

Литература

1. Грачева, М.Е. Формирование аналитического баланса в условиях перехода на МСФО / М.Е. Грачева // Экономический анализ: теория и практика. – 2006. -№15.-С. 41-51.
2. Кизило, Н.Я. О совершенствовании содержания и структуры бухгалтерского баланса / Н.Я. Кизило // Бухгалтерский учет и анализ. – 2002. – № 10. -С. 29-32.
3. Коротаев, С. Л. Проблемы учета капитала в условиях трансформации отношений собственности и их решения / С. Л. Коротаев // Бухгалтерский учет и анализ. – 2008.- № 8. -С. 14-22.
4. Савицкая, Г.В. Какой видится бухгалтерская отчетность финансовому аналитику? / Г.В. Савицкая // Бухгалтерский учет и анализ. – 2004.- № 8. -С. 34-40.
5. Савицкая, Г.В., Гудкова Е. А. Бухгалтерский баланс как информационный ресурс / Г.В. Савицкая, Гудкова Е. А. // Финансы. Учет. Аудит. – 2007.- № 8. -С. 23-27.
6. Щербатюк, С. Ю. Необходимость совершенствования отчетной информации в Республике Беларусь / С. Ю. Щербатюк // Бухгалтерский учет и анализ. – 2008.- № 8. -С. 51-55.

УДК 657

Черноокая А.В.

Научный руководитель: старший преподаватель Ерина С.И.

УО «Полоцкий государственный университет» г.Новополоцк

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ И УЧЕТА ПРЕМИЙ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ

В настоящее время в условиях развивающейся рыночной экономики, чтобы предприятие работало эффективно, необходимо изучать премии как объект бухгалтерского учета. Для руководителя важно знать виды премиальных систем, источники выплат премий и условия премирования работников, учитывать опыт предприятий-конкурентов. В связи с вышеизложенным тема представленной работы **актуальна**.

Под **премированием** понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их возрастания. [1,с.135-136]

Основная задача премирования – поставить размер переменной части заработка в зависимость от индивидуальных и коллективных результатов труда.

Применение премиальных систем осуществляется на основе положений о премировании работников, которые разрабатываются как в целом для предприятия, так и для отдельных подразделений.

Система мотивации существует практически на каждом предприятии. Однако с ее помощью многим компаниям не удается добиться желаемых целей: повысить производительность труда, заинтересовать в результатах деятельности компании рядовых сотрудников и т. д. В большинстве случаев причина подобных неудач в том, что система мотивации не учитывает особенностей конкретного предприятия, а также существуют проблемные вопросы в законодательстве.

С 1 июня 2006 г. вступило в силу постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 апреля 2006 г. № 555 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования оплаты труда» (далее – постановление № 555).

В соответствии с постановлением № 555 премирование руководителей (их заместителей) и главных специалистов коммерческих организаций, имеющих по итогам предыдущего года убыток от реализации продукции, товаров (работ, услуг), осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством, по итогам работы за квартал, при этом 30 % начисленной премии резервируется и выплачивается при отсутствии роста убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в следующем порядке:

за I и II кварталы – по итогам работы за первое полугодие;

за III и IV кварталы – по итогам работы за год.[2]

В соответствии с Типовым планом счетов бухгалтерского учета зарезервированная часть квартальной премии учитывается на отдельном субсчете счета 96 «Резервы предстоящих расходов».

На сегодняшний день существуют проблемы с начислением и резервированием премий работникам:

Во-первых, в состав расходов отчетного месяца включается сумма зарезервированной премии, которая выплачивается в будущих месяцах при наличии установленных постановлением № 555 условий; при невыполнении указанных условий в будущем премия, которая ранее была включена в состав расходов, не выплачивается, что требует корректировки суммы расходов на оплату труда;

Во-вторых, резервирование премий в размере 30% и включение её в состав расходов отчетного месяца вызывает затруднение при определении размера премии, включаемой и не включаемой в состав расходов, учитываемых при исчислении налогооблагаемой прибыли; поскольку неясно, в какой момент рассчитывать лимит по включению премии в состав расходов, учитываемых при налогообложении: в месяце резервирования премий или месяце выплаты;

В-третьих, включение в состав расходов отчетного месяца суммы зарезервированной премии, которая в будущем может быть не выплачена, нарушает общепринятый принцип учета соответствия доходов и затрат;

В-четвертых, порядок резервирования премий, закрепленный постановлением №555, вносит неясности относительно периода расчета и уплаты обязательных отчислений с фонда заработной платы;

В-пятых, резерв на выплату премии – это не премия данного отчетного периода. Начисление резерва на премию не означает, что эта премия будет выплачена. Следовательно, сумма резерва не может рассматриваться как сумма премии и относиться на себестоимость продукции и тем самым ухудшать финансовое положение субъекта хозяйствования. При таком подходе речь должна идти не о сумме начисленных в отчетном квартале премии и резерва работникам, стимулируемых по итогам работы за квартал.

Поэтому в настоящее время при таком количестве проблем в порядке учета резервирования премий требуется иной подход.

Та часть премии, которая резервируется и относится на расходы в отчетном месяце, может быть не выплачена, при невыполнении показателей по премированию (письмо Министерства финансов Республики Беларусь от 22 июня 2006г. № 15-9/390), поэтому зарезервированная и невыплаченная премия не должна включаться в состав расходов отчетного месяца

Зарезервированная премия - это та часть премии, которую работник заработал в отчетном периоде, но которую ему выплатят в следующем отчетном периоде при выполнении определенных показателей (постановление № 555). Это означает, что выплачиваемая впоследствии зарезервированная премия является не премией прошлых периодов, а в большей мере премией последующего отчетного периода. Экономист Коротяев С.Л. предлагает использовать счет 97 «Расходы будущих периодов» при резервировании премий.[3] Расчет будущей премии исходя из базы прошлых периодов, мог бы отражаться в учете с помощью счета 97 «Расходы будущих периодов». На каждом предприятии производятся такие хозяйственные операции, которые независимо от времени фактического поступления или оплаты относятся к иным отчетным периодам. Для учета расходов будущих периодов предусмотрен бюджетно-распределительный, активный счет 97 «Расходы будущих периодов».

В учете должен создаваться резерв на выплату премии и использоваться только тогда, когда принято решение о выплате премии. При невыполнении показателей, согласно постановлению №555, зарезервированная часть премии не включается в состав расходов отчетного периода, что не искажает себестоимость отчетного периода.

Рассмотрим предлагаемый порядок резервирования премий. Представим сравнительную характеристику существующей и предлагаемой методики учета.

Таблица 2 Сравнительная характеристика существующего и предлагаемого порядка резервирования премий

Содержание хозяйственной операции	Существующий порядок учета резервирования премий в соответствии с постановлением №555		Предложенный автором подход	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
1. Начислена премия руководителю, его заместителю и главным специалистам: В размере 70%	20, 23, 25, 26, 44	70	20, 23, 25, 26, 44	70
В размере 30% (резервируем)	20, 23, 25, 26, 44	96	97	96
2. Принято решение: О выплате зарезервированной премии	96	70	20, 23, 25, 26, 44	70
			И одновременно	
			96	97
О невыплате зарезервированной премии (красное сторно)	20, 23, 25, 26, 44	96	97	96

Предложенный подход в резервировании премий решает существующие проблемы:

1. При невыполнении показателей по премированию не требуется корректировка суммы расходов по оплате труда, так как зарезервированная премия не относится на затраты, а создается резерв.

2. Зарезервированная премия не включается в состав расходов отчетного месяца, которая в будущем может быть не выплачена, и тем самым не нарушает общепринятый принцип учета соответствия доходов и затрат.

3. Расчет и уплата обязательных отчислений с фонда заработной платы формируется по кредиту счета 70 «Расчеты по оплате труда» .

4. Решается проблема в определении момента расчета лимита по включению премии в состав расходов, учитываемых при налогообложении.

С целью систематизации показателей по премированию и увязки их с конечными результатами деятельности работников предлагаем ввести субсчета в аналитическом учете премий:

70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»:

70-1- оплата труда:

70-1-1- сдельная система оплаты труда;

70-1-2- повременная система оплаты труда;

70-1-3- премии;

70-1-3-1- премии за основные результаты хозяйственной деятельности;

70-1-3-2- премии за улучшение отдельных сторон производственной деятельности коллектива (специальные системы премирования);

70-2 – пособие.

Таким образом, предприятие может увязать систему стимулирования со стратегическими целями компании на основе ключевых показателей деятельности, которые позволят сформировать переменную часть системы прямого материального стимулирования, отражающую конкретные результаты труда.

Литература

1. Скрипченко Д.Г. Оплата труда и пути её реформирования/ Д.Г. Скрипченко.- Мн.: Амалфея, 1997.- 352с.
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 апреля 2006г. № 555 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования оплаты труда»
3. Коротаев С.Л. Проблемные вопросы учета выплат по системам премирования за производственные результаты/ С.Л. Коротаев// Бухгалтерский учет и анализ.-2006.- №12.- с. 27-32