

УДК: 331.2:004

DOI: [10.52754/16948610_2025_2\(7\)_2](https://doi.org/10.52754/16948610_2025_2(7)_2)

**ЗАМАНБАП ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ КОЛДОНУП ЭМГЕК АКЫНЫ ЭСЕПТӨӨДӨГҮ
НЕГИЗГИ КӨЙГӨЙЛӨР**

**ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С
ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

KEY CHALLENGES IN PAYROLL ACCOUNTING USING MODERN TECHNOLOGIES

Ташиев Ниязали Маметибраимович

Ташиев Ниязали Маметибраимович

Tashiev Niyazali Mametibraimovich

э.и.к., доцент, Ош мамлекеттик университети

к.э.н., доцент, Ошский государственный университет

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Osh State University

ntashiev@oshsu.kg

<https://orcid.org/0000-0002-4905-8479>

Назарбекова Оксана Ажибековна

Назарбекова Оксана Ажибековна

Nazarbekova Oksana Ajibekovna

окутуучу, Ош мамлекеттик университети

преподаватель, Ошский государственный университет

Lecturer, Osh State University

Апсалим кызы Нуркан

Апсалим кызы Нуркан

Apsalim kyzu Nurkan

магистрант, Ош мамлекеттик университети

магистрант, Ошский государственный университет

Master's student, Osh State University

ЗАМАНБАП ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ КОЛДОНУП ЭМГЕК АКЫНЫ ЭСЕПТӨӨДӨГҮ НЕГИЗГИ КӨЙГӨЙЛӨР

Аннотация

Бул илимий макалада заманбап санариптик технологиялардын шартында эмгек акыны эсепке алууну автоматташтыруунун теориялык, методологиялык жана практикалык маселелери кеңири талданат. Эмгек акынын экономикалык табияты, анын коомдогу орду жана негизги функциялары — калыбына келтирүүчү, стимулдаштыруучу, жөнгө салуучу жана социалдык функциялары терең изилденет. Ошондой эле минималдуу эмгек акынын өзгөрүү динамикасы жана анын калктын жашоо деңгээлине, эмгек рыногуна жана социалдык-экономикалык өнүгүүгө тийгизген таасири каралат. Макалада бухгалтердик маалыматтык системалардын эмгек акыны эсептөөдөгү ролу өзгөчө баса белгиленип, «1С: Бухгалтерия» программалык продуктунун мүмкүнчүлүктөрү, анын кадрдык эсепти жана эмгек акыны автоматташтыруудагы артыкчылыктары илимий жактан талданат. Автоматташтыруу процесси эмгек акыны эсептөөнүн ыкчамдыгын жана тактыгын жогорулатары менен бирге, маалыматтык коопсуздук, системалардын интеграциясы, кадрлардын жетишсиз квалификациясы жана нормативдик базанын тез өзгөрүшү сыяктуу бир катар көйгөйлөрдү жаратаары аныкталат.

Негизги сөздөр: эмгек акы, автоматташтыруу, маалыматтык система, санариптештирүү, маалыматтык коопсуздук

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация

В данной научной статье подробно рассматриваются теоретические, методологические и практические аспекты автоматизации учета заработной платы в условиях активного внедрения современных цифровых технологий. Анализируется экономическая сущность заработной платы, ее роль в социально-экономической системе общества, а также основные функции: воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая и социальная. Особое внимание уделяется динамике изменения минимального размера оплаты труда и его влиянию на уровень жизни населения, рынок труда и экономическое развитие страны. Рассматривается значимость бухгалтерских информационных систем в процессе расчета заработной платы. Подробно анализируются функциональные возможности программного продукта «1С: Бухгалтерия» и его роль в автоматизации кадрового учета и расчета заработной платы. Отмечается, что автоматизация способствует повышению точности и оперативности расчетов, однако сопровождается рядом проблем, связанных с информационной безопасностью, недостаточной квалификацией персонала, интеграцией систем и частыми изменениями нормативно-правовой базы.

Ключевые слова: заработная плата, автоматизация, информационные системы, рынок труда, информационная безопасность

KEY CHALLENGES IN PAYROLL ACCOUNTING USING MODERN TECHNOLOGIES

Abstract

This scientific article provides a comprehensive analysis of the theoretical, methodological, and practical aspects of payroll accounting automation under the conditions of rapid digital technology adoption. It examines the economic nature of wages, their role in the socio-economic system of society, and their key functions, including reproductive, incentive, regulatory, and social functions. Special attention is given to the dynamics of changes in the minimum wage and its impact on the standard of living, labor market, and overall economic development. The role of accounting information systems in payroll calculation processes is also thoroughly considered. The capabilities and practical significance of the “1С: Accounting” software are analyzed in detail, particularly its application in automating personnel records and payroll calculations. It is noted that automation significantly improves the accuracy and efficiency of payroll processing; however, it is accompanied by several challenges related to information security, insufficient staff qualifications, system integration issues, and frequent changes in regulatory frameworks.

Keywords: wages, automation, information systems, information security

Киришүү

Азыркы чарба жүргүзүү шарттарында ишканаланы башкарууну автоматташтыруунун натыйжасында эмгек төлөмүн эсепке алуу жана эмгек акыны төлөө системасы олуттуу өзгөрүүлөргө дуушар болду.

Экономикалык категория катары эмгек акы иш берүүчүлөр менен жалданма кызматкерлердин ортосундагы мамилени чагылдырат. Кыргыз Республикасынын эмгек кодексине ылайык эмгек акы - эмгектин татаалдыгына, көлөмүнө, сапатына жана шарттарына жараша эмгек үчүн сый акы (ордун толтуруу), ошондой эле компенсациялык жана дем берүүчү мүнөздөгү төлөмдөр. Үстөк жана кошумча акы төлөө түрүндөгү компенсациялык жана дем берүүчү мүнөздөгү төлөмдөр эмгек акыга кошуп эсептелүүчү райондук коэффициентти кошпогондо абсолюттук чоңдуктарда же кызматтык (тарифтик) маянага карата пайыз менен белгиленет (*КРнын Эмгек кодекси, 2025*). Эмгек акынын өлчөмү аткарылган жумуштун татаалдыгына жана шарттарына, кызматкердин кесиптик-ишкердик сапаттарына, анын эмгегинин натыйжаларына жана ишканаланын чарбалык ишмердүүлүгүнө жараша болот.

Ишканаларда эмгек акы төмөнкүдөй түрлөргө бөлүнөт: негизги, кошумча жана башка кызыктыруучу (стимулдаштыруучу) жана кенемте (компенсациялык) төлөмдөр.

Негизги эмгек акы - белгиленген ченемдерге ылайык аткарылган жумуш үчүн берилүүчү сый акы.

Кошумча эмгек акы - белгиленген ченемден ашык эмгек кылгандыгы, өзгөчө эмгек шарттары, ошондой эле эмгектеги ийгиликтери жана ойлоп табуучулугу үчүн берилүүчү сый акы. Башка кызыктыруучу жана кенемте төлөмдөрүнө атайын системалар боюнча берилүүчү сыйлыктар (премиялар) жана жылдык иштин жыйынтыгы боюнча берилүүчү сый акылар кирет.

Эмгек акы төмөнкүдөй функцияларды аткарат:

1) *калыбына келтирүүчү*: жумушчу күчүн калыбына келтирүүнүн булагы жана адамдарды эмгекке тартуу каражаты;

2) *стимулдаштыруучу*: эмгек акынын деңгээлин эмгектин санына, сапатына жана натыйжасына көз каранды кылуу;

3) *жөнгө салуучу*: рыноктук конъюнктураны эске алуу менен кадрларды өлкөнүн аймактары жана экономика тармактары боюнча бөлүштүрүү жана кайра бөлүштүрүү каражаты;

4) *социалдык*: социалдык адилеттүүлүктү камсыз кылуу, бирдей эмгек үчүн бирдей акы төлөө.

Бирок, биздин өлкөнүн рыноктук шарттарында эмгек акы азырынча бул функцияларды толук деңгээлде аткара албай келет. Анын деңгээли жумушчу күчүн калыбына келтирүүнүн 20%ынан ашыгын камсыз кылбайт, ал тургай эмгектин тикелей чыгымдарын жаппайт жана жумушчу күчүн артыкчылыктуу иш чөйрөлөрүнө багыттоого кызыкчылык жаратпайт. Эмгек акынын деңгээли эмгектин баасы катары гана эмес, эмгек потенциалын жана натыйжада адам капиталын пайдалануунун натыйжалуулугун жогорулатууга көмөктөшүүчү мотивация механизми катары да иштейт (Кулуева, Ташкулова, 2022; Имаралиев, Бексултанов, 2023).

Учурда эмгек акы башка функцияларды аткарууда, атап айтканда:

- иш менен камсыз болууну сактоо, жумушсуздуктун алдын алуу;
- социалдык кепилдиктерди камсыз кылуу;
- мурунку жумуш орду менен байланышкан статусту сактап калуу;
- инфляцияны ооздуктоо;
- мыйзамсыз ишмердүүлүктүн жана экинчи тараптуу иш менен камсыз болуунун жайылышы;
- жумушчу күчүнүн мобилдүүлүгүн күчөтүү.

Эмгек акынын төмөнкү деңгээли менен жашоо наркынын жогорулугунун

ортосундагы чоң айырмачылык - биздин өлкөдөгү эң курч заманбап көйгөйлөрдүн бири. Дал ушул себептен минималдуу эмгек акы түшүнүгү бар.

Төмөнкү эмгек акы (эмгек акы төлөөнүн төмөнкү өлчөмү) - ченемдүү эмгек шарттарында жөнөкөй иштерди аткарууда жумуш убактысынын ченемин толук иштеп бүткөн квалификациялуу эмес кызматкердин эмгеги үчүн бир айлык эмгек акынын мыйзам тарабынан кепилденген өлчөмү (*КРнын Эмгек кодекси, 2025*).

Анын өлчөмү жыл сайын Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин сунушу боюнча Кыргыз Республикасынын Жогорку Кенеш тарабынан бекитилет.

Берилген таблицадан көрүнүп тургандай, 2021-жылдан 2025-жылга чейин минималдуу эмгек акынын өлчөмү өсүү тенденциясына ээ, бул Кыргызстандын ар бир кызматкери үчүн жакшы көрүнүш. Атап айтканда, калктын кирешесинин өсүшү төлөө жөндөмдүүлүгүнө, суроо-талаптын жогорулашына жана жалпы өлкөнүн социалдык-экономикалык өнүгүүсүнө оң таасирин тийгизет.

Таблица 1. Минималдуу эмгек акынын өлчөмү 2021-2025 жж.

<i>Жылдар</i>	<i>Минималдуу эмгек акынын өлчөмү, сом менен</i>	<i>Минималдуу эмгек акынын өлчөмү, АКШ доллары менен</i>
2021	1970	23
2022	1970	23
2023	2460	28
2024	2460	28
2025	2865	32

(*КРнын Министрлер Кабинетинин №569 токтому, 2022*)

Эмгекти эсепке алуу, эмгек акыны чегерүү жана төлөө ишканаланы башкаруунун маанилүү элементи болуп саналат. Бул бир тараптан ишканаланын эмгек акыга кеткен чыгымдарын аныктоого жана өндүрүлгөн продукциянын, аткарылган жумуштардын же көрсөтүлгөн кызматтардын иш жүзүндөгү өздүк наркын тактоого жардам берсе, экинчи тараптан ишканадагы болгон эмгек ресурстарын максималдуу натыйжалуу колдонууга мүмкүндүк берет.

Демек, эмгек акыны эсепке алуу жана аны автоматташтыруу эсеп тутумундагы эң татаал багыттардын бири болуп саналат. Андыктан эмгек акы менен эсептешүүдө төмөнкү көйгөйлөрдү санасак болот:

- ар кандай ишканалардагы кызматкерлердин эмгек акысынын түзүмүнүн ар түрдүүлүгү жана эсептөөнүн татаалдыгы;
- эмгек акыны чегерүү, андан кармоолорду жана чегерүүлөрдү ишке ашыруу тартибин аныктаган ченемдик укуктук актылардын тынымсыз өзгөрүп турушу;
- төлөмдөрдүн түрлөрүнө жана шарттарына жараша кошумча эмгек акыны эсептөө алгоритмдеринин көп түрдүүлүгү;
- төлөмдөрдүн түрүнө жараша жеке жактардын киреше салыгын, социалдык фондуна төгүмдөрдү кармоонун тартибинин ар башка болушу;
- ишканаланын иштөө өзгөчөлүгүнө жараша эмгек акыны чегерүү жана төлөө мөөнөттөрүндөгү айырмачылыктар.

Эмгекти эсепке алуунун жана ага акы төлөөнүн автоматташтырылган тутумун курууда эске алынуучу негизги принциптер:

- кадрдык эсептин, эмгекти эсепке алуунун жана эмгек акынын бир бүтүн тутумга интеграцияланышы;
- эмгекти эсепке алуу жана ага акы төлөө боюнча маалыматтарды иштеп чыгууну борборлоштуруу;
- кызматкерлердин жумушка чыгуусу жана иштеген убактысы жөнүндө

маалыматтарды автоматтык түрдө чогултуу;

- типтүү эсептөө операцияларын автоматташтыруу;
- кол менен жүргүзүлгөн эсептөөлөрдүн жана түзөтүүлөрдүн тууралыгын автоматташтырылган түрдө көзөмөлдөө.

Эмгек акыны эсепке алууну автоматташтыруу үчүн колдонмо бухгалтердик пакеттердин алкагында бир топ адистештирилген модулдар иштелип чыккан, мисалы: MS Excel, «1С: Предприятие», «ABIS», «Smart Accounting», «QuickBooks» жана башкалар.

Бухгалтердик маалыматтык тутумдар — бул эсепке алуунун айрым милдеттерин гана эмес, пландоо, контролдоо, талдоо жана туура башкаруу чечимдерин кабыл алуу функцияларын аткаруу үчүн комплекстүү маселелерди чечүүгө багытталган программалык комплекстер.

Бухгалтердик маалыматтык тутумдар бир катар маанилүү маселелерди чечүүгө көмөктөшөт, атап айтканда:

- биринчилик документтердеги маалыматтарды иштеп чыгууну тездетүү;
- эмгек акыны, салыктарды жана камсыздандыруу төгүмдөрүн эсептөөнү автоматташтыруу;
- бухгалтердик балансты жана отчеттуулуктун башка формаларын түзүүнү автоматташтыруу ж.б.

Бухгалтердик эсеп тутумун автоматташтыруучу программаларды иштеп чыгуучулардын арасында талашсыз лидер — «1С» фирмасы болуп саналат. Бул фирманын «Кыргызстан үчүн Бухгалтерия 8» конфигурациясында да эмгекти жана эмгек акыны эсепке алууну жүргүзүүгө болот.

Аталган конфигурацияда кызматкерлердин эмгек акысын эсепке алуу бир нече өз ара байланышкан этаптардан өтөт:

- кадрдык эсеп — бул подсистемадан кызматкер жөнүндө маалыматтар, анын ишканадагы абалынын өзгөрүшү (жумушка алуу, бошотуу, которуу, эмгек акы төлөө) келип түшөт жана эсептөөлөрдү жүргүзүүдө колдонулат;
- эмгек акыны чегерүү — керектүү төгүмдөрдү жана башка кармоолорду эсептөө менен бирге;
- эмгек акыны салыктык жана бухгалтердик эсепте чагылдыруу;
- эмгек акыны төлөө (ЗАО «1С», 2000).

Көптөгөн чакан фирмаларда бухгалтерге кошумча милдеттер жүктөлөт, алардын ичинде кадрдык эсепти жүргүзүү да бар. «Кыргызстан үчүн Бухгалтерия 8» конфигурациясында кадрдык эсептин жана эмгек акыны эсепке алуунун документ жүгүртүүсү бири-бири менен байланышкан.

Белгилей кетчү нерсе, көпчүлүк эсептик программаларда кадрдык эсепти жүргүзүү мүмкүнчүлүктөрү кыйла чектелген, себеби бардык эле программалар кадрдык эсепти толук көлөмдө жүргүзүү мүмкүнчүлүгүн караштырган эмес.

Ал эми «Кыргызстан үчүн 1С Бухгалтерия 8» конфигурациясында толук кандуу кадрдык эсепти жүргүзүүгө болот. Төмөнкү таблицанда 1С программасындагы негизги кадрдык операциялар таризделүүчү документтер келтирилген.

Таблица 2. «Кыргызстан үчүн 1С Бухгалтерия 8» программасындагы кадрдык операциялар.

Операция	Конфигурациянын документи
Жаңы кызматкерлерди каттоо	« <i>Жумушка алуу</i> » (<i>Прием на работу</i>) — эмгек акы боюнча эсептешүүлөрдү жүргүзүүнү жөндөө үчүн арналган.
Кызматкерди башка бөлүмгө которуу, кызматын өзгөртүү, табелдик номерин өзгөртүү, эмгек акыны чегерүү өлчөмүн өзгөртүү	« <i>Кадрдык которуу</i> » (<i>Кадровое перемещение</i>) — эмгек акы боюнча эсептешүүлөрдү жүргүзүү жөндөөлөрүн орнотуу же өзгөртүү үчүн арналган.
Уюмдан бошотуу (иштен чыгаруу)	« <i>Жумуштан бошотуу</i> » (<i>Увольнение</i>) —

	<p>кызматкерлердин жумуштан бошотулганын каттайт жана ал кызматкерге карата эмгек акы эсептөөлөрүн токтотот.</p>
--	--

«Кыргызстан үчүн 1С Бухгалтерия 8» программалык продуктусу төмөнкүлөрдү камсыз кылат:

- персоналга болгон муктаждыкты пландоо;
- кызматкерлерди аттестациялоону, окутууну жана финансылык мотивациялоону башкаруу;
- персоналдын иш менен камсыз болушун натыйжалуу пландоо;
- кадрдык эсепти жүргүзүү жана кадрдык курамды талдоо; ишкананын штаттык ырааттамасын жүргүзүү;
- персоналдын эмгек акысын эсептөө;
- мыйзам тарабынан жөнгө салынган салыктарды, эмгек акыдан кармоолорду жана эмгек акы фондуна чегерүүлөрдү эсептөө;
- ар кандай алгоритмдер боюнча чегерүүлөрдү жана кармоолорду эсептөөнү автоматташтыруу;
- чегерилген эмгек акыны жана салыктарды ишкананын чыгымдарынын курамында чагылдыруу;
- маалыматтарды ар кандай критерийлер боюнча иреттеп, категориялар жана бөлүмдөр боюнча бөлүштүрүү менен төлөм ведомостторун түзүү;
- мурунку эсептөө мезгилдеринин маалыматтарынын негизинде эмгекке жарамсыздык баракчаларын (больничный), өргүүлөрдү жана орточо эмгек акы боюнча төлөмдөрдү эсептөө;
- салык кызматы үчүн стандарттык отчетторду түзүү;
- кызматкерлердин кадрдык которуштурууларын жана алардын кызматтык өсүшүн тиешелүү отчетторду түзүү менен каттоо жана башкалар.

1С программасында автоматтык түрдө эсептелүүчү чегерүүлөрдү (кармоолорду), эмгек акы чыгымдарын жана социалдык фонддорго чегерүүлөрдү бухгалтердик жана салыктык эсепте чагылдырууну жөндөө жүргүзүлөт. Отчеттук мезгил аяктагандан кийин жеке жактар боюнча жөнгө салынган отчетторду, фонддорго даярдалган отчетторду, статистикалык отчеттуулукту жана ушул сыяктууларды автоматтык түрдө түзүүгө болот.

Ошентип, компьютердик техниканы колдонуу эсепке алуу процессин бир топ жеңилдетүү менен чектелбестен, башкаруу маданиятын жогорулатат, маалыматтын ишенимдүүлүгүн жана тактыгын, анын ыкчамдыгын арттырат, маалыматты сактоо жана аны бузулуудан же уруксатсыз кирүүдөн коргоо шарттарын жакшыртат. Бухгалтер чыгымдардын беренелерин көзөмөлдөп, четтөөлөрдүн себептерин жана алардын келип чыгышына таасир этүүчү факторлорду аныктайт. Ал эми ишкана жетекчилери мындай маалыматка ээ болуу менен, өндүрүштүк чыгымдарды азайтуу аркылуу эң жогорку натыйжага жетүү үчүн өндүрүштүк ишмердүүлүккө тез арада керектүү түзөтүүлөрдү киргизишет. Андыктан бухгалтердик эсептин санариптешкен тутуму менен иштөөгө квалификациялуу кадрларды даярдоо жана кайра даярдоо зарыл болот.

Бухгалтердик эсепти санариптештирүү - бул, биринчи кезекте, маалыматты түзүү, берүү жана пайдалануу процесстеринде технологиялык мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылып, социалдык-экономикалык процесстердин бардык субъекттеринин иш-аракеттерин башкарууда олуттуу секирик жасоого шарт түзөт. Бирок маалыматтын мазмуну, анын ичинде бухгалтердик маалымат да, аны түзүү жана иштетүү технологиясына эмес, маалымат алмашууга катышкан тараптардын объективдүү муктаждыктарына жараша аныкталат (Ташиев, 2022).

Маалыматтык тобокелдиктерди минималдаштыруу үчүн административдик жана техникалык коргоо каражаттарын колдонуу аркылуу маалыматка жетүүнү жөнгө салуу

зарыл. Бухгалтердик эсептин маалыматтык тутумдарын өз убагында ишке киргизүүнү көзөмөлдөө жана туура уюштуруу мүмкүн болгон тобокелдиктерди жана алардын терс кесепеттерин азайтууга өбөлгө түзөт.

Ишканада эмгек акыны эсепке алууну андан ары өркүндөтүү үчүн аны эсепке алуунун заманбап компьютердик каражаттары менен камсыз кылуу зарыл. Бул чыгымдарды тез жана сапаттуу талдоого, ошондой эле кызматкерлерге эмгек акыны жана милдеттүү төлөмдөрдү туура эсептөөнү камсыз кылууга мүмкүндүк берет.

Колдонулган адабияттар:

1. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси 2025-жылдын 23-январы № 23.
2. Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин №569 токтому. 30-декабрь 2022 ж.
3. ЗАО «1С». (2000). 1С: Зарплата и управление персоналом 8: учебное пособие. Москва.
4. Имаралиев., Бексултанов, А. (2023). Санариптик экономика шарттарында ишкананын каржы ресурстарын башкаруу. *Ош мамлекеттик университетинин Жарчысы*, (4), 107–116. https://doi.org/10.52754/16948610_2023_4_12
5. Кулуева, Ч. Р., & Ташкулова, Г. Б. (2022). Взаимосвязь показателей средней заработной платы и эффективность использования человеческого капитала. *Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана*, 4, 171-174.
6. Ташиев Н.М., Турганбаева М., Карабаева К. (2022). Санарип экономика шартында бухгалтердик эсептин өнүгүү перспективалары. *Экономика*, № 1. сс. 122-129. <https://journal.oshsu.kg/index.php/economy/article/view/492>