

Использование предложенной нами методики учета на практике позволит получать более достоверную информацию о величине финансового результата организаций, о величине собственного капитала, приблизит бухгалтерский учет и отчетность к нормам МСФО, а также будет способствовать принятию более рациональных управленческих решений в области вложений предприятия во внеоборотные активы.

Литература

1. С.Б. Тикельман, Е.С. Казачевич. Инвестиционная недвижимость // МСФО и МСА в кредитной организации, 2006. - № 6(22),. – С. 29-36.
2. Трифонов Н.Ю. Рынок белорусских квартир: лето 2008 года (Минск) // Бухгалтерский учет и анализ. – 2008. - №11. – С. 50-56.
3. Трифонов Н.Ю. Рынок белорусских квартир: весна 2009 года (Минск) // Бухгалтерский учет и анализ. – 2009. - №7. – С. 48-52.
4. Международные стандарты финансовой отчетности / Перевод: О.Аскери, В.Тарусин, Л.Ходырев; под ред. С.Перевезенцева, К.Сумина. – М.: Аскери-АССА, 2006. – 1060 с.

УДК 331.2

Изотова Е.В.

Научный руководитель: к.э.н., профессор Сопко В.В.

Институт магистерского и последипломного образования Университета банковского дела Национального банка Украины г. Киев

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА: АНАЛОГИЯ УЧЕТА В УКРАИНЕ И МИРЕ

Вступление

Оплата труда представляет собой одну из самых сложных и противоречивых экономических категорий. Сложность ее определяется многофакторной зависимостью размера оплаты труда от условий его осуществления. Противоречивость вытекает из полярного характера интересов субъектов - участников рыночных отношений. Речь идет о работнике и работодателе. Один из них озабочен уровнем своего благосостояния, определяемым заработной платой. Второго интересует возможность сбыта продукции, что существенно зависит от понесенных при производстве затрат. Таким образом, в сфере оплаты труда необходимо осознание социального взаимодействия субъектов, их партнерства на фоне государственных интересов и регулирующего влияния государства.

Актуальность

Актуальность темы подтверждается тем, что в настоящее время в Украине в сфере оплаты труда сложилась кризисная ситуация, которая заключается в следующем. Во-первых, переход к рыночной экономике привел к снижению реальной заработной платы почти во всех отраслях. Во-вторых, возникла огромная дифференциация зарплаты между отдельными социальными группами. В-третьих, зарплата перестала быть стимулирующим фактором, что затрудняет проведение мотивирующей политики, а систематические невыплаты заработной платы стали серьезной проблемой для работников и предприятий.

Целью данной работы является необходимость исследования оплаты труда, как экономической категории, анализа действующих систем и форм оплаты труда в Украине и мире, а также изучения методов мотивации оплаты труда на современных предприятиях.

Основные итоги исследования

Анализируя литературные источники, можно сделать такой вывод, что большинство ученых рассматривают заработную плату как вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную работу.

Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия, учреждения, организации и максимальным размером не ограничивается.

Главным законодательным актом, на котором базируется все законодательство, в том числе и законодательство о труде, является Конституция Украины. Согласно ст.43-46 Конституции Украины, каждый гражданин имеет право на труд, на отдых, на социальную защиту, на здоровые и безопасные условия труда и на заработную плату, к тому же не ниже установленного минимума. Для регулирования вопросов оплаты труда используют законы, нормативные акты, Постановления КМУ, инструкции, которые утверждаются КМУ.

Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда, тарифные ставки и оклады на предприятиях могут использоваться в качестве ориентиров для дифференциации оплаты труда в зависимости от профессии, квалификации работников, сложности условий выполняемых ими работ.

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия. Взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой заработной платы, они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда.

При разработке систем оплаты труда на предприятии приходится решать одновременно две задачи. Во-первых, каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами. Во-вторых, каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

Одним из принципиальных требований к системам оплаты на предприятии является то, чтобы они обеспечивали равную оплату за равный труд. Это, в свою очередь, требует, чтобы показатели, используемые для учёта результатов труда, давали возможность оценить как количество, так и качество труда наёмных работников и устанавливать соответствующие этим показателям нормы количества и качества труда.

Основой организации оплаты труда является тарифная система оплаты труда, которая включает тарифные сетки, тарифные ставки, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационные характеристики. Тарифная система оплаты труда используется для распределения работ в зависимости от их сложности, а работников — в зависимости от их квалификации или по разрядам тарифной сетки. Она является основой формирования и дифференциации размеров заработной платы.

В зарубежных странах накоплен большой опыт применения самых разнообразных систем заработной платы. Системы отдельных стран характеризуются отличительными чертами: в Швеции – солидарной заработной платой, в Японии – оплатой за стаж и рационализаторство, в Германии – стимулированием роста производительности, США – оплатой за квалификацию, Великобритании – оплатой по индивидуальным контрактам, во Франции – индивидуализацией зарплаты, Италии – выплатой коллективных и индивидуальных надбавок к отраслевой тарифной ставке и надбавками в связи с ростом стоимости жизни. Одновременно наблюдается общая нацеленность систем заработной платы на повышение эффективности производства.

Большинство современных систем заработной платы состоит из двух частей: базовой (постоянной) и дополнительной (сменной). В данное время в развитых странах применяются различные системы оплаты, из которых целесообразно выделить такие, которые приведены на рис. 1.

Опыт оплаты труда в США и Японии показывает, что применение разных форм оплаты труда способствует формированию у персонала заинтересованности в повышении квалификационного и профессионального уровня, развитию фирм.

Для правильного отображения результатов работы сотрудников предприятия должен надлежащим образом быть организован бухгалтерский учет. Учет труда и заработной платы является одним из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтера. Но в каждой стране учет отличается друг от друга, ибо многие проблемы решаются в этих странах неодинаково, что обусловлено различной правовой основой, существующей в каждой стране, традициями, многовековым опытом и менталитетом бухгалтерских работников. И в то же время основные положения этих бухгалтерских систем одинаковы, так как берут начало от трудов Луки Пачоли (1445-1517).

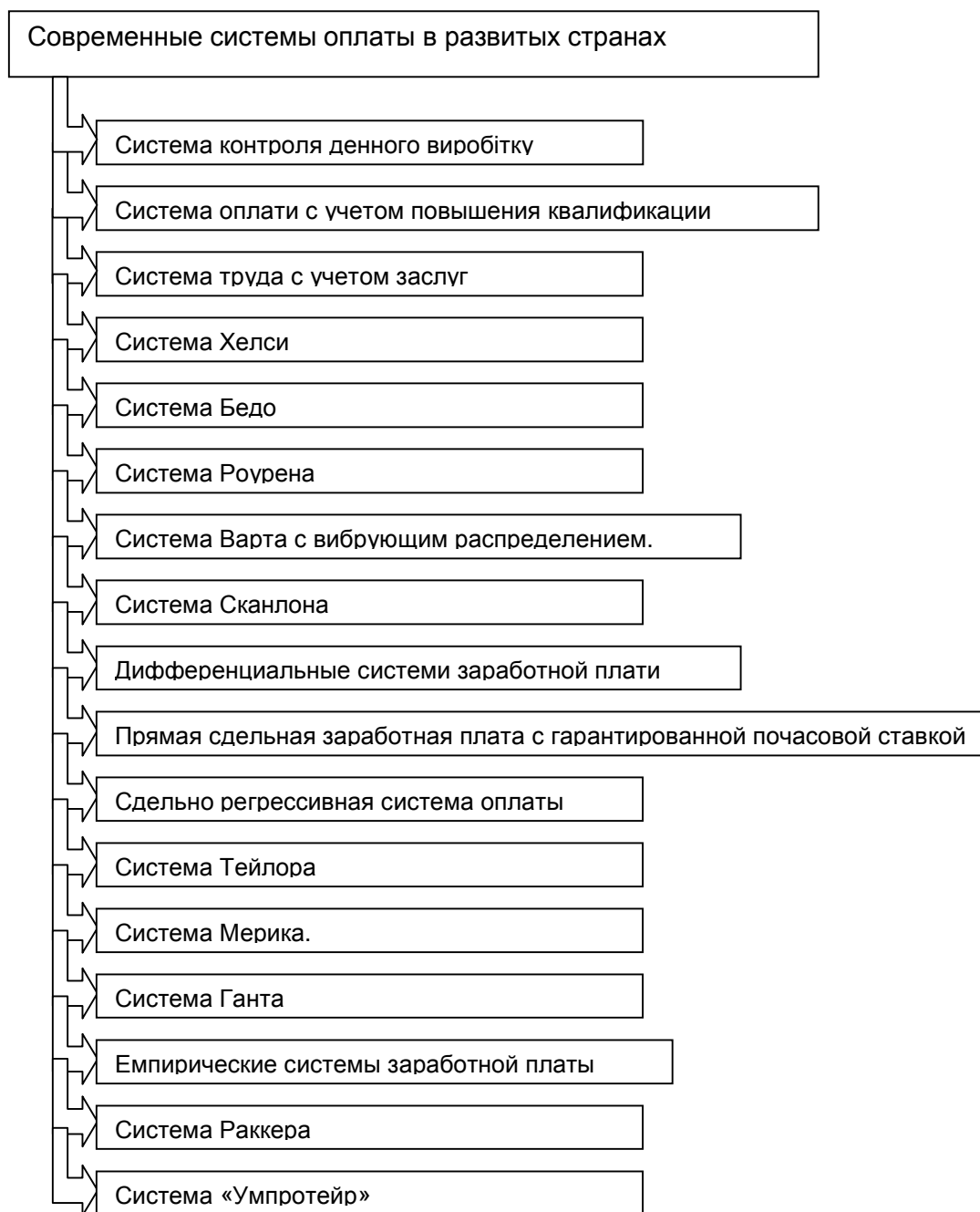


Рисунок 1

Значение учета заработной платы состоит в том, что работодатель обязан вести отчетность, подтверждающую обязательства по начислению заработной платы и удержаний из нее. Система учета заработной платы нуждается в строгом контроле и эффективной обработке данных, а также в регулярном информировании соответствующих финансовых органов.

Заключение

Таким образом, анализируя опыт и методики оплаты зарубежных стран, применительно к нашей стране можно сделать вывод, что для достижения высоких конечных результатов оплату труда руководителей, специалистов, рабочих в условиях рыночной экономики целесообразно строить на следующих принципах.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности доминирующих в коллективе ценностей и целей. При этом необходимо иметь в виду функциональные обязанности руководителей. Их главная задача заключается в том, чтобы обеспечить неуклонный рост объема производства (услуг) высококачественной продукцией при минимальных затратах ресурсов на основе использования передового опыта.

Кроме того, решая вопросы оплаты труда, нужно иметь в виду следующие четыре фактора: финансовое положение предприятия; уровень стоимости жизни; уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за такую же работу; рамки государственного регулирования в этой области.

Литература

1. Лучко М.Р., Бенько І.Д. Бухгалтерський облік у зарубіжних країнах: Навч. Посіб.-К.: Знання, 2006.-311с.
2. Немордук Н.М. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту у розрахунках з оплатою праці // Економіка і держава. – 2209. – №8. – С. 36–38.
3. Оплата праці: організація та облік: збірник систематизованого законодавства / уклад. О.Б. Кушина, Н.М. Тарасова-К.: Бліц-Інформ, 2009. – Вип.10. – 192с

УДК 657

Дудан М.А.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Сапего И.И.

УО «Полоцкий государственный университет» г. Новополоцк

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА И КОНТРОЛЯ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Финансовый результат является одним из важнейших показателей оценки хозяйственной деятельности предприятия. В рыночных условиях любое предприятие заинтересовано в получении прибыли от своей деятельности, направляемой на расширение производственных мощностей, поощрение персонала, выплату дивидендов акционерам и т.д. В связи с этим огромное значение имеет достоверный учет и четкая организация контроля за формированием финансовых результатов.

В результате проведенного нами исследования порядка формирования финансовых результатов в организациях Республики Беларусь была выявлена проблема необоснованного отражения на счете 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)» как величины самой нераспределенной прибыли (непокрытого убытка), так и сформированных за счет прибыли фондов. Это размывает качественный признак указанного счета. Для устранения сложившейся ситуации нами была предложена структурно-логическая модель формирования показателей прибыли [1]. Согласно ей, прибыль к распределению, отражаемая на счете 99 «Прибыли и убытки», после выплаты налогов и иных обязательных платежей списывается на счет 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)», а затем распределяется как капитализированная прибыль на отдельном счете для финансирования развития организации, направляется на инвестиции. Для этих целей предлагается использовать счет 82 «Резервный фонд», переименовав его в «Капитализированная прибыль», поскольку, по нашему мнению, его нынешнее название не соответствует сущности отражаемых на нем источников средств [2].

Таким образом, счет 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)» отражает только самую нераспределенную прибыль прошлых лет. К указанному счету рекомендуется открыть следующие субсчета: 84 – 1 «Нераспределенная прибыль»; 84 – 2 «Непокрытый убыток»; 84 – 3 «Прибыль к распределению».

Сумма же капитализированной прибыли и ее использование отражается на сч. 82 «Капитализированная прибыль», к которому будут открыты субсчета:

- 82 – 1 «Реинвестированная прибыль»;
- 82 – 2 «Инвестированная прибыль»;
- 82 – 3 «Фондообразующая прибыль»
- 82 – 3/11 «Фонд накопления образованный»;
- 82 – 3/12 «Фонд накопления использованный»;
- 82 – 3/2 «Фонд потребления»;
- 82 – 3/3 «Резервный фонд для покрытия убытков»;
- 82 – 3/4 «Резервный фонд обеспечения выплаты заработной платы»;
- 82 – 3/5 «Резервный фонд для увеличения уставного фонда»;
- 82 – 3/6 «Резервный фонд выплат по привилегированным акциям»;
- 82 – 3/7 «Резервный фонд выплат по облигациям»;
- 82 – 4 «Фонд руководителя предприятия»;
- 82 – 5 «Фонд риска»;
- 82 – 6 «Фонд выдачи ссуд, займов работникам организаций».

Предлагаемая методика учета прибыли и ее распределения представлена в таблице 1.