработки при создании автоматизированных систем отличается от традиционного ведения бухгалтерского учета [4].

Таковыми программами являются: «Галактика», «Парус», «1С: Предприятие», «Инфо-Бухгалтер» и др. Наиболее просто и удобно учёт и расчёт заработной платы автоматизирован в программе «1С: Бухгалтерия». Именно в ней реализованы различные виды начислений и удержаний из заработной платы. Такая программа подходит организациям даже со сложной системой оплаты труда [5].

Программа «1С: Бухгалтерия» позволяет проводить настройку на требования любого предприятия и даже конкретного пользователя. Первоначальная конфигурация программы является готовым решением для расчета заработной платы и кадрового учета и включает следующие возможности: оформление приказов, исчисление налогов, получение стандартных отчетов и форм для предоставления в налоговые и другие органы, проведение межрасчетных выплат.

### **Список литературы**

1. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 22.05.2016.).
2. Адамов Н.А. Учет расчетов с персоналом по оплате труда / Н.А. Адамов // Консультант бухгалтера. – 2014. – № 8. – С. 9–14.
3. Богданова А.М. Учет расчетов с персоналом по оплате труда / А.М. Богданова // Московский бухгалтер. – 2014. – № 9. – С. 7–11.

4. Волгин Н.А. Новые подходы к оплате труда / Н.А. Волгин // Государственная служба. – 2015. – № 4. – С. 7–11.

5. Одинцова Т.М., Рура О.В. Развитие видов, объектов и методов бухгалтерского учета в условиях цифровой экономики и информационного общества // Научно – технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2018.

# QUESTIONS OF ACCOUNT OF PAYMENT OF WORK IN AGRICULTURE

**Toporkova Maria Alekseevna**

Master student EZM31EBgr.

Institute of Economics and management

Michurinsk State Agrarian University,

Michurinsk, Russia.

tm\_a23@mail.ru

**Kolmakova Anna Sergeevna**

student EZB51EBgr.

Institute of Economics and management

Michurinsk State Agrarian University,

Michurinsk, Russia.

anja.kolmakova@rambler.ru

Annotation. The article is devoted to the consideration of current issues of accounting for labor remuneration in agriculture.

Keywords. Staff potential. Accounting for wages. Automation of accounting.