

УЧЕТ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

Светлана Викторовна Ряполова¹

обучающаяся по направлению 38.04.01 – Экономика

Татьяна Валерьевна Севостьянова²

обучающаяся по направлению 38.03.01 – Экономика

Мичуринский ГАУ, г. Мичуринск, Российская Федерация

Аннотация: исследованы факторы, влияющие на эффективность использования рабочей силы, рассмотрена система оплаты труда. Понятие «оплата труда» сейчас 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.). Наряду с традиционными, появились новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты). Приводится аналитический учет расчетов по оплате труда. Рассмотрены вопросы совершенствования систем оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, бухгалтерский учет, информационные технологии.

¹ Ряполова С.В. SV_Ryapolova@mail.ru

² Севостьянова Т.В. TVSev67@mail.ru

При переходе к рыночной экономике произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе и в системе оплаты труда. Складываются новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу организации труда. 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.

На первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить. Учет должен обеспечить оперативный контроль количества и качества труда, использования средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера. Оплата труда или заработная плата – это часть фонда индивидуального потребления населения. Она распределяется между наемными работниками, участвующими в общественно – полезном труде и управлении, по количеству и качеству их труда. Оплата труда – это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник, либо уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу. Оплата труда – превращенная форма стоимости и цены рабочей силы. Оплата труда есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Вместе с тем для работодателя, который покупает ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства.

Понятие «оплата труда» сейчас 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.). Наряду с традиционными, появились новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты). Существуют различные виды доходов, которые работник может получать в силу того, что работает в данной организации (материальная помощь, оплата питания, оплата путевок и лечения, ценные подарки, дополнительное медицинское и пенсионное страхование и т. п.). В совокупности заработную плату и эти виды доходов, можно рассматривать как трудовой доход работника данной организации.

Оплата труда зависит от условий производства от рыночной конъюнктуры, от состояния экономики в тот или иной период времени. Различия в заработной плате определяются, прежде всего, уровнем развития производства. В индустриально развитых странах высокий уровень оплаты труда 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.

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. Уровень оплаты зависит также от половозрастных факторов.

Аналитический учет расчетов по оплате труда осуществляется по следующим основным направлениям:

1. по каждому работнику независимо от времени его работы на предприятии;
2. по видам начислений;
3. по источникам выплат;
4. по структурным подразделениям;
5. 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;

раздельно 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 оплаты труда.

Первые два варианта используются в условиях ручной обработки документации, а последний – в условиях автоматизации учета. Синтетический бухгалтерский учет осуществляется при помощи специализированной бухгалтерской программы «1С: Бухгалтерия». Первичный бухгалтерский учет осуществляется на бланках типовых межведомственных форм, а также бланках, разработанных бухгалтерами предприятия. Для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда, включая премии, пособия и прочие выплаты, а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации предназначен синтетический 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"[1]. На основании первичных документов по кредиту счета признается задолженность перед работниками по начисленным суммам. По дебету счета отражается погашение обязательств путем выплат и удержаний. Кредитовое сальдо характеризует величину долга организации в

пользу работника; дебетовое сальдо-долг работника в пользу организации, которая может возникнуть при несвоевременном возврате подотчетных сумм, арифметических ошибках и других случаях.

Совершенствование систем оплаты труда, поиск новых решений, может дать уже в ближайшем будущем рост заинтересованности работников к высокопроизводительному труду. Обязанностью любой организации является создание нормальных условий труда. Учет заработной платы должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации нормирования труда, полного использования рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышения качества продукции, работ, услуг.

При решении проблемы доведения минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума, возможно снятие проблемы социальной напряженности. А это, конечно же, в комплексе с решением ряда других проблем в экономике нашей страны, может явиться стимулом экономического роста в будущем.

Список литературы

1. Широбоков В.Г Бухгалтерский учет в организациях АПК: Учеб. М: Финансы и статистика, 2010. – С. 422.
2. Меньшикова А.С., Хорошков С.И., Фецович И.В. Роль информационных технологий "1С" при подготовке магистров экономического направления: сборник научных трудов 13-й Международной научно-практической конференции "Новые информационные технологии в образовании ("Технологии "1С" для эффективного обучения и подготовки кадров в целях повышения производительности труда"). Ч. 1. М.: ООО "1С – Паблишинг", 2013. С. 152–154.

LABOR ACCOUNTING AND PAYROLL ACCOUNTING

Svetlana Victorovna Ryapolova

studying for a degree 38.04.01 – Economy

Tatyana Valeryevna Sevostyanova

studying for a degree 38.03.01 – Economy

Michurinsk state agrarian UNIVERSITY, Michurinsk, Russian Federation

Abstract: the factors influencing the efficiency of labor force use are investigated, the system of remuneration of labor is considered. The concept of "remuneration" is now filled with new content and covers all types of earnings (as well as various bonuses, surcharges, allowances and social benefits) accrued in cash and in kind (regardless of the sources of financing), including cash amounts accrued to employees in accordance with legislation for not worked out time (annual leave, holidays, etc.). Along with the traditional ones, new sources of cash income have appeared in the form of amounts accrued for payment on shares and contributions of labor collective members to the enterprise's property (dividends, interest). Analytical accounting of payroll calculations is given. The problems of improving the system of remuneration of labor are considered.

Key words: payroll, accounting, information technologies.