## Реферат

## «Учет оплаты труда на сельскохозяйственном предприятии»

**Содержание**

### 1. Виды, формы и системы оплаты труда

### 2. Первичный учет затрат труда в растениеводстве и животноводстве

3. Первичный учет затрат труда в прочих производствах

### 4. Учет выплат в пользу работника

### 5. Учет удержаний и вычетов из заработной платы

### 6. Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда

### 7. Натуральная оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях

**1. Виды, формы и системы оплаты труда**

Оплата труда– это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

В любой организации прием на работу и оформление происходят на основании приказа, контракта, трудового соглашения.

Статья 56 ТК РФ содержит законодательное определение трудового договоракак соглашения между работодателем и работником. При этом выделяются два основных вида трудовых договоров:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Заработная плата– это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В сельском хозяйстве существует определенная классификация работников. Эта классификация позволяет получить объективные сведения о наличии трудовых ресурсов, качественном и профессиональном составе кадров на предприятии, эффективности их

использования, дает возможность вести учет согласно нормам, установленным законодательством Российской Федерации.

Практически на всех сельскохозяйственных предприятиях в соответствии с требованиями Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и в целях составления отчетности по форме № 5–АПК «Численность и фонд заработной платы работников сельскохозяйственных организаций», типовых и специализированных форм годовой бухгалтерской отчетности осуществляется классификация по следующим категориям:

1) работники постоянные:

• трактористы–машинисты,

• операторы машинного доения,

• скотники крупного рогатого скота,

• работники свиноводства,

• работники овцеводства и козоводства,

• работники птицеводства,

• служащие,

из них: руководители, специалисты;

2) рабочие сезонные и временные.

В сельском хозяйстве, как и в других отраслях экономики, применяются разные виды и формы оплаты труда. Существуют два вида оплаты труда:

• основная,к которой относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ (оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии, сверхурочные и т.д.);

• дополнительная– выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду (оплата очередных отпусков, льготных часов подростков, выходных пособий при увольнении и т.п.).

В зависимости от отрасли, производства, а также в зависимости от категории работников существуют две основные формы оплаты труда:

1) повременная,

2) сдельная.

Повременная форма,в свою очередь, состоит из двух систем: а) простой повременной,при которой оплата труда производится за определенное количество отработанного рабочего времени независимо от качества выполненных работ;

б) повременно–премиальной системы,при которой не только оплачивается отработанное время, но и выплачиваются премии за качество работы.

К разновидностям сдельной формыоплаты труда относятся следующие системы:

а) прямая сдельная,при которой оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанной ими продукции и выполненных работ, в зависимости от сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

б) сдельно–премиальная,которая предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели производственной деятельности (отсутствие брака и пр.);

в) аккордная– система, при которой оценивается комплекс работ с указанием предельного срока их выполнения;

г) сдельно–прогрессивная– предполагающая оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам. Изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале, но не свыше двойной сдельной расценки;

д) косвенно–сдельная,которая применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Их труд оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают.

При начислении оплаты труда за работы, осуществленные за отработанное время, в сельскохозяйственном производстве применяются нормы труда:

• норма выработки– количество продукции, которое работник (группа работников) определенной квалификации должен произвести за определенную единицу рабочего времени;

• норма времени– количество рабочего времени, которое должен затратить работник (группа работников) определенной квалификации на производство единицы продукции (работ, услуг);

• норма обслуживания– количество объектов (единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т.д.), которое работник (группа работников) должен обслужить в единицу времени;

• норма численности– число работников соответствующей квалификации для выполнения определенного объема работ.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 ч в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Работодатель имеет право вводить разные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Эти системы могут устанавливаться также коллективным договором. Законодательно определены следующие виды доплат:

• в выходные, праздничные дни– оплата не менее чем в двойном размере установленной оплаты труда или компенсация дополнительными днями отдыха;

• в сверхурочное время– плата за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Кроме того, сверхурочное время может оплачиваться в размере, оговоренном в трудовом договоре. Существует также возможность компенсации сверхурочной работы дополнительным временем отдыха;

• в ночное время(с 22 до 6 утра) – повышенная оплата определяется в трудовом договоре в соответствии с коллективным договором, при этом продолжительность ночной смены сокращается на один час;

• простои– оплата не ниже 3средней заработной платы или тарифной ставки.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней. В том случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

ТК РФ предусмотрена ответственность за нарушение сроков оплаты труда. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат работодатель должен выплатить их с уплатой процентов не ниже 3000действующей в это время ставки рефинансирования Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер компенсации, выплачиваемой работнику, должен быть определен трудовым договором. При учете данного вида компенсации существует ряд особенностей, поскольку такой вид компенсации относится к доходам работника и подлежит налогообложению. С начисленной суммы компенсации удерживается НДФЛ и начисляется ЕСН.

Сумма компенсации не входит в состав затрат и должна быть отнесена к прочим расходам, как расходы в виде штрафов, пени и других санкций за нарушение договорных обязательств.

Учет оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях – сложный и трудоемкий процесс. Это связано, как правило, с большим разнообразием работ в разных отраслях в зависимости от дифференциации производства, технологий, сезонности, форм и систем оплаты труда, что приводит к применению большого количества первичных документов, способов их накопления, группировки и записей в бухгалтерских регистрах.

**2. Первичный учет затрат труда в растениеводстве и животноводстве**

В растениеводстведля учета затраченного труда, объема выполненных работ, начисления заработной платы используют следующие формы первичных документов.

1. Для учета работ, выполненных тракторами и комбайнами,применяют учетный лист тракториста–машиниста (форма № 133–АПК), который заполняют в отдельности на каждого тракториста–машиниста. При открытии этого документа в нем регистрируют дату, наименование предприятия и подразделения, фамилию, имя и отчество, табельный номер работника, марку и инвентарный номер машины. Учет ведут по мере выполнения работ с указанием того, под какие культуры они проводились. В документе построчно по видам работ указывают: агротехнические условия, бригаду–заказчика, единицу измерения, количество отработанных часов, норму выработки, расценки, фактический объем выполненных работ (в натуре и в переводе в условные эталонные гектары); нормативный и фактический расход горючего. В разделе о движении ГСМ отражают остаток на дату выдачи и сдачи учетного листа и количество выданного горючего за учетный период.

2. В целях учета транспортных работ тракторовиспользуют путевой лист трактора (форма № 134–АПК). В этом документе записывают количество отработанных часов, дней, пробег, всего и в том числе с грузом, количество перевезенных грузов, сделанных тонно–километров, отработанных машино–дней, выполненных условных эталонных гектаров работы, расход горючего по норме и фактически и суммы начислений оплаты труда.

3. Для учета немеханизированных работ (конных и ручных)применяются учетные листы труда и выполненных работ: групповые (форма № 131–АПК) и индивидуальные (форма № 132–АПК). Кроме стандартных типовых записей (даты, наименования предприятия, номера подразделения, фамилии, имени, отчества и табельных номеров работников), в данных формах по мере выполнения работ указывают: дату выполнения работы, культуру, единицу измерения, расценки и норму выработки, количество отработанных часов и объем выполненных работ. При использовании живой тягловой силы в последней строке учетного листа делают отметку об отработанных коне–днях. Для определения заработка расчеты производятся по каждой строке учетного листа путем умножения объема выполненных работ на расценки. Доплату определяют умножением основной оплаты труда на установленный процент доплаты.

Все первичные документы, применяемые для учета затрат труда и его оплаты в растениеводстве, ведет бригадир или учетчик соответствующей полевой (тракторной) бригады. Эти документы должны быть подписаны работниками и бригадиром, утверждены агрономом, который также делает отметку о качестве и сроках выполнения работ.

Учет труда в животноводственесколько сложнее, чем в растениеводстве. Это связано с тем, что одна и та же категория работников, как правило, получает заработную плату исходя из данных нескольких первичных документов (например, доярка – за полученное молоко и полученный приплод). Оплату труда в животноводстве начисляют в зависимости от количества и качества получаемой продукции, поэтому для учета выработки и расчета заработка используют первичные документы по учету движения животных.

1. Заработную плату дояркам, скотникам, чабанам и прочим работникамначисляют согласно акту на оприходование приплода животных (форма № 211–АПК). Кроме того, при начислении заработной платы доярок, а также определенного процента оплаты труда скотника принимают во внимание информацию, отраженную в журнале учета надоя молока (форма № 176–АПК). В овцеводстве при начислении оплаты труда применяют также акт настрига и приема шерсти (форма № 181–АПК).

2. Оплату труда чабанам и конюхам за сохранность молодняка, а также свинарям за поголовье и прирост живой массы к моменту отъема поросятначисляют по данным акта на перевод животных из группы в группу (форма № 214–АПК).

3. Заработную плату за прирост живой массы за определенный период работникам разных отраслей животноводстваначисляют согласно ведомости взвешивания животных (форма № 216–АПК) и расчету прироста животных (форма № 217–АПК).

4. Расчет начисления оплаты труда работникам животноводства (форма № 135–АПК) используют для начисления заработной платы с учетом отработанного времени и объема выполненных работ,на которые установлены сдельные расценки. В этом расчете указывают фамилии, имена и отчества работников (основных и подменных), количество отработанных каждым из них человеко–часов, расценки и объем выполненных работ.

Первичные документы по животноводству составляют руководители или учетчики производственных подразделений. В конце месяца документы утверждаются зоотехником и поступают в бухгалтерию для начисления заработной платы.

В качестве документов, связанных с учетом отработанного времени, расчетами по оплате труда и различными удержаниями, применяются: расчеты по заработной плате и ведомости прочих доплат, табели учета использования рабочего времени. Расчет по заработной плате (форма № 138–АПК) необходим для начисления сумм заработанной платы, причитающихся работнику при его увольнении с работы до окончания месяца либо при уходе в очередной или учебный отпуск. На лицевой стороне документа проставляют суммы начислений и удержаний по видам, на оборотной стороне – суммы начисленной заработной платы по месяцам. Суммы выплат рассчитывают на основании среднего заработка за расчетный период.

**3. Первичный учет затрат труда в прочих производствах**

При расчете заработной платы администрации (специалистов, руководителей, сотрудников бухгалтерии и т.д.), как правило, используется повременная форма оплаты труда.

Для учета затрат труда при повременной форме оплаты (как для работников администрации, так и для других категорий работников с повременной оплатой) применяется табель учета рабочего времени (форма № 140–АПК). Табель ведут по месту работы руководители подразделения или работники кадровой службы. В табель вносят данные о работниках всего списочного состава соответствующего подразделения с указанием табельных номеров. Ежедневно напротив фамилии каждого работника проставляют количество отработанных рабочих часов. В случае невыхода на работу соответствующими обозначениями («О» – отпуск; «П» – прогул; «Б» – больничный) отмечают причину отсутствия работника. В конце месяца после подведения итогов по отработанному времени (дням, часам) табель сдают в бухгалтерию.

Для учета оплаты труда и объема выполненных работ во вспомогательных и промышленных производствах, строительных и монтажных работ,как правило, используют наряд на сдельную работу для бригады (форма № 136–АПК) и наряд на сдельную работу (индивидуальный) (форма № 137–АПК).

Наряд на сдельную работу формы № 136–АПК применяют с целью учета объема выполненных работ, затраченного времени и начисления заработной платы членам бригады.Наряд выписывают сроком до одного месяца в одном экземпляре. В течение месяца в нем отмечают выполненные работы, на оборотной стороне наряда ведут табель, в котором ежедневно учитывают время, отработанное каждым членом бригады. После выполнения задания или по окончании месяца рассчитывают общую сумму оплаты труда за работу.

Наряд на сдельную работу (индивидуальный) формы № 137–АПК применяют для установления заданий и учета объемов выполненных работ, затраченного времени и заработной платы на одного работника.

Учет затрат труда и его оплаты на автотранспортеведут при помощи следующих первичных документов:

1. Путевой лист грузового автомобиля. Существуют два вида путевых листов для грузового автотранспорта: для повременной (форма № 4п) и сдельной (форма № 4с) оплаты. Они служат для учета труда шоферов и грузчиков. Путевой лист выписывают на один или несколько (в случае дальних рейсов) дней. В нем приводят данные о количестве перевезенных грузов, расстоянии, расходе ГСМ и пр.

2. Путевой лист легкового автомобиля (форма № 3) предназначен для первичного учета работы легкового автотранспорта и служит основанием для начисления заработной платы водителям легковых автомобилей. Выдается такой путевой лист обычно на один день или на смену.

3. Для учета работы и расчета заработной платы водителей автобусов используют путевой лист автобуса (форма № 6).

Все перечисленные документы в конце месяца поступают в бухгалтерию предприятия, где составляют расчет по каждому работнику, данные группируют, и бухгалтер, который занимается начислением заработной платы, заполняет необходимые, принятые согласно учетной политике на данном предприятии сводные документы и регистры.

### 4. Учет выплат в пользу работника

Существуют ситуации, определенные законодательством Российской Федерации, когда работник предприятия не работает, но за ним сохраняется заработная плата (в полном размере или частично). К таким ситуациям, безусловно, относится ежегодный очередной отпуск. Для оформления ежегодного отпуска и отпусков других видов применяется приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска (форма № Т–6).

В соответствии со ст. 115 ТК РФ продолжительность ежегодного основного отпуска составляет 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется следующим категориям работников:

• работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день;

• инвалидам – не менее 30 календарных дней;

• педагогическим работникам – от 42 до 56 календарных дней;

• государственным служащим – не менее 30 календарных дней.

Сумму среднего заработка, сохраняемого работнику на время отпуска, рассчитывают исходя из средней заработной платы. Для этого установлен единый порядок (ст. 139 ТК РФ), особенности которого определены Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Для расчета оплаты отпускных дней применяется расчет по заработной плате (оплате труда) (форма № 138–АПК). В расчете определяют средний заработок за один календарный или рабочий день. Полученный средний дневной заработок умножают на количество календарных (или рабочих) дней отпуска.

С 1 февраля 2003 г. при расчете среднего заработка для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, в том случае, когда весь расчетный период отработан полностью, используется среднемесячное число календарных дней (29,6). Этот коэффициент определен в соответствии с семилетним циклом с учетом шестидневной рабочей недели, выходных, праздничных дней, сокращения продолжительности рабочего времени в предпраздничный день, а также переносов выходных дней, совпадающих с праздничными, на следующие после праздничных рабочие дни.

Пособия по временной нетрудоспособности рассчитываются также из расчета среднего дневного заработка в зависимости от непрерывного стажа работы и характера заболевания. Данная категория выплат осуществляется за счет средств социального страхования. Основанием для начисления является листок о временной нетрудоспособности.

С 1 января 2007 г. законодательно определено, что работники имеют право получать пособие по временной нетрудоспособности по всем местам работы, то есть с учетом работы внешнего совместительства. При этом расчет пособия проводится отдельно по каждому месту работы. Расходы по временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (за исключением двух первых дней болезни – расходы по их оплате несет предприятие).

Размеры пособия зависят от среднего заработка. При этом действует следующий размер пособия в зависимости от непрерывного стажа работы:

• до пяти лет – 60% заработка;

• до восьми лет – 80% заработка;

• свыше восьми лет – 100% заработка.

Законом установлен максимальный размер пособия в месяц – 16 125 руб., и при начислении пособий по нескольким местам работы ограничитель также применяется отдельно по каждому месту работы.

Размер пособия за каждый день не должен превышать двойной суммы дневного заработка работника. Начисление пособий по временной нетрудоспособности отражается в учете по дебету счета 69 и кредиту счета 70.

Для кормящих матерей и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, установлены дополнительные перерывы, которые засчитываются в счет рабочего времени и подлежат оплате. При повременной оплате женщина получает полную дневную ставку. При сдельной форме оплаты труда за время перерывов начисляется средний заработок.

### 5. Учет удержаний и вычетов из заработной платы

Из заработной платы работников предприятия производятся определенные удержания, которые подразделяются следующим образом:

• обязательные удержания (налог на доходы физических лиц, удержания по исполнительным листам);

• удержания по инициативе работодателя (для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы, и пр.);

• удержания по инициативе работника.

Налог на доходы с физических лиц (НДФЛ)– это установленный законодательством Российской Федерации налог, уплата которого обязательна для всех граждан страны. Он рассчитывается путем исчисления установленного в зависимости от суммы годового дохода процента от суммы оплаты труда за минусом льгот (из расчета 400 руб. на одного работающего по основному месту работы – действует только до месяца, в котором доход работника превысит 20 000 руб.; плюс 600 руб. на каждого ребенка – до месяца, в котором доход работника превысит 40 000 руб.).

Суммы по исполнительным листам рассчитываются согласно документам по судебным решениям применительно к конкретному лицу. Исполнительный лист – это выданный судом документ, в котором определены причины, порядок и размер удержаний с работника.

При исполнении исполнительных документов с должника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач.

Аванс,выданный в счет заработной платы, может исчисляться как в денежном, так и в натуральном выражении и представляет собой определенную сумму, полученную работником еще до начисления и установленного на предприятии дня выплаты заработной платы.

К удержаниям по инициативе работодателяотносят удержания из заработной платы суммы потерь за причиненный материальный ущерб. Выделяют:

а) полную материальную ответственность,которая возникает при заключении договора о полной материальной ответственности между работником, отвечающим за сохранность имущества, и предприятием. Материальная ответственность может наступить в случае нанесения материального ущерба в результате недостачи, умышленной порчи имущества, порчи имущества, наступившей по причине наркотического опьянения, или если она явилась следствием преступных действий работника, установленных судом. Материалы, касающиеся недостач, порчи и уничтожения имущества, передают в следственные органы в течение пяти дней после их выявления, а на сумму потерь и недостач предъявляют гражданский иск;

б) ограниченную материальную ответственностьнесут работники, допустившие порчу или уничтожение по небрежности материалов, инструментов, спецодежды и другого подобного имущества, выданного работнику в личное пользование, если ущерб причинен во время трудового процесса. Данная ответственность не допускает удержаний, превышающих средний месячный заработок работника на день причинения ущерба.

Размер причиненного материального ущерба определяется по данным бухгалтерского учета. При хищении, недостаче, умышленной порче имущества размер ущерба устанавливают исходя из рыночных цен на определенную дату.

Ущерб в пределах среднего месячного заработка возмещается по распоряжению администрации предприятия не позднее двух недель со дня обнаружения ущерба, возмещение начинается не ранее семи дней со дня сообщения работнику.

Если работник отказывается от добровольного возмещения нанесенного ущерба, то администрация предприятия вправе обратиться в суд.

Статьей 138 ТК РФ введено ограничение размера удержаний из заработной платы. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% (без учета авансовых выплат).

Эти ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

### 6. Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда

Расчеты с персоналом по оплате труда в сельском хозяйстве имеют свои особенности, что связано прежде всего с длительным циклом производства и сезонностью работ. Это предполагает формирование результатов деятельности предприятия только в конце года и, как следствие, единовременную оплату труда и выплату вознаграждений работникам по результатам года. Кроме того, в сельском хозяйстве существует натуральная оплата труда.

Расчеты по оплате труда на предприятиях, в том числе на сельскохозяйственных, учитывают на синтетическом счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета 70 отражаются:

1) оплата труда, причитающаяся работникам. В данном случае отражается фактически начисленная заработная плата за отработанное время, произведенную продукцию в соответствии с ее качеством по установленной системе труда на предприятии, т.е. основная заработная плата работников предприятия. При этом счет 70 корреспондирует со счетами учета затрат отраслей и производств, в которых использован труд работников и соответственно начислены суммы оплаты труда;

2) оплата, начисленная за счет образованных резервов, – различного рода доплаты и вознаграждения (Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Дт 96 «Резервы предстоящих расходов»);

3) начисленные доходы от участия в капитале предприятия (Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Дт 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток»));

4) натуральная оплата труда работников предприятия (Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Дт соответствующих счетов затрат, на которые относится оплата труда работников, – субсчета 20–1, 20–2 и т.д.).

По дебету счета 70 отражают удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся работникам сумм и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов. Сальдо, как правило, кредитовое и показывает задолженность предприятия перед работниками по заработной плате.

Суммы заработной платы для отражения в регистрах бухгалтерского учета систематизируют в двух направлениях:

1) по каждому работнику – для отнесения в регистры по учету расчетов с рабочими и служащими;

2) по объектам учета затрат – для отнесения в регистры по учету затрат на производство.

Регистром аналитического учета расчетов с персоналом по счету 70 служат лицевые счета работников (или книга учета расчетов по оплате труда). В эти счета по каждому работнику переносят из расчетно–платежной ведомости (форма № 141–АПК) месячные итоговые данные о начисленных суммах оплаты и других выплатах, пособиях по листкам нетрудоспособности, удержаниях по видам и сумме к выдаче. Срок хранения этого регистра в связи с возможными обращениями граждан для пенсионных дел – 75 лет.

Неполученные суммы заработной платы переносят по каждому лицу в реестр невыданной оплаты труда (форма № 85–АПК). Эти суммы подлежат перечислению в депонентскую задолженность, для чего заполняют ведомость учета депонированной оплаты труда (форма № 53–АПК), которую открывают на год. Учет в ней ведут линейно–позиционным способом: на каждого депонента отводят отдельную строку, в которую последовательно записывают: табельный номер, фамилию, имя, отчество депонента и затем в разделе «Кредит» отмечают месяц возникновения депонентской задолженности, номер платежной ведомости, по которой депонирована оплата труда, и депонированную сумму.

Важными регистрами являются сводная ведомость начисленной оплаты труда по ее составу и категориям работников (форма № 58–АПК) и сводная ведомость по расчетам с персоналом (форма № 59–АПК).

### 7. Натуральная оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях

Одной из проблем оплаты труда в сельском хозяйстве в настоящее время является то, что администрация предприятия в силу нехватки денежных средств на предприятии стремится выплатить заработную плату работникам в неденежной форме.

В ТК РФ оговорено, что выплата заработной платы должна производиться в денежной форме (в рублях). Число случаев, когда заработная плата может выплачиваться в неденежной форме, ограничено, причем должны выполняться следующие условия:

1) возможность выплаты заработной платы в неденежной форме должна быть предусмотрена трудовым договором;

2) выплаты в неденежной форме могут осуществляться по заявлению работника;

3) доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% общей суммы заработной платы.

Каждое сельскохозяйственное предприятие подходит к учету расчетов натуральной оплаты труда работников по–разному. В любом случае все, что связано с учетом оплаты труда в натуральной форме, необходимо отражать в учетной политике предприятия и оформлять приказом директора, в том числе формы первичных документов на оплату труда в натуральной форме, поскольку типовых документов по данному виду расчетов не существует.

Широкое применение натуральной оплаты труда в сельском хозяйстве связано прежде всего с двумя особенностями:

1) финансовые затруднения, которые в настоящее время испытывают практически все сельскохозяйственные предприятия. Это приводит к нехватке оборотных, в том числе денежных, средств и, как следствие, к задержке оплаты труда. Выходом из создавшегося положения послужило то, что предприятия интенсивно начали расплачиваться с работниками продукцией собственного производства и полученной по бартерным операциям;

2) предпочтения работников предприятия. Сельские жители, имеющие личные подсобные хозяйства, часто заинтересованы именно в натуральной оплате труда, поскольку, используя полученную сельскохозяйственную продукцию в собственном хозяйстве, они имеют большую материальную выгоду.

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на свободный оборот, не допускается.

Необходимо учитывать Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, касающееся тех обстоятельств, на которые будут обращать внимание суды, а также трудовые инспекции при рассмотрении обоснованности выплаты заработной платы в неденежной форме. Бухгалтерский учет и налогообложение при натуральной оплате труда имеют свои особенности. Если предприятие оплачивает труд своих работников продукцией собственного производства или имеющимися у него товарами, то это факт реализации продукции (товаров, работ, услуг). При этом делают проводки:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 90–1 «Выручка» – отражена выручка от реализации продукции (товаров, работ, услуг) работникам предприятия;

Дт 90–3 «Налог на добавленную стоимость» Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты с бюджетом по налогу на добавленную стоимость» – начислен НДС;

Дт 90–2 «Себестоимость продаж» Кт 43 «Готовая продукция», 11 «Животные на выращивании и откорме», 41 «Товары», 29 «Обслуживающие производства», 23 «Вспомогательные производства» – списана продукция (товары, работы, услуги) по нормативным ценам.

При натуральной оплате труда все выплаты работникам, в том числе и в натуральной форме, признаются их доходом и должны облагаться налогами.

Согласно п. 1 ст. 39 НК РФ передача на возмездной основе права собственности на произведенную сельскохозяйственную продукцию, в том числе в счет оплаты труда, признается реализацией.

В силу подп. 20 п. 3 ст. 149 НК РФ реализация продукции собственного производства организацией, занимающейся производством сельскохозяйственной продукции, удельный вес доходов от реализации которой в общей сумме доходов составляет не менее 70%, в счет оплаты труда в натуральной форме, а также для общественного питания работников, привлекаемых на сельскохозяйственные работы, освобождается от НДС.

В соответствии с подп. 6 п. 1 ст. 208 НК РФ вознаграждение за выполнение трудовых и иных обязанностей признается объектом обложения НДФЛ. При получении налогоплательщиком дохода от организаций в натуральной форме в виде товаров (работ, услуг), иного имущества налоговую базу определяют как стоимость этих товаров (работ, услуг), иного имущества, исчисленную исходя из цен, указанных сторонами сделки, если иное не предусмотрено законом.

Согласно п. 1 ст. 226 НК РФ организация, в которой налогоплательщик получил доход, обязана исчислить, удержать у него и уплатить сумму НДФЛ.

Как следует из п. 4 ст. 226 НК РФ, начисленную сумму НДФЛ организация удерживает у налогоплательщика за счет любых денежных средств, выплачиваемых работнику. Удерживаемая сумма НДФЛ не может превышать 50% суммы выплаты.

Существует и такое понятие, как «материальная выгода».Работник предприятия, как правило, приобретает (факт реализации присутствует) продукцию (товары, работы, услуги) по ценам ниже рыночных, что и составляет материальную выгоду работника. В таком случае с разницы между рыночной и льготной стоимостью продукции, полученной работником в качестве оплаты труда, также должен взиматься НДФЛ.