

Әдебиеттер тізімі

1. Одинцова Т.А., Рура О.В. сандық экономика мен ақпараттық қоғам жағдайындағы бухгалтерлік есептің трансформациясы. Цифрлық экономика мен өнеркәсіпті қалыптастырудағы жаңа сын-қатерлер, 2018.
2. Изварина Н.Ю. компанияның экономикалық қауіпсіздік жүйесінде ішкі аудитті жүргізудің әдістемелік аспектілері // қоғамды автоматтандыру жағдайында мемлекеттің экономикалық қауіпсіздігін қамтамасыз етудің құқықтық мәселелері. – 2018.
3. Rindasu S.-M. Blockchain in accounting: Trick or treat? Quality — Access to Success. 2019.
4. Шанасирова, Н. (2018). Вопросы организации внутреннего аудита. Международные финансы и бухгалтерский учет, 2018.
5. Лосева, А.С. Внутренний контроль как функциональная безопасность экономической на коммерческих предприятиях, 2017.

Учет и оплата труда

Е.А. Назаренко¹, М.С. Николаенко²

^{1,2} студентки специальности «Учет и налогообложение»
tereshenco1@gmail.com, bomnau_student@ukr.net

¹Николаевский национальный аграрный университет, г. Николаев, Украина

²Национальный университет биоресурсов и природопользования, г. Киев, Украина

Аннотация: Проблема оптимизации затрат на оплату труда одна из ключевых в экономике. Правильная организация бухгалтерского учета и анализа оплаты труда на предприятии оказывает влияние на формирование конечного финансового результата (прибыли) организации.

Ключевые слова: заработная плата, рабочая сила, фонд оплаты труда, эффективность использования заработной платы, структура заработной платы, оценка уровня заработной платы.

Заработная плата – это основной источник дохода персонала и одна из основных статей расходов компании.

Заработная плата регулируется не централизованно, а через трудовые договоры; государство отказалось от централизованного регулирования заработной платы. Организация имеет право самостоятельно устанавливать тарифы, оклады, премии, надбавки и другие выплаты, при условии, что заработная плата не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

Основной формой распределения по труду является заработная плата, которая представляет собой выраженную в денежных средствах долю трудящихся в той части национального дохода, которая направлена на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым в общественном производстве.

Формы и системы оплаты труда являются средством определения соотношения между количеством и качеством труда, т.е. между объемом работы и ее оплатой [3]. Это делается с помощью различных показателей, которые отражают результаты работы и фактически отработанное время. Другими словами, форма вознаграждения определяет, как оценивается труд, когда он оплачивается: по конкретному результату, по отработанному времени, по индивидуальным или коллективным результатам. В зависимости от формы труда,

используемой на предприятии, структура заработной платы различается: в ней преобладает условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная часть (сдельная, премии). Соответственно, влияние материальных стимулов на показатели отдельного работника или коллектива бригады, отдела или цеха будет разным.

Предприятия и организации самостоятельно определяют формы и системы оплаты труда для различных категорий работников. Оплата труда – это вознаграждение сотрудников за выполненную работу. Ее ключевой частью считается заработная плата – сумма, выплачиваемая за проделанную работу. Зачастую зарплата имеет фиксированную ставку в единицу времени. При необходимости выплаты могут начисляться по часам, дням, неделям или месяцам. С точки зрения сотрудника, зарплата – это его основной доход. С точки зрения работодателя – сумма, которую придется отнести на издержки производственного процесса и по возможности уменьшить [1].

Среди главных функций работников предприятия можно выделить следующие:

- социальная, отражающая меру труда каждого при разделении фонда потребления между сотрудниками и владельцами производственных средств.
- воспроизводительная, выражающаяся в обеспечении сотрудников и их семей необходимыми условиями для воспроизводства.
- учетная – рабочая сила распределяется по предприятиям, отраслям и регионам в соответствии с рыночной конъюнктурой.
- стимулирующая – размер выплат зависит от трудового вклада конкретного сотрудника в окончательный результат работы компании или проекта.

Под системой оплаты труда следует понимать:

- размеры тарифных ставок;
- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры доплат и надбавок компенсационного характера.

В перечисленных системах оплаты труда можно выделить основные и системы, дополняющие основные системы оплаты. Так, к основным системам оплаты следует отнести оплату, определяемую на основании тарифных ставок и окладов. Доплаты и надбавки компенсационного характера дополняют эти основные системы оплаты труда. Формы оплаты представлены на рисунке 1.



Рисунок 1. Формы оплаты труда

Примечание – источник [1].

Организация самостоятельно разрабатывает и утверждает формы и системы оплаты труда, а именно: тарифные ставки и оклады.

В основном на организациях применяется повременная и сдельная форма оплаты труда [2].

Сдельная форма оплаты труда подразумевает начисление выплат работникам за каждую единицу выполненной работы или созданной продукции. Все расценки устанавливаются заранее. При современном подходе сдельная система подразделяется на несколько подвидов:

1. Прямая сдельная. Производится исключительно на основании существующих расценок за единицу продукции или работ. При выплатах учитывается квалификация сотрудников.

2. Сдельно-премиальная. При перевыполнении плана выработки или достижении иных качественных или количественных показателей начисляются премии.

3. Сдельно-прогрессивная. Сотрудники перевыполняют установленную норму – работодатель увеличивает выплаты.

4. Косвенно-сдельная. Используется на вспомогательных производствах, а также при расчетах с наладчиками, комплектовщиками и т.д., которые не участвуют непосредственно в производственном процессе, но помогают ему.

5. Аккордная. Производится за всю выполненную работу, а не за каждую операцию по отдельности.

При подобном подходе к расчетам увеличиваются количественные показатели работников, люди становятся материально заинтересованными в росте производительности и окончательном результате.

При повременной схеме не имеет значения количество выпущенной продукции или выполненной работы. Сотрудник должен находиться на рабочем месте в течение 8-и часов и получить заработную плату за фактически отработанное время. В зависимости от периода расчета существуют почасовая, поденная, понедельная и помесечная зарплаты. Заработная плата будет равна произведению тарифной ставки за период и количество отработанных периодов. Простая повременная оплата не зависит от количественных характеристик. Фактически это оклад, начисляемый каждому сотруднику лишь за сам факт его наличия на предприятии [5].

При повременно-премиальной денежной форме оплаты труда рабочих к окладу прибавляется премия за выполненную работу, достижение каких-либо показателей или за иные критерии. Все условия получения премии оговариваются в трудовом соглашении с сотрудником и прописываются во внутренней документации.

Сегодня большинство крупных компаний предпочитают уходить от современной формы. Материальное поощрение зависит от квалификации сотрудника и анализа выполняемой работы. Такие предприятия выплачивают сотруднику фиксированные суммы именно за квалификацию, качество и объем работы, а не за время, проведенное на рабочем месте.

Системы оплаты труда сводятся к трем основным: тарифной, бестарифной и смешанной.

При тарифной системе существуют нормативы, согласно которым дифференцируется зарплата работников нескольких категорий.

К элементам этой системы относятся:

- Тарифная сетка – таблица со ставками за час или день. Сегодня принято использовать шестиразрядные сетки, которые дифференцируются в зависимости от условий труда. В таблице предусматриваются ставки для сотрудников, работающих на сдельной и повременной основе.

- Тарифная ставка – оплата за работу, выполненную в единицу времени. На западе чаще используется часовая ставка (например, в Америке минимальная ставка составляет 7,25

долларов в час). Тарифная ставка выражена исключительно в денежной форме и повышается вместе с разрядом.

- Тарифный коэффициент. Первый разряд, самый низкий, принимается за базу. Коэффициент – это отношение ставки разряда к базе. Показатель дает понять, во сколько раз оплата труда рабочих, которым присвоен конкретный разряд, превышает выплаты неквалифицированным работникам с первым разрядом.

- Тарифно-квалификационный справочник, в котором содержится список работ, квалификационные требования и характеристики, требования к персоналу и т.д.

Бестарифная и смешанная системы оплаты труда. При бестарифной системе оплаты труда зарплата не зависит от того, какой объем работы выполнил конкретный исполнитель, и какое время было затрачено. Всё зависит от того, с каким результатом отработало все предприятие или подразделение. По окончании периода работодатель выделяет определенные денежные средства на фонд заработной платы.

Бестарифная система используется при коллективной организации труда. В частности, начисления производятся на бригаду или временный коллектив. Индивидуальные выплаты производятся не по категориям или разрядам, а по индивидуальным коэффициентам, присвоенным каждому члену бригады [4].

Фактически бестарифная система представляет собой модификацию тарифной, когда каждый работник оценивается индивидуально. На большинстве предприятий использование такой схемы не имеет смысла, однако при высокой корпоративной системе и проработанной системе оценки эффективность бестарифного подхода возрастает.

Смешанная система – это сочетание тарифной и бестарифной системы. Здесь все зависит от специфики работы компании и производственной необходимости. Среди подобных схем выделяются три:

- Плавающие оклады. Работник или команда выполняют план выпуска товаров. В зависимости от результативности тарифная ставка подлежит корректировке.

- Комиссионная форма. Используется для продавцов и работников службы сбыта, рекламных агентств и подобных компаний.

- Дилерский механизм. Представитель компании за собственные деньги закупает продукцию для последующей реализации. Разница между закупочной и розничной ценой – это и есть заработная плата.

Вне зависимости от того, какая система выбрана на предприятии, она должна быть понятна всем. Сотрудники должны знать, каких показателей они должны добиться, чтобы получить причитающиеся им выплаты. Если четких критериев нет, отсутствует мотивация для достижения поставленных целей.

Целью стратегического управления является выживание в долгосрочная конкуренция. Одной из важнейших сильных сторон организации является высокий кадровый потенциал.

Одной из важнейших сильных сторон организации является высокий кадровый потенциал.

Список литературы

1. Орлова Е.В. Оплата и нормирование труда // Справочник кадровика. – 2017. – №4.
2. Ракитина М.Ю. Выплата заработной платы // налоговый курьер. – 2018. – №1. – С. 34
3. Митрофанова И. А. Управление экономикой труда на предприятии: учеб. Пособие. Волгоград: ВолгГТУ, 2018. – 35 с.
4. Митрофанова И. А., Тлисов А. Б. Потенциал модернизации налога на прибыль: экономико-управленческие аспекты: монография. Волгоград: Крутон, 2018. – 246 с.
5. Мишурова И. В., Кутелев П. В. Управление мотивацией персонала: учеб. -практик, пособие. М.: ИКЦ «МарТ», 2019. – 240 с.