

Особенности учета, контроля и анализа расчетов с персоналом по оплате труда

Выявлены проблемы, возникающие в ходе учета, контроля и анализа расчетов с персоналом по оплате труда и приведены возможные пути решения этих проблем.

оплата труда, заработная плата, формы оплаты труда, индексация денежных доходов граждан, внутрихозяйственный контроль расчетов по оплате труда.

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников [14;с.50]. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Актуальность данного вопроса также обусловлена тем, что от организации системы оплаты труда на предприятии во многом зависит эффективность использования имеющихся трудовых ресурсов, мотивация работников.

В Украине исследованиями систем регулирования оплаты труда занимаются А.Базилюк, С.Бандур, Д.Богиня, В.Бондар, В.Данюк, С.Демьяненко, Т.Заяц, М.Карлин, А.Колот, Г.Куликов, В.Лагутин и другие.

Целью статьи является сопоставление существующих подходов к организации системы оплаты труда, выявление проблем, связанных с различием в подходах, и разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда в части учета, контроля и анализа.

При изучении действующих официальных документов, статей современных авторов, работающих по данной теме, были выявлены основные расхождения в подходах учета, анализа и контроля заработной платы на предприятии.

По мнению З. Задорожного существует необходимость переноса некоторых выплат из состава дополнительной заработной платы в основную, так как они больше соответствуют определению последней, нежели первой [7;с.40]. То есть эти составные по экономическому содержанию не являются вознаграждением за труд свыше установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность и за особые условия труда. Например, доплата бригадирам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадами является вознаграждением за выполнение ими должностных обязанностей. Оплата труда работников за расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, совмещение профессий (должностей) является вознаграждением за фактически выполненную работу.

В структуре дополнительной заработной платы «оплата труда в сверхурочное время в выходные и нерабочие дни» в размере и по расценкам, установленным действующими законодательными актами, слово «оплата» целесообразно заменить словом «доплата» [4;п.2.2]. Заработную плату за фактически отработанное время в выходные (праздничные) дни, сверхурочное время следует относить к основной заработной плате, а доплату к ней в соответствии с действующим законодательством – к дополнительной [9; с.29]. Рассмотренный подход не учитывает особенностей труда в информационно-коммуникационной сфере общественного производства, где высокую

долю составляет творческая деятельность, создание объектов интеллектуальной собственности.

Вместе с тем, Инструкцией по статистике заработной платы от 13.01.04 №5 [4; п.2.3] предусматривается, что в состав прочих поощрительных и компенсационных выплат, наряду со многими другими спорными составляющими, относятся поощрения к юбилейным и памятным датам, а также материальная помощь. Однако, поскольку оплата труда – это вознаграждение работникам за выполненную работу, то материальная помощь и выплаты к юбилейным и памятным датам нельзя относить к заработной плате. Такие выплаты нецелесообразно включать в доход работника (это понятие шире термина «заработная плата»).

Учет расчетов по выплатам работникам ведется на счете 66 «Выплаты работникам» (раньше он назывался «Расчеты по оплате труда»). Не так давно этот счет был дополнен субсчетом 663 «Расчеты по прочим выплатам». На наш взгляд, на этом субсчете нужно учитывать выплаты работникам, которые связаны с трудовыми отношениями, но не входят в фонд оплаты труда. В то же время не будет нарушением отражать здесь все выплаты работникам, даже те, которые не связаны с трудовыми отношениями (например, арендную плату).

Одной из проблем, связанных с оплатой труда, является самостоятельный выбор бухгалтерами форм и систем оплаты труда. В зависимости от того, какая форма оплаты труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия).

Вопрос выбора оптимальных систем оплаты труда освещен в монографиях таких авторов, как Ф.Ф. Бутынец, С.А. Бороненкова. Однако в этих работах приведен лишь перечень вариантов, из которых возможен выбор, с указанием их особенностей, но не указаны этапы решения данной проблемы. Механизм выбора оптимальных форм и систем оплаты труда показан на рис. 1.

Коллективным договором могут определяться формы и системы оплаты труда на конкретных работах, и изменяться они могут только путем внесения изменений в коллективный договор [3; ст.361]. Но практически выполнить эти требования бухгалтеру очень тяжело, иногда невозможно. Поэтому в связи с отсутствием четких методик желательно было бы в коллективном договоре устанавливать принципиальные условия для применения на предприятии конкретных форм и систем оплаты труда.

Еще одной проблемой учета заработной платы, по мнению автора статьи, является изменение прожиточного минимума и минимальной заработной платы, что влечет за собой индексацию заработной платы наемных работников. Операция по начислению заработной платы превращается для бухгалтера в довольно сложную процедуру с многочисленными расчетами, пересчетами, определением индивидуальных индексов и др.

Необходимо рассмотреть вопрос об индексации доходов наемных работников, что вызывает у бухгалтера дополнительные трудности. Бухгалтеру приходится ежемесячно производить перерасчет заработной платы (если индекс инфляции составляет 101% и более).

В соответствии с пунктом 5 Порядка проведения индексации денежных доходов граждан, утвержденного постановлением Кабинета министров Украины, в случае повышения размера минимальной заработной платы, месяц, в котором произошло повышение, считается базовым при исчислении индекса потребительских цен для индексации денежных доходов граждан. Индексация денежных доходов за этот месяц не производится. Это требует дополнительных расчетов и забирает много времени бухгалтера, а также дополнительные меры неправильному выполнению или

невыполнению индексации. Следовательно, кто-то может установить для этих целей свою бухгалтерскую программу, заложив в нее соответствующий алгоритм, а кто-то постарается эту процедуру упростить, используя метод «искусственного повышения заработной платы». Этот метод описан в статье И. Губиной и Е. Кушиной «Индексация заработной платы» [5; с. 31-35].

По причине дисбаланса в экономике, прожиточный минимум значительно превышает минимальную заработную плату, что уже само собой является нарушением законодательства о труде.

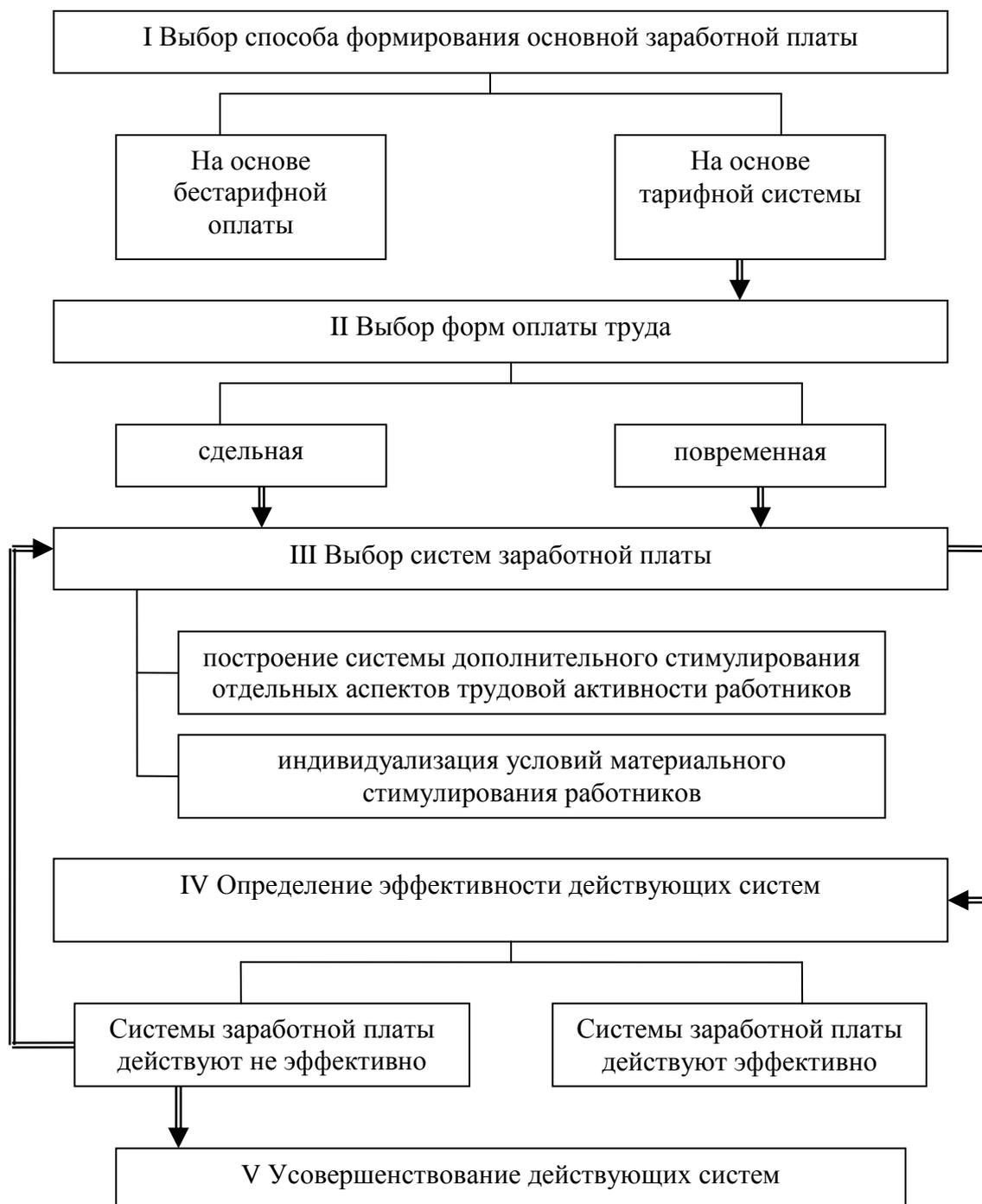


Рисунок 1 – Механизм выбора оптимальных форм и систем оплаты труда

При организации внутрихозяйственного контроля расчетов с персоналом по

заработной плате, проблемой является разработка форм управленческой отчетности для дальнейшего использования в качестве информационной базы при принятии управленческих решений, оперативном контроле и анализе. Следовательно, учетная информация должна содержать обобщенные сведения о действующих формах и системах оплаты труда, структуре выплачиваемой заработной платы, степени стимулирования труда работников. Данный вопрос не нашел отражение в известных публикациях, так как представляет собой конкретное направление работы управленческого персонала для каждого предприятия.

При аудите расчетов с персоналом по оплате труда и прочим выплатам, некоторые авторы в качестве одного из параметров аудита выделяют проверку эффективности действующей на предприятии системы заработной платы [11; с.54].

Оценка эффективности является именно тем инструментом, который позволяет определить, насколько действующая на предприятии система премирования соответствует уровню достижения поставленных целей деятельности. В то же время, можно выделить следующие проблемы, возникающие в ходе такой проверки:

- не разработаны проекты составляемых рабочих документов, на основе которых можно сделать обоснованный вывод об эффективности действующей на предприятии системы заработной платы;
- не определены приемы аудита, используемые при проверке.

Одним из возможных путей решения данной проблемы является определение сбалансированного набора показателей, который позволил бы аудитору сделать обоснованный вывод об эффективности действующей на предприятии системы оплаты труда. Однако при этом необходимо учитывать, что параметры действующей системы заработной платы сложно оценить количественно.

Основной проблемой проведения аудита на предприятиях является то, что до сих пор еще не создана правовая основа аудита использования трудовых ресурсов, нет подробных разработок форм его организации, а также готовых методик по проведению аудита использования трудовых ресурсов, утвержденных профессиональными аудиторскими объединениями и организациями, государственными органами. Отсутствие законодательной, правовой и организационно-методической базы для цивилизованного проведения аудита использования трудовых ресурсов затрудняет оперативное и качественное осуществление данной работы.

Основные выводы, что следуют из данной статьи следующие:

1. При изучении структуры составляющих фонда оплаты труда были выявлены недостатки в существующей классификации, целесообразным видится целесообразным перенос некоторых выплат из состава дополнительной заработной платы в основную (в части совмещения профессий);

2. Необходимо внести коррективы в План счетов бухгалтерского учета;

3. Одним из возможных путей решения проблем аудита заработной платы является определение сбалансированного набора показателей, который позволил бы аудитору сделать обоснованный вывод об эффективности действующей на предприятии системы оплаты труда.

4. Перспективным представляется провести дополнительные исследования в части решения вышеизложенных проблемных вопросов относительно расчетов с персоналом по оплате труда, что позволит дополнить существующие методики анализа, процедуры аудита, и получить сведения, необходимые для осуществления внутривозвратного контроля на предприятии.

Список литературы

1. Об оплате труда: Закон Украины от 24.03.95 г. № 108/95-ВР // Ведомости Верховной Рады Украины.- 1995.- №17.- Ст.121.
2. О налоге с доходов физических лиц: Закон Украины от 22.05.03 г. №889-IV // Налоги и бухгалтерский учет.- 2003.- №63.- С.2-43.
3. О коллективных договорах и соглашениях: Закон Украины от 01.07.93 г. № 3356-ХП // Ведомости Верховной Рады Украины.- 1993.- №36.- Ст. 361.
4. Инструкция по статистике заработной платы, утвержденная приказом Министерства статистики Украины от 13.01.04г. №5.
5. Губина И., Кушнина Е. Индексация заработной платы // Бухгалтерия.- 2004.- № 26.-С. 33-35.
6. Евсеева О. Проблемные вопросы построения плана счетов в зависимости от классификационных подходов и сферы его применения //Вестник бухгалтера и аудитора Украины.-2004.-№3.- С.4-7.
7. Задорожный З. Проблемы управленческого учета затрат на оплату труда в строительстве // Бухгалтерский учет и аудит.-2004.- № 10.- С. 37-42.
8. Кондрашихин А.Б.Оценка рисков инвестирования на рынке ценных бумаг. - Севастополь: РИБЭСТ, 2002. - 324с.
9. Лишиленко А. Бухгалтерский учет расчетов по выплатам работникам // Бухгалтерский учет и аудит.- 2004.-№12.-С. 29-30.
10. Лысенко Л.И. Бухгалтерский учет: основы теории: Учебное пособие. – Севастополь: Издательство Сев НТУ, 2000. – 380с.
11. Нетыкша О. Операционный аудит: понятие, функции, практика осуществления на предприятиях // Бухгалтерский учет и аудит.- 2002.- №5.- С. 53-57.
12. Підлужна Н. Доходи населення згідно даних Мінпраці України //Праця і зарплата.-2005.-№6.- С.10.
13. Синько Н. Оплата труда: это интересно всем //Все о бухгалтерском учете. - 2003.-№77(865).-С.28-29.
14. Соболевская Л. В. Роль заработной платы в рыночной экономике // Мировая экономика и международные отношения.-2002.-№12.- С.49-57.
15. Чала О.М. Мотиваційний аспект договірного регулювання оплати праці // Оплата праці: проблеми теорії та практики : Зб. наукових праць – Луцьк: ВДУ ім. Л.Українки. - 2000. – С. 251-256.
16. Чала О.М. Механізм договірного регулювання оплати праці на виробничому рівні в Україні // Регулювання зайнятості та оплати праці в перехідній економіці : Зб. наукових праць – К.: Ін-т економіки НАН України. - 1999. – С. 79-85.

Виявлено проблеми, що виникають в ході обліку, контролю та аналізу розрахунків з персоналом по оплаті. Наведено можливі шляхи вирішення цих проблем.

Problems, which arise up during consideration, control and analysis of computations with personnel on payment, are exposed. The possible ways of decision of these problems are resulted.