

УДК 657.471.12

**Н. В. Шаранова**

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Екатеринбург,  
e-mail: sharapov.66@mail.ru

**В. В. Калицкая**

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Екатеринбург,  
e-mail: kalitskaja2010@yandex.ru

## УЧЕТ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

**Ключевые слова:** учет расчетов по оплате труда, эффективность системы расчетов по оплате труда персонала, аграрный сектор экономики, затраты на оплату труда.

В статье рассмотрены особенности учета оплаты труда в аграрном секторе экономики. В настоящее время организация вправе сама определять какие формы и системы оплаты труда будут функционировать в организации. В зависимости от этого устанавливается порядок отражения хозяйственных операций связанные с оплатой труда персонала на счетах бухгалтерского учета. Каждая организация самостоятельно утверждает собственную эффективную систему контроля за расчетами с персоналом по оплате труда, во многом выбор зависит действующей системы организации бухгалтерского, налогового, управленческого и аналитического учета. В аграрном секторе экономики, также как и других секторах есть необходимость во внедрении более эффективных систем оплаты труда, которые учитывали бы не только выполнение функциональных обязанностей работников, но и учитывали вклад каждого работника в реализации целей организации, вклад в увеличение финансово-экономических показателей. Целью данной статьи является разработка предложений по оптимизации системы оплаты труда с применением показателей КРП для аграрного сектора экономики. Предлагаемые показатели позволят на наш взгляд повысить эффективность использования фонда оплаты труда, повысить удовлетворенность персонала системой материального стимулирования.

**N. V. Sharapova**

Ural State University of Economics, Yekaterinburg, e-mail: sharapov.66@mail.ru

**V. V. Kalitskaya**

Ural State University of Economics, Yekaterinburg, e-mail: kalitskaja2010@yandex.ru

## ACCOUNTING FOR THE EXPENSES FOR THE PAYMENT OF THE STAFF OF THE ORGANIZATION

**Keywords:** accounting for payroll calculations, efficiency of the personnel payroll settlement system, agricultural sector of the economy, labor costs.

The article discusses the features of accounting for wages in the agricultural sector of the economy. At present, the organization has the right to determine for itself what forms and systems of remuneration will function in the organization. Depending on this, the procedure for reflecting business transactions related to the remuneration of personnel on the accounts of accounting is established. Each organization independently approves its own effective system of control over settlements with personnel for remuneration, in many respects the choice depends on the current system of organization of accounting, tax, management and analytical accounting. In the agricultural sector of the economy, as well as in other sectors, there is a need to introduce more efficient wage systems that would take into account not only the performance of the functional duties of employees, but also take into account the contribution of each employee to the achievement of the organization's goals, contribution to the increase in financial and economic indicators. The purpose of this article is to develop proposals for optimizing the wage system using KPI indicators for the agricultural sector of the economy. The proposed indicators will allow, in our opinion, to increase the efficiency of the use of the wage fund, to increase staff satisfaction with the system of material incentives.

### Введение

Управленческий учет затрат на оплату труда занимает особое место в системе учета на предприятии. Для учета затрат на персонал могут быть использованы различные

методические подходы. Однако, наиболее распространенным является подход, при котором затраты на персонал принимаются к учету в зависимости от отнесения к группе расходов. Так, затраты организации на персо-

нал делятся на три основные группы: расходы на оплату труда; расходы, связанные с условиями труда персонала; расходы, связанные с выплатами социального характера. Наиболее значимыми в структуре затрат являются затраты первой группы – расходы на оплату труда персонала. Учетно-аналитические процедуры, связанные с учетом затрат на персонал, позволяют оптимизировать себестоимость продукции (работ, услуг). Однако, бухгалтеры сталкиваются с проблемой выделения в учете будущих затрат на персонал.

**Целью** данной статьи является разработка предложений по оптимизации системы оплаты труда с применением показателей КРІ для аграрного сектора экономики.

### Материалы и методы исследования

Существует достаточно большое количество методов, которые позволяют проводить оценку системы оплаты труда в организации. Для разработки рекомендаций были использованы монографический и абстрактно-логический методы. Источниками данных послужили данные аудиторский отчетов в части отражения на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с оплатой труда персонала.

### Результаты исследования и их обсуждения

Вопросы отражения затрат в бухгалтерском учете организации подробно рассмотрены в нормативно-правовых актах, в научных и прикладных работах ведущих ученых и практиков. Несмотря на это организации сталкиваются с спорными ситуациями, ре-

шение которых зависит от организации бухгалтерского учета и владения актуальной законодательной базой. Актуальность данной темы не вызывает сомнения. В перечень затрат любой организации входят расходы на оплату труда персонала и социальные нужды. Данные затраты занимают существенную долю при формировании себестоимости продукции. А оптимизация данных затрат может способствовать снижению себестоимости продукции, улучшить показатели рентабельности. Таким образом, одним из важнейших аспектов бухгалтерского учета в организации является учет заработной платы, так как трудовые затраты занимают значительное место при организации учета издержек производства и обращения.

В бухгалтерском и налоговом учете существуют определенные различия и в группировке затрат по элементам калькулирования, и в расчете налогооблагаемой базы по НДФЛ и страховым взносам. Особого внимания заслуживают изменения, вступившие в силу с 2022 года. Так, изменился порядок получения физическими лицами вычетов НДФЛ в налоговой инспекции, а также порядок получения вычетов у работодателя. С этого года физические лица подают заявление через личный кабинет «Госуслуги». Изменения по вычетам НДФЛ с января 2022 года связаны с обучением и лечением работника; приобретением и строительством жилья, учетом процентов по целевым кредитам и займам, инвестиционными вычетами.

При ведении бухгалтерского учета расчетов по оплате труда типовыми являются следующие бухгалтерские записи (таблица 1).

Таблица 1

Отражение хозяйственных операций по учету затрат на заработную плату [3]

Операция	Дебет счета	Кредит счета
«Начислена заработная плата, пособие по временной нетрудоспособности»[3]	20 «Основное производство» 26 «Общехозяйственные расходы» 44 «Расходы на продажу» 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» 91 «Прочие доходы и расходы», субсчет «Прочие расходы» 96 «Резервы предстоящих расходов»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
«Начислены дивиденды работникам организации»[3]	84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
Удержан НДФЛ	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам»
Выплачена заработная плата	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	50 «Касса» 51 «Расчетные счета»
Депонированная заработная плата	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»

Аналитический учет операций, связанных с оплатой труда наиболее часто ведут по отдельным сотрудникам, по объектам учета затрат; по подразделениям; по объектам учета затрат; по видам начислений и удержаний; по срокам выдачи; по формам выдачи и т.д.

Заработная плата является основой материального стимулирования труда персонала. В соответствии с Трудовым Кодексом под оплатой труда понимают вознаграждение за труд в зависимости от сложности, количества и качества труда, условий выполняемой работы, «включая стимулирующие и компенсационные выплаты» [4]. При этом необходимо уточнить, что компенсационные выплаты не в полной мере можно отнести к понятию «заработная плата», так как они имеют социальную направленность.

В организациях применяют элементы системы оплаты труда и стимулирования персонала, которые не противоречат ТК РФ (тарифные условия оплаты труда). К ним относят минимальный размер оплаты труда, тарифные сетки, тарифные ставки, сдельные расценки, должностные оклады, доплаты и надбавки, стимулирующие выплаты и целевые поощрения.

Однако, рыночный механизм оплаты труда, подразумевает не только выплату вознаграждения в соответствии с трудовым договором, но и учет интересов как работника, так и работодателя. При выборе системы оплаты труда в сельскохозяйственной организации учитывают: показатели нормирования труда, уровень МРОТ, характеристику выбранной тарифной системы, применяемые формы и системы оплаты труда; политику взаимодействия работодатель-работник (социальное партнерство).

Оплата труда в сельскохозяйственных организациях подразделяется на основную и дополнительную. Дополнительная часть заработной платы формируется за счет установления надбавок за квалификацию; за классность; за выполнение особо важных и срочных работ; за профессиональное мастерство; за непрерывный стаж работы в организации; доплата за наставничество и другие выплаты [2].

Проведенный нами ретроспективный анализ позволил сделать вывод о снижении зависимости производительности труда от размера оплаты труда работников.

На привлекательность сельских территорий влияют различные факторы, но наи-

большее влияние оказывают уровень оплаты труда и благоустройство жилья.

С целью разработки эффективной системы оплаты труда на наш взгляд целесообразно провести анализ показателей эффективности по должностям в сельхозорганизации. Начать анализ следует с оценки социально-психологических факторов (удовлетворенность трудом, социально-психологический климат в коллективе; сокращение количества нежелательных для организации действий, совершаемых работниками). Далее целесообразно оценить экономические показатели эффективности (уровень производительности труда; уровень текучести кадров; эффект по результатам обучения) [5].

Систему стимулирования и оплаты труда сельскохозяйственной организации формируют после оценки следующих показателей за ряд периодов:

- уровень постоянной части оплаты труда в общей сумме заработной платы;
- «соотношение темпов роста производительности и темпов роста оплаты труда» [6];
- соотношение уровня оплаты труда по категориям персонала;
- соотношение темпов роста оплаты труда с уровнем инфляции;
- количество членов трудового коллектива участвующих в системе премирования (стимулирования) персонала.

На следующем этапе необходимо оценить степень удовлетворенности системой доплат и надбавок, действующих в сельхозорганизации. Анализ проводится в разрезе видов надбавок, учитывая цели их установления.

На завершающем этапе необходимо оценить действующую систему оплаты труда произведя расчет и оценку показателя эффективности «зарплатоотдача» за ряд предыдущих периодов.

С целью совершенствования организации оплаты труда в сельскохозяйственных организациях с учетом сезонности необходим переход к разработке системы КРІ.

Соответствие показателей КРІ производственным задачам оператора машинного доения представлены в таблице 2.

Внедрение показателей индивидуального премирования работников сельскохозяйственных организаций наглядно представлено в таблице 3.

Таблица 2

Соответствие показателей КРІ задачам оператора машинного доения

КРІ	Задачи, стоящие перед оператором машинного доения
Надои молока, литров	Подбор кормов, выполнение правил кормления и поения скота с целью увеличения надоев
Качество молока	Организация хранения и обработки молока; уход за скотом
Выполнение условий «охраны труда при работе с оборудованием для первичной обработки молока»[1]	Выполнение мероприятий по улучшению эффективности работы

Таблица 3

Показатели индивидуального премирования по системе КРІ

№	Вес KPI	KPI	Шкала Премирования						
			Недоработка		Норма		Перевыполнение		Переменные
			Факт	K1	Факт	K2	Факт	K3	
1	40%	Надои молока, литров	15%<X	0	15%≤X≤19%	0.75	X≥20%	1	X – фактическая эффективность, %
			0.75<X		0.75≤X≤0.95		X>1		
2	40%	Качество молока	0.95Y<X	0	0.95Y≤X<Y	0.75	X≥1,05Y	1	Y – средняя ежемесячная эффективность за аналогичный прошлый период, % X – фактическая эффективность, %
3	20%	Выполнение условий «охраны труда при работе с оборудованием для первичной обработки молока»[1]	0,5Y<X	0	0.5Y≤X<0.95Y	0.5	X≥0,95Y	1	X – фактическое значение, %. Y – плановое значение, %

Ключевые показатели эффективности могут варьироваться в зависимости от стратегических целей развития сельхозорганизации. Данные показатели, на наш взгляд, приведут к внедрению более затратного метода – учет затрат по функциям, что по-

зволит оптимизировать затраты на оплату труда.

Такая система позволит всем участникам производственного процесса оценивать и планировать свою деятельность, видеть недочеты и зоны роста.

#### Библиографический список

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2014 г. N 324н «Об утверждении профессионального стандарта «Оператор машинного доения» (Регистрационный N 33040 от 10 июля 2014 г.).
2. Борисов И.А., Шарапова В.М., Шарапова Н.В. Теоретические подходы к определению эффективной заработной платы в сельском хозяйстве // Региональные проблемы устойчивого развития сельской местности: сборник статей XVI Всероссийская научно-практической конференции. 2019. С. 44-48.
3. Султанова Э.А. Особенности учета расчетов по оплате труда на примере АО «Завод им. Гаджиева» // Вопросы устойчивого развития общества. 2020. № 2. С. 521-529.
4. Шарапова В.М., Борисов И.А., Шарапова Н.В. Эффективность системы управления компанией на основе КРІ // Наука и бизнес: пути развития. 2017. №9. С. 64-68.
5. Шарапова В.М., Шарапова Н.В., Борисов И.А. Конкурентное вознаграждение персонала как элемент социальной политики организации // Российское предпринимательство. 2017. Т. 18. № 14. С. 2171–2182.
6. Fendrikova N.M. Technique of the organization of management accounting of innovative processes in the agrarian and industrial complexes organizations // Экономика и предпринимательство. 2014. № 2 (43). С. 171-176.