

хода, исчисленного нарастающим итогом с начала года. Однако суммы начисленных дивидендов по действующему законодательству в совокупный годовой доход не включается, декларированию не подлежат и сумма налога по ним не пересчитывается.

В связи с изложенным считаем, что в Инструкции по применению Типового плана счетов бухгалтерского учета целесообразно внести изменения, связанные с учетом расчетов по дивидендам и аналогичным доходам физических лиц только на счете 75 "Расчеты с учредителями" субсчет 2 "Расчеты по доходам" вне зависимости от того, где и в качестве кого работает данный учредитель. Тем более, что аналитический учет по данному счету всегда ведется по каждому учредителю (участнику) и необходимая информация может быть получена по всем применяемым группировочным признакам. Такая поправка в определенной мере упростит систему учета оплаты труда, которая продолжает оставаться одним из самых сложных и трудоемких участков бухгалтерского учета на предприятии.

ФОРМИРОВАНИЕ ПЛАНОВЫХ И ФАКТИЧЕСКИХ ФОНДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ ПО КОНЕЧНЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ

Станкевич В.И.

Бобруйский филиал БГЭУ

Полгари Ю.И.

Директор «Кансиплюс», г. Минск

Особенностью предлагаемого метода формирования фонда оплаты труда (ФОТ) состоит в том, чтобы от вознаграждения отдельных сторон производственно-хозяйственной деятельности предприятия перейти к вознаграждению за конечные итоги функционирования предприятия, его структурных подразделений, их работников.

В качестве конечного результата деятельности предприятие нами рекомендуется объем реализации (валовая выручка).

Введение указанного выше конечного показателя деятельности предприятия и установление зависимости ФОТ от этого показателя позволит:

- расширить возможности роста фонда оплаты труда и индивидуальной заработной платы, своевременности выплат заработной платы;
- развивать инициативу (предпринимательство в условиях «тянущей» системы управления и реструктуризации), деловую активность, более полную самореализацию творческого потенциала работников, направленных на достижение коммерческого успеха, инноваций;
- ослабить заинтересованность предприятия (в условиях конкуренции) в необоснованном завышении цен на выпускаемую продукцию (валовые показатели);

- использовать высвобождаемый трудовой потенциал для наращивания выпуска продаж новых видов товаров и услуг, создавать дополнительные рабочие места на предприятии.

Рыночный механизм хозяйствования на основе различных форм собственности требует роста предельной доходности продукта труда (MRPL). А это в свою очередь требует активизацию трудового и интеллектуального потенциала работающих с целью максимального использования резервов структурных подразделений на основе привязки индивидуальной заинтересованности работников. В этой связи важное значение имеет создание действенной системы мотивов и стимулов деятельности всех структурных подразделений. Данная система предполагает следующее:

- подчинение хозяйственной деятельности внутренних структурных подразделений принципу зарабатывания их трудовыми коллективами средств для оплаты труда в соответствии с теорией эффективной заработной платы;

- формирование ФОТ той частью стоимости произведённой продукции, которая служит объектом присвоения потребителей, а не суммой потреблённых в процессе производства средств, поскольку она не является объектом присвоения коллектива и не распределяется между его членами;

- обеспечение стремления к максимальному развитию продаж и подчинения этому развития производства как экономической системы. Это требует перестройки системы оплаты.

В настоящее время расчет фонда оплаты труда (ФОТ) на очередной плановый период (год, квартал, месяц) чаще всего осуществляется укрупнённым методом или детальным расчётом. Эти методы сложились ещё в советские годы, когда ФОТ предприятия практически не учитывал конечные результаты деятельности предприятия и отношение собственности. Причём процедуры планирования и начисления фондов оплаты труда за фактические результаты применяются различные. Поэтому при планировании и начислении заработной платы удельный вес ФОТ структурных подразделений в ФОТ предприятия практически не совпадает.

При предлагаемом подходе применяется одинаковая методика планирования и начисления заработной платы с точки зрения увязки ФОТ структурных подразделений с ФОТ предприятия, ФОТ предприятия с объемом реализации продукции.

Для этого при планировании и начислении заработной платы выделяются уровни распределения фонда оплаты труда предприятия (рисунок).

В соответствии с иерархией целей и функций и предлагаемой организационной структурой управления можно предложить схему распределения ФОТ предприятия среди структурных групп (блоков), структурных подразделений, бригад (секторов), индивидуальных работников.

а) На первом уровне распределения ФОТ предприятия распределяется ФОТ между структурными группами (блоками). В основу положен метод предельной доходности продукта труда.

б) На втором уровне распределения ФОТ структурных блоков распределя-

ется ФОТ между структурными подразделениями блока. В производственном блоке распределения ФОТ производится только между цехами, выпускающими конечную продукцию и цехами, выпускающими комплектующие и полуфабрикаты.

в) На третьем уровне распределения ФОТ определяется ФОТ обеспечивающих цехов, участников служб. Эти ФОТ вычитаются из цехов, служб, отделов, которые обеспечивают службы обслуживания.

г) На четвертом уровне распределения ФОТ цехов (отделов или служб) распределяется по бригадам, секторам, бюро.

д) На пятом уровне распределения ФОТ рассчитывается индивидуальная заработная плата конкретного работника.

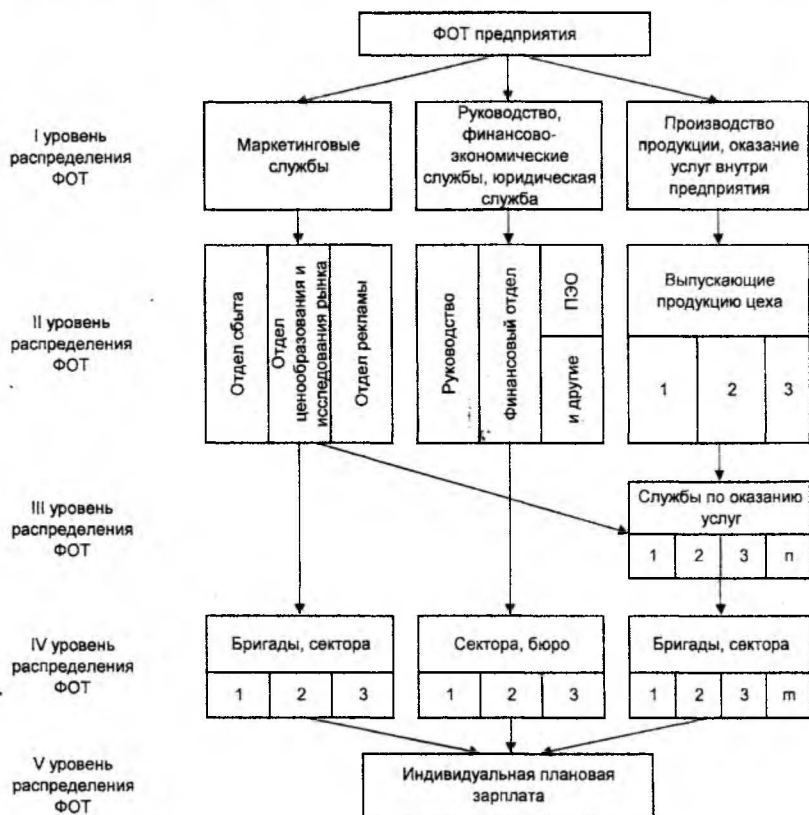


Рис. 1. Распределение ФОТ предприятия по уровням