

**БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА****ACCOUNTING OF PAYMENTS WITH PERSONNEL FOR PAYMENT
OF LABOR**

УДК 657:331.2

Момункулова Бурулсун Маликова*Магистрантка 2-го года обучения**Университета АДАМ/БФЭА**г. Бишкек Кыргызская Республика**e-mail: Burula_92@list.ru***Сагынбаева Айнура Табалдиевна***кандидат экономических наук**доцент Университета АДАМ/БФЭА**г. Бишкек, Кыргызская Республика**e-mail: ainurasagynbaeva24@mail.ru*

Аннотация: В статье рассмотрены теоретические аспекты ведения бухгалтерского учета с персоналом по оплате труда.

Ключевые слова: Бухгалтерский учет, трудовые отношения, трудовое законодательство, трудовой договор и контракт

Abstract: In the article the theoretical aspects of conduct of record-keeping are considered with a personnel on the remuneration of labour.

Keywords: Record-keeping, labour relations, labour legislation, labour contract and contract.

В связи с переходом экономики на рыночные отношения многие функции государства по вопросам труда и его оплаты переданы непосредственно предприятиям. Государство регулирует рынок труда, обеспечивает социальную защиту работников, устанавливает минимальный размер месячной оплаты труда, используя прямые и косвенные методы воздействия, в том числе нормативно-правовые.

Важным участком бухгалтерского учета на предприятиях является расчет с персоналом по оплате труда. Для работника и для работодателя труд и его оплата имеют разную цель и значение. Для работника оплата труда – основная статья его дохода. Средство повышения благосостояния его самого и членов его семьи. Для работодателя это – издержки производства, которые он стремится минимизировать, особенно в расчете на единицу продукции.

Центральное место в производственной деятельности любой организации занимает труд и результаты труда, потому что только при помощи рабочей силы создается прибавочный продукт. Это обстоятельство предопределяет отношение к рациональному использованию трудовых ресурсов, так как без коллектива работников нет организации, без необходимой численности людей определенных профессий и квалификации ни одна организация или предприятие не сможет достичь своей цели.

Тема учета оплаты труда работников очень *актуальна*, так как является очень важной составной частью всего бухгалтерского учета, работы с сотрудниками и налоговых начислений. Важно не только правильно отразить расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и правильно рассчитать сумму, причитающуюся к выплате каждому работнику по всем основаниям, а также своевременно удержать из заработной платы суммы обязательных или иных вычетов.

Право граждан на труд закреплено Трудовым Кодексом Кыргызской Республики. Согласно Трудового Кодекса КР каждый гражданин КР имеет право на самостоятельную трудовую деятельность. Каждая разрешенная трудовая деятельность может быть выбрана в качестве профессии.

Трудовые доходы каждого работающего максимальными размерами не ограничиваются, а размер минимальной месячной оплаты труда устанавливается Правительством Кыргызской Республики и имеет достаточно широкое использование в расчетах тарифных ставок, должностных окладов, при наложении штрафов.

Учет занимает одно из главных мест в системе управления. Он отражает реальные процессы производства, обращения, распределения и потребления, характеризует финансовое состояние организации, служит основой для планирования и анализа его деятельности.

Бухгалтерский учет не только отражает хозяйственную деятельность, но и воздействует на нее. Являясь частью процесса управления, он дает важную информацию, позволяющую контролировать его стратегию и тактику; оптимально использовать ресурсы, измерять и оценивать результаты финансово-хозяйственной деятельности организации; устранять субъективность при принятии решений.

В условиях становления рыночных отношений в экономике КР, формирования и развития новых форм предпринимательской деятельности, совершенствования управления ими возрастает роль и значение бухгалтерского учета.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест по всей системе учета в организации, так как связан с расчетом сумм по оплате труда – основному и главному источнику жизнедеятельности работников организации и с ее затратами, прямо влияющими на финансовый результат хозяйственной деятельности.

Важнейшими задачами бухгалтерского учета расчетов с персоналом предприятия по оплате труда являются:

1. Своевременно установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисление заработной платы и прочих выплат, сумму к удержанию и выдаче на руки).
2. Своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений в Социальный фонд.
3. Собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для оперативного руководства и составления необходимой отчетности.

4 августа 2004г. в КР введен Трудовой Кодекс КР, содержащий принципиально новые положения, регулирующие трудовые отношения работника и работодателя. Нормы, регулирующие трудовые отношения, применяются как к государственным, так и к коммерческим организациям. Бухгалтеру в ходе выполнения его функций приходится знать не только нормативные акты, которые касаются учета и налогообложения, но и вопросы трудового законодательства.

Согласно ст. 1 ТК КР целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Трудовое законодательство направлено на создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства.

Основными задачами трудового законодательства являются правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений:

- по организации труда и управлению трудом;
- по трудоустройству у данного работодателя;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству между работодателями, работниками и органами государственного управления, местного самоуправления, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по разрешению трудовых споров.

Как известно, все вопросы оплаты труда, премирования организации решают самостоятельно. Государство оставило за собой лишь право устанавливать минимальный размер заработной платы и некоторые гарантии работающим, предусмотренные Трудовым Кодексом КР.

Важно знать разницу между работой по трудовым и гражданско-правовым договорам, реализация которых также связана с трудовой деятельностью. Понятие трудового договора

сформулировано в с. 56 Трудового Кодекса КР «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

При исполнении работы по гражданско-правовому договору работник сам организует свой труд, выполняет определенную работу на свой риск, получает вознаграждение за конечный результат работы. По трудовому договору работник выполняет не конкретное задание, а любую порученную ему работу в рамках своей специальности, квалификации, должности, выполняет распоряжения работодателя и получает заработную плату по установленным нормативам. Такое разграничение имеет прежде всего практическое значение, так как право и обязанности, установленные трудовым законодательством, распространяются только на лиц, заключивших трудовые договоры (предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков, компенсационные выплаты пособия по социальному страхованию).

Для принятия работника на работу с ним необходимо заключить трудовой договор. Согласно ст. 58 ТК КР «Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.»

В Трудовом кодексе КР как синонимы употребляются термины «трудовой договор» и «контракт». На практике под контрактом понимается не любое соглашение между работодателем и работником о приеме на работу с указанием прав и обязанностей сторон. Трудовой контракт – договор приема на работу, трудовое соглашение.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Специфика работы бухгалтера, осуществляющего расчет заработной платы, заключается прежде всего в следующем:

1. Своевременное начисление (расчет) на основании поступивших в бухгалтерию первичных документов сумм по социальному страхованию.
2. Расчет, удержаний из начисленных сумм, правильное их отражение в бухгалтерском учете, своевременное перечисление удержанных сумм по принадлежности.
3. Ведение учета труда и заработной платы, заполнение форм первичной учетной документации и статистических отчетов.
4. Ведение учета совокупного годового дохода физических лиц в налоговой карточке.
5. Составление и представление ежеквартальных расчетных ведомостей по средствам Социального фонда Кыргызской Республики.

Без хорошо налаженного учета нельзя контролировать численность персонала организации, использование рабочего времени, правильное начисление сумм оплаты труда и удержаний, а также расчетов с бюджетом.

Список использованной литературы

1. Закон Кыргызской Республики «О бухгалтерском учете» (2002г)
2. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики – Бишкек – 2004 г.
3. Закон КР «О тарифах страховых взносов по государственному и социальному страхованию на 2015 г.» г. Бишкек от 7 декабря 2015г. №103
4. Учебник «Бухгалтерский финансовый учет» под редакцией д.э.н. М.И. Исраилова – «Турар» Бишкек 2012г.