

ПРОБЛЕМЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**Самохина Алина Сергеевна, магистрант****Курский государственный университет**

Samokhina Alina Sergeevna, Master's student, Kursk State University, ya.samokhina2014@yandex.ru

Аннотация. Одним из сложных участков бухгалтерского учета является учет расчетов с персоналом по оплате труда. Данный участок является самым трудоемким и ответственным. В статье рассмотрены современные проблемы учета, организации и стимулирования оплаты труда.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, автоматизация, совершенствование учета оплаты труда.

Заработная плата является главной частью социально-экономической политики государства, основным источником благосостояния человека и мотивацией для работника выполнять качественную и высокопроизводительную работу.

Согласно ТК РФ гл. 20 ст. 129 оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами

Заработная плата – это основной источник дохода людей, который напрямую влияет на уровень и качество жизни. Зачастую встречаются ситуации, когда работник желает иметь высокий уровень дохода, тогда как работодатель пытается снизить свои затраты для получения большей прибыли, в том числе, сокращая затраты на оплату труда. В связи с этим, все вопросы касаемые оплаты труда (величина заработной платы, форма ее начисления, размеры пособий и т.д.) являются актуальными как для работников, так и для работодателей.

Также ее актуальность состоит в том, что в законодательстве происходит частая смена законов и правил по ведению и учету расчетов с персоналом по оплате труда и это приносит некоторые трудности в работу бухгалтера. Проблемы труда и заработной платы актуальны также и потому, что с ними сталкиваются на каждом предприятии (организации). Оно может не иметь на балансе основных средств, может не заниматься внешнеэкономической деятельностью, не приобретать материальных ценностей и т.д., но вопросы, связанные с трудовыми отношениями, будут возникать всегда, при любых формах собственности и видах деятельности. Еще больший интерес представляет в этой работе в том, что она как бы является «первопроходцем» по новым документам, нормативным актам и законам различных уровней, касающихся учета, начисления, оплаты труда [2, с.6].

Быстрое развитие рыночных отношений повлекло за собой трансформацию всех экономических отношений в России, включая отношения в сфере оплаты труда. Это дало толчок к созданию нового механизма регулирования процессов оплаты труда.

Суть новой концепции заключается в том, что при рыночных условиях хозяйствования максимальный размер заработной платы не ограничивается и зависит от финансовых возможностей предприятия, а ограничивается лишь нижний ее уровень, который законодательно регулируется государством.

Заработная плата на предприятии чаще всего зависит от рентабельности, количества и качества труда работника, но она не должна быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ).

МРОТ - гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд не-квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Главное условие при выплате месячной заработной платы работнику, который отработал норму рабочего времени и выполнил норму труда – она не должна быть ниже установленного федеральным законом МРОТ. В 2021 году МРОТ составляет 13 890 рублей. Максимальный размер оплаты труда неограничен.

В соответствии с требованиями рынка заработная плата должна решать следующие задачи:

- недопустимость уравнивания оплаты труда, она должна зависеть от достижений работника и его результатов труда;
- мотивация каждого работника выполнять свою работу в полную силу;
- исключить возможность не получить работником заработанных денег;
- улучшение зависимости оплаты труда от различных категорий сложности работы, условий работы, результата выполненной работы;
- контролировать социально-экономические отношения между работником и работодателем;
- оптимизировать подбор форм и систем оплаты труда, надбавок и доплат к заработной плате для каждого работника [4, с.8-9].

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.

На современных предприятиях можно встретить следующие проблемы в области оплаты труда:

- несвоевременная передача первичной документации бухгалтерию;
- недостоверное и неполное заполнение первичных документов;
- отсутствие контроля над мерой труда и потребления;
- задержки в работе банковской системы при расчетах с персоналом по оплате труда;
- ошибки при формировании платежных банковских документов при расчете с работниками [5].

Правильная организация расчетных операций обеспечивает стабильность денежного обращения в стране и наиболее эффективное влияние финансово-кредитных рычагов на дальнейшее развитие экономического производства. Однако для правильной организации и осуществления безналичных расчетных операций требуется регулярный и тщательный контроль.

От того насколько правильно осуществляется организация учета оплаты труда зависит качество, полнота, своевременность и справедливость расчетов с работниками по оплате труда.

Для того чтобы устранить проблемы в области учета оплаты труда необходимо повысить анализ и оперативность учета выработки и труда. Для этого необходимо использовать автоматизацию учета выработки, формировать расчетно-платежные документы через автоматизированную справочную систему, которая будет сообщать руководству и его сотрудникам обо всех вопросах, которые связаны с оплатой труда.

Основным и определяющим направлением для совершенствования учета оплаты труда является усовершенствование существующей модели аналитического учета, так как данные аналитического учета помогают характеризовать размещение и состав персонала по местам его использования, объем продукции, фонд заработной платы и его структуру, отработанное и неотработанное время и т.д.

Усиление контроля за целесообразным использованием фонда заработной платы средством внедрения нормативного учета расходов на оплату труда – это одно из важных направлений совершенствования учета и контроля оплаты труда. Данный метод позволяет фиксировать все случаи выплат за нарушения условий труда и формировать сводную информацию о размерах, причинах и виновниках отклонений от норм для анализа и своевременного принятия мер по их минимизации и полного уничтожения.

Чтобы устранить проблемы недостоверного заполнения и несвоевременной передачи данных в бухгалтерию необходимо усовершенствовать документооборот по учету выработки и оплаты труда. Для этого нужно сократить количество первичных документов путем внедрения автоматизированного первичного учета, а также заменить бумажные документы на машиночитаемые. Помимо этого интеграция учета графиков, выработки и заработной платы также способствуют улучшению документооборота.

Следует отметить, что совершенствование учета оплаты труда также необходимо проводить в направлении структурной, социально-экономической, ценовой и налоговой политики. Повышение материальной заинтересованности работников является одним из немаловажных направлений совершенствования организации заработной платы. Для этого на предприятиях необходимо внедрять системы материального и морального поощрения, например, присутствие положительного психологического климата в коллективе, который способствует улучшению работоспособности и повышению эффективности производства. [3, с.9-11].

Таким образом, следует выделить основные положения, на которые необходимо уделить большее внимание при совершенствовании организации оплаты труда на предприятиях:

- коллективное регулирование заработной платы;
- разработка внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда как факторов повышения мотивировочной и стимулирующей роли тарифных систем;
- обоснование выбора наиболее эффективных форм и систем заработной платы;
- совершенствование тарифной системы путем установления соотношений тарифных ставок в зависимости от уровня квалификации рабочих.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда является одним из самых основных участков бухгалтерского учета. Поэтому важно успевать за нововведениями в законодательстве и удовлетворять потребностям существующих условий [1, с.8].

Автоматизация позволит решить проблему совершенствования организации учета оплаты труда, учитывая целесообразность устранения данной проблемы.

Список использованных источников

1. Адамов Н.А. Учет расчетов с персоналом по оплате труда // Консультант бухгалтера, 2017. – № 8. – С. 9-14;
2. Архипов В.В. Современное законодательство о труде // Законодательство и экономика, 2019. – №4. – С.5-7;
3. Волгин Н.А. Новые подходы к оплате труда // Государственная служба, 2018, № 4. – С. 7-11.;
4. Костин Г.С. Об отдельных вопросах оплаты труда работников организации // Консультант бухгалтера, 2016, №3. - С.7-9.;
5. Садилова, А.Д. Актуальные проблемы учета и контроля расчетов по оплате труда / А.Д. Садилова // Молодой ученый. – 2016. – №8. – С. 663–665. [Электронный ресурс]: URL <https://moluch.ru/archive/112/28335/> (дата обращения: 11.04.2022).;