

ним из приемов фактического контроля является инвентаризация, целью которой есть получение объективных и достоверных данных о работе предприятия.

Главным назначением инвентаризации является выявление расхождений между учетными данными и фактическими остатками средств, внесение необходимых корректив в учетные показатели.

В такое время инвентаризация выступает как важное средство внутрихозяйственного бухгалтерского контроля за сохранностью материальных ценностей и денежных средств. Таким образом, инвентаризация выполняет важную контрольную функцию бухгалтерского учета по обеспечению целостности собственности предприятий, а также является эффективным средством борьбы за рациональное использование хозяйственных средств собственника.

В соответствии с целью и назначением инвентаризации, для выполнения своих контрольных функций, она должна обеспечить выполнение следующих задач:

- контроль за сохранностью материальных ценностей и денежных средств;
- проверка эксплуатации оборудования;
- соблюдение условий и правил хранения материальных ценностей и денежных средств;
- выявление сверхнормативных запасов материальных ценностей и запасов тех товаров, продукции и т.п., которые не отвечают предъявляемым к ним требованиям по качеству;
- проверка соблюдения цен;
- проверка организации состояния учета движения материальных ценностей, денежных средств;
- проверка организации материальной ответственности;
- выявление ошибок, допущенных в документации и в данных бухгалтерского учета для достижения тождественности записей.

УДК 331.21

Лагутин В.Д.

РЕФОРМИРОВАНИЕ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Тарифная система оплаты труда является совокупностью нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы разных групп и категорий, работающих в зависимости от квалификационного уровня, условий, интенсивности и ответственности работы, которые ими выполняются, а также особенностей отраслей и предприятий. Невозможно найти иную организационную форму, которая бы позволяла учесть все эти вышеуказанные признаки и параметры труда и его оплаты. К основным нормативам, которые включаются в тарифную систему, традиционно относятся: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки и сетки, должностные оклады.

Тарифная ставка является основной исходной нормативной величиной, которая определяет уровень оплаты труда работников. Экономическая наука считает, что тарифная система играет роль главного регулятора заработной платы, когда удельный вес тарифа в зарплате составляет не менее 70% [1]. При помощи тарифных ставок осуществляется внутриотраслевое и межотраслевое регулирование заработной платы. Тарифные ставки дифференцируются в зависимости от квалификации работников.

В процессе реформы оплаты труда должно произойти раз-

При этом основным организационным звеном контроля должно стать само предприятие, что способствует развитию рыночного хозяйства. Однако, основным недостатком такого контроля является то, что он нередко носит формальный характер, проводимые инвентаризации во многих случаях не выявляют или не хотят выявлять образовавшихся недостач, хищений и других злоупотреблений. Т.е., срывает принцип «не выносить сор из избы». Поэтому, радикальным решением этой проблемы при проведении инвентаризации при смене собственника было бы включение в состав комиссии представителя предприятия (организации), приобретающего данную собственность.

При этом следует учесть, что одним из важных условий, позволяющим усилить контрольную функцию бухгалтерского учета, своевременно выявлять растраты, недостачи и хищения при проведении инвентаризации на предприятии является внезапность ее начала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреев В.Д. Ревизия и аудит. - Мн.: Вышэйшая школа, 1996.
2. Балдинова А.И. Бухгалтерский учет. - Мн.: Высшая школа, 1999.
3. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности и аудит. 2 – изд. - М.: Перспектива, 1994.
4. Ладутко Н.И. Учет, контроль и анализ материальных ресурсов. - Мн.: «Беларуская навука», 1997.
5. Стоун Д., Хитчинг К. Бухгалтерский учет и финансовый анализ. Пер. с англ. Санкт-Петербург: АОЗТ «Литера плюс», 1994.
6. Шпитцнер Р. Бухгалтерский учет и финансы в рыночной экономике. - Мн.: «Мисанта», 1995.

государственное и монополизация системы тарификации заработной платы при обеспечении оптимальных масштабов ее государственного регулирования. В бывшей социалистической экономике пересмотр тарифной системы осуществлялся централизованно раз в 10-15 лет, что оценивалось властными структурами как процесс усовершенствования (реформирования) оплаты труда.

Тарифные ставки (оклады) в рыночной экономике не вводятся государством в централизованном порядке, а устанавливаются путем переговоров и закрепляются в коллективных договорах в пределах отрасли или предприятия в виде тарифных сеток и окладов. Однако, такая процедура организации оплаты труда не означает, что государство полностью устраняется от участия в установлении тарифных ставок (окладов). Так, если в коллективных договорах тарифные ставки и сетки или оклады противоречат целям и задачам реформы оплаты труда, то такие договоры не должны получать официального (государственного) признания и поддержки.

Реформирование организации оплаты труда предусматривает, прежде всего, восстановление значимости тарифной системы во всех отраслях и на всех предприятиях народного хозяйства независимо от их форм собственности и хозяйственно-

вания.

Главным направлением реформирования индивидуальной заработной платы должно стать внедрение на предприятиях (фирмах) гибкой единой тарифной системы, которая разрабатывается путем коллективных переговоров на основе общегосударственных научных рекомендаций и внедряется как составная часть коллективных соглашений и договоров. Внедрение гибкой единой тарифной системы означает, во-первых, использование единой тарифной сетки (ЕТС), и во-вторых, установление системы гибких тарифных ставок (окладов). Тарифные условия оплаты труда должны быть единые для рабочих и служащих. Через ЕТС будет обеспечиваться единый унифицированный подход к оценке сложности работ и дифференциация тарифных условий оплаты труда всех категорий персонала.

Тарифная сетка (схема должностных окладов) формируется на основе: тарифной ставки работника первого разряда, которая устанавливается в размере, что превышает законодательно установленный уровень минимальной заработной платы; межквалификационных (междолжностных) соотношений размеров тарифных ставок (должностных окладов). В единой тарифной сетке (ЕТС) должно быть предусмотрено не менее 18 разрядов тарификации (групп оплаты). Число разрядов устанавливается на основе различий в сложности работы рабочих и служащих. Для тарификации рабочих должно быть отведено не менее восьми (первых восьми) разрядов. При отнесении рабочего к тому или иному разряду руководствуются Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады; квалификационным справочником должностей служащих.

В процессе реформирования оплаты труда в экономике Украины надо значительно усилить стимулирующую роль тарифа в структуре индивидуальной заработной платы. Было бы неверно рассматривать тарифную (основную) часть заработной платы только с точки зрения воспроизводственной функции оплаты труда, а переменную (дополнительную) часть – с позиций стимулирующей функции. Все структурные элементы индивидуальной заработной платы должны иметь реальную стимулирующую направленность. Следовательно, увеличение доли тарифа в индивидуальной заработной плате нельзя оценивать как понижение стимулирующей роли оплаты труда. Через тарифную часть заработка надо максимально задействовать интерес работника к полной реализации его потенциальных способностей.

Реформирование оплаты труда предусматривает повышение удельного веса тарифа в индивидуальной заработной плате как ее главной части. Тариф как базовая часть заработной платы должен составлять не менее 85 процентов заработка. Только при таком условии будет проявляться ведущая стимулирующая роль тарифа в поощрении выполнения более качественной работы (особо это касается сложного труда).

С целью усиления стимулирующей направленности тарифной системы оплаты труда на предприятии (фирме) предлагается проведение следующих мероприятий:

- Гибкие тарифы должны устанавливаться на три – шесть месяцев, а потом пересматриваться с учетом изменения индивидуальной производительности труда. При условии повышения производительности и эффективности труда в текущем периоде гибкий тариф (оклад) должен увели-

чиваться в последующем периоде; при понижении показателей эффективности – наоборот уменьшаться. Критерием установления гибкого тарифа на производстве должно быть качественное и постоянное выполнение производственных заданий и работ.

- Гибкий тариф позволяет наряду со стимулированием повышения квалификации работников, стимулировать и их индивидуальные результаты труда, прежде всего производство и качество продукции. В связи с этим очень важно поставить на предприятиях (фирмах) тариф в зависимости от результативности труда. Иногда такую систему заработной платы называют компромиссной [2]. Речь идет о дифференциации тарифных ставок в зависимости от индивидуальных результатов работы работника.
- На предприятиях с трудоемким производством возможно применение так называемой двоистой тарифной сетки, которая предусматривает повышенный тариф для работников, которые регулярно достигают высоких результатов труда.
- Тарифные ставки (оклады) по разрядам дифференцируются ЕТС только по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников. Все другие факторы – условия, напряженность труда, значимость сфер его приложения, количественные и качественные результаты индивидуального и коллективного труда – должны приниматься в расчет при помощи таких составных элементов заработной платы как надбавки, доплаты, премии, вознаграждения и др.
- На предприятиях (фирмах) необходимо разделять тарифную ставку того или иного разряда на 3-5 частей (внутрифирмовых тарифных ставок) для большей дифференциации тарифа в зависимости от индивидуальных характеристик и результатов работы работника. Повышение размеров заработной платы должно происходить, прежде всего, за счет повышения тарифных ставок и окладов. Предприятие должно определять рабочие места, на которых оплата труда проводится за повышенными тарифными ставками.
- Необходимо существенно увеличить диапазон тарифной сетки, то есть соотношение между тарифными коэффициентами, которые отвечают предельным (крайним) разрядам тарифной сетки. Должна быть увеличена величина возрастания тарифных коэффициентов, как в абсолютном, так и в относительном выражении. Надо использовать значительно более высокие тарифные коэффициенты при переходе работника в высший разряд (прогрессивно возрастающие тарифные коэффициенты). Тем самым должен быть обеспечен более высокий уровень заработной платы наиболее квалифицированных работников, что особо важно для передовых в технологическом отношении предприятий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. И. А. Поляков, К. С. Ремизов. Справочник экономиста по труду. – М.: Экономика, 1988. – С. 53-54.
2. А. В. Калина. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). – К.: МАУП. – 1997. – С. 235.