

Проблемы учета труда и его оплаты

*Каскова Марина Юрьевна,
Руководитель направления бухгалтерского учета
заработной платы и кадрового учета
ООО «L.A.V company», Владивосток, Россия
Email: kaskova.marina@gmail.com;
Партизанский проспект, 44а, г.
Владивосток, Приморский край, Россия, 690014*

Аннотация: Оплата труда является одним из важнейших факторов благосостояния каждого отдельного человека и всей страны в целом. Понятие заработной платы стало отражать не только стоимость труда, а также размер доплат, компенсаций, льгот, которые могут начисляться как в денежной, так и в натуральной формах. Это связано с эволюцией понятия оплаты труда и развитием экономики.

В статье проанализирована роль заработной платы в современных условиях. Рассмотрены проблемы организации и стимулирования оплаты труда работников бюджетной сферы.

Ключевые слова: оплата труда, первичная документация, учет оплаты и выработки, расходы на оплату труда, бухгалтерский учет, фонд заработной платы.

Annotation: Wages are one of the most important factors in the welfare of each individual and the country as a whole. The concept of wages has begun to reflect not only the cost of labor, but also the size of additional payments, compensations, benefits, which can be charged both in cash and in kind. This is due to the evolution of the concept of wages and the development of the economy.

The article analyzes the role of wages in modern conditions. The problems of organizing and stimulating the wages of public sector employees are considered.

Стремительное развитие рыночных отношений способствовало трансформации всех экономических отношений в России, включая отношения в сфере оплаты труда. Это привело к созданию принципиально иного механизма регулирования процессов оплаты труда [2].

С переходом на рыночные условия хозяйствования меняется концепция установления размера и выбора форм и системы оплаты труда работников предприятий любых форм собственности и хозяйствования. Изменение концепции заключается в том, что при рыночных условиях хозяйствования максимальный размер оплаты труда не ограничивается, и он зависит от финансовых возможностей предприятия, а ограничивается лишь нижний ее уровень, который законодательно регулируется государством [1].

Расчет заработной платы является очень ответственной и трудоемкой работой, которую нужно выполнить за короткий срок между предоставлением

информации и выплатой сотруднику. Поэтому, заранее подготовленный порядок учета поможет сэкономить время. Организация оплаты труда имеет большое влияние на эффективность деятельности предприятия. К основным факторам, влияющим на эффективность труда, можно отнести мотивационные механизмы. Важную роль в мотивации играет социальный пакет. Что касается эффективности труда, то это соотношение между результативностью труда и величиной затрат, что выражается в достижении максимального эффекта при минимальных затратах. Следовательно, сбалансирование этих факторов и является результатом эффективной организации оплаты труда [3].

По мнению, Адамчук В. В. «Политика государства в области оплаты труда работников бюджетной сферы должна быть направлена на увеличение базовой части заработной платы путем увеличения ее роли в валовом внутреннем продукте, а стимулирующая часть должна выплачиваться за счет премий из государственного бюджета с соответствующим ранжированием между группами и регионами с максимально возможным закреплением государственных стандартов в сфере труда».

Учет труда и расчеты по его оплате считаются одним из трудоемких участков бухгалтерской работы. Это объясняется наличием множества форм и систем оплаты труда, особенностями расчетов выплат, несвоевременностью обработки всех сведений по учету заработной платы. Несмотря на сложность, данный участок бухгалтерского учета должен отвечать таким качествам, как: достоверность и оперативность табельного учета работников, своевременное начисление заработной платы и иных выплат, отсутствие счетных ошибок. Также бухгалтеры в этой области должны правильно распределять затраты по объектам учета и формировать отчетность по труду и составу фонда заработной платы.

Учет и анализ затрат на оплату труда является одним из актуальных направлений с целью повышения эффективности управления затратами организации. Но информация о затратах в учетной политике и управленческой отчетности недостаточно глубоко исследованы и имеют множество проблем и недочетов [2].

В российских организациях можно выделить наиболее часто встречающиеся проблемы:

- недостоверное и неполное заполнение первичных документов:
- несвоевременная передача первичной документации в бухгалтерию;
- отсутствие контроля над мерой труда и потребления
- ошибочное формирование платежных банковских документов при расчете с сотрудниками
- задержки в работе банковской системы при расчетах с персоналом по оплате труда.

Банки и предприятия несут ответственность за нарушение правил совершения расчетных операций в соответствии с действующим законодательством. Имущественная ответственность между банком и его

клиентом определяется нормативными актами и договорами между банком и его клиентом.

Правильная организация расчетных операций обеспечивает устойчивость денежного обращения в стране и наиболее эффективное воздействие финансово-кредитных рычагов на дальнейшее развитие экономического производства. Но для правильной организации и ведения безналичных расчётных операций требуется регулярный, чёткий, планируемый контроль. [6;9]

Осуществляя построение или совершенствование организации учета оплаты труда, предприятия должны подходить к этому вопросу обоснованно, учитывая целесообразность, используя результаты научных исследований, передового опыта.

С целью устранения проблем недостоверного заполнения и несвоевременной передачи в бухгалтерию большое значение будет иметь совершенствование документооборота по учету выработки и оплаты труда. Методом совершенствования может служить сокращение количества первичных документов посредством введения автоматизированного первичного учета и внедрения машиночитаемых документов вместо бумажных. Улучшению документооборота также будет способствовать интеграция учета графиков, выработки и заработной платы. Немаловажным будет введение системы учета выработки, которая будет ориентирована на оплату конечных результатов труда.[2]

Необходимо повысить оперативность и аналитичность учета труда и выработки. Реализовать данное направление можно с широким использованием проходных для учета и анализа использования рабочего времени, автоматизацией учета выработки, формированием расчетно-платежных документов через автоматизированную справочную систему, которая будет информировать руководство и всех работников организации обо всех вопросах расчетах оплаты труда.

По мнению Сёмина А. Н., «Заработная плата в организации должна стать инструментом реализации её стратегических приоритетов и драйвером повышения степени мотивированности и вовлеченности сотрудников».

Важными задачами совершенствования учета оплаты труда являются: ускорение научно-технического прогресса, уменьшение использования «живого» труда, механизация трудоемких работ, оптимизация использования трудовых ресурсов, уменьшение потерь рабочего времени.

На сегодняшний день очень широко используются средства вычислительной техники. Отличительной их особенностью является возможность составления в автоматическом режиме машинограмм, обобщающих учетную информацию в разрезах, необходимых для управления, контроля, анализа и составления бухгалтерской отчетности.[4]

Не следует забывать и направления совершенствования организации заработной платы, которые должны осуществляться вместе с проведением общей социально-экономической, структурной, налоговой, ценовой

политикой. Одним из возможных направлений совершенствования оплаты труда работников является повышение материальной заинтересованности работников. Поэтому, очень важно в современных условиях предусмотреть на предприятиях такие системы материального и морального поощрения, так построить отношения в коллективе, чтобы психологический климат способствовал улучшению работоспособности, повышению эффективности производства.

Основным и определяющим элементом трудового процесса является работник с его умением и квалификацией, отношением к труду, потребностями и возможностями их удовлетворения.

Заработная плата должна зависеть непосредственно от результатов труда и в то же время влиять на его показатели, стимулировать развитие производства, эффективность работы, повышение количественных и качественных результатов труда.

Еще одним направлением совершенствования учета и контроля труда и заработной платы является усиление контроля за рациональным использованием фонда заработной платы путем внедрения нормативного учета расходов на оплату труда. Внедрение нормативного учета позволяет фиксировать все случаи выплат за нарушение условий труда и формировать сводную информацию о размерах, причинах и виновниках отрицательных отклонений от норм для анализа и своевременного принятия мер по их минимизации и полной ликвидации.[5]

Одним из важных вопросов реформирования бухгалтерского учета заработной платы является совершенствование действующей модели аналитического учета, поскольку данные аналитического учета играют важную роль, характеризуя размещение и состав персонала по местам его использования, отработанное и неотработанное время, объем продукции, выполнение норм продаж, фонд заработной платы и его структуру.

От организации учета оплаты труда зависит качество, справедливость, полнота и своевременность расчетов с работниками по оплате труда.

Основными положениями, на которых должно основываться совершенствование организации оплаты труда на предприятиях, должны быть:

- совершенствование тарифной системы путем установления соотношений тарифных ставок в зависимости от уровня квалификации рабочих;

- разработка внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда как факторов повышения мотивировочной и стимулирующей роли тарифных систем; [7]

- совершенствование нормирования как средства регулирования меры труда и его оплаты;

- обоснование выбора наиболее эффективных форм и систем заработной платы; [8]

- коллективное регулирование заработной платы [3].

Учет оплаты труда является важнейшей областью деятельности организации. Система расчетов оплаты труда должна «идти в ногу со временем» и удовлетворять всем потребностям существующих условий. Достоверное отражение учета оплаты труда поможет создать рабочую силу с высокой производительностью и рационально управлять затратами на них.

Таким образом, автоматизация учета расчетов по оплате труда позволит решить проблему не только совершенствования формы бухгалтерского учета на предприятиях, но и о своевременности погашения долгов.

Следовательно, осуществляя совершенствование организации учета оплаты труда, предприятие должно подходить к этому обоснованно, учитывая целесообразность, используя результаты научных исследований, передового опыта.

Список литературы

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации // СПС «Консультант Плюс».
2. Кондраков Н.П., Кондраков И.Н. Бухгалтерский учет в схемах и таблицах. - Москва: Проспект, 2013.-280 с.
3. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. - Москва: Кнорус, 2012.-320 с.
4. Федоров П. М. Как сократить расходы на персонал. Структура. Численность. Оплата труда; Феникс - А/., 2014.
5. Касьянова Г.Ю. 26 ПБУ: практический комментарий. 15-е изд М., 2016. С. 372-379.
6. Бидак Е. А., Кузин Р. А., Чачба Д. Б. Актуальность контроля расчетных операций организации на современном предприятии // Молодой ученый. — 2015. — №8. — С. 482-485.
7. Конвисарова Е.В. Особенности методического инструментария анализа финансового состояния субъектов малого бизнеса/Е.В. Конвисарова, А.А. Семенова//Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. -2017.-Т.9.№1(36). -С. 86-94.
8. Конвисарова Е.В. Пути улучшения финансового состояния малого строительного предприятия / Е.В. Конвисарова, А.В. Непрокин, А.Г. Конвисаров // Вектор науки ТГУ. – 2016. – №2 (25). – С. 22–27.
9. Копылова Г.А., Конвисарова Е.В. Анализ услуг Сбербанка России по депозитным вкладам физических лиц//Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. -2015. -№2 (29). -С. 22-30.