

ние оптимальной пропорциональности между уровнем издержкостоемкости конкретного товара и уровнем торговой надбавки.

Для успешной реализации главной цели и основных задач управления на систему учета и контроля издержками обращения, возлагается выполнение ряда функций, содержание которых в значительной степени зависит от направлений и объемов хозяйственной деятельности организации, а также её организационно-правовой формы.

Среди основных функций учета и контроля издержек обращения можно выделить следующие:

- разработка программы мероприятий по снижению издержек обращения и их оптимизации на предстоящий период;
- создание информационных систем, позволяющих использовать альтернативные подходы для принятия управленческих решений по издержкам обращения;
- разработка и функционирование системы стимулирования за целенаправленное снижение издержек обращения;
- проведение анализа формирования и структуры издержек обращения;
- осуществление системного контроля за выполнением принятых решений по оптимизации издержек обращения;
- нормирование издержек обращения.

При реализации функций учета и контроля в системе управления издержками обращения на предприятии важно учитывать особенности государственного регулирования состава расходов, действие рыночного механизма формирования допустимого уровня издержек обращения, наличие внутренних стратегических задач по осуществлению затрат, а также системы конкретных методов и приемов управления издержками.

ПРОБЛЕМЫ РАСЧЁТА ПОВРЕМЕННОЙ И СДЕЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Семешок И.В.
Брестский филиал ИСЗ

Оплата труда представляет собой совокупность средств, выплаченных работникам, как состоящим, так и не состоящим в списочном составе предприятия, в денежной и натуральной за отработанное время (выполненную работу), за неотработанное время, единовременные поощрительные выплаты на питание, жилье, топливо, оплачиваемые в установленном действующим законодательством порядке. Формы оплаты труда отличаются большим разнообразием. Широко применяются сдельная и повременная оплата труда.

Сдельная – форма заработной платы, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда.

Повременная – форма заработной платы, при которой заработная плата зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда.

Учёт труда и расчёты по его оплате являются самым трудоёмким участком бухгалтерской работы. Это связано с разнообразием применяемых на предприятиях форм и систем оплаты труда, множеством форм первичных документов, спецификой методики некоторых расчётов, сжатыми сроками выдачи заработной платы, недостаточностью средств механизации обработки этой информации.

При этом во всех случаях этот участок работы должен обеспечить точность и своевременность табельного учёта личного состава предприятия; правильное начисление заработной платы и других причитающихся работнику платежей; выдачу причитающихся сумм на руки, распределение трудовых затрат по объектам учёта и калькулирования; составление отчётности по труду и составу фонда потребления и др.

Применяемая в настоящее время новая система тарификации и оплаты труда работающими не намного упростила методику расчётов по заработной плате.

На предприятиях до сих пор широко применяется ручной вариант расчётов по труду. По опыту передовых предприятий, а также зарубежных фирм, совместных предприятий этот участок работы следовало бы совершенствовать в следующем направлении:

- ✓ полностью механизировать табельный учёт при помощи ПЭВМ с выходом данной информации на отчётность по труду.

- ✓ коренным образом упростить систему тарифной оплаты, приняв за основу систему окладов как гарантированную оплату с учётом профессии работающего, его квалификации, стажа работы, дисциплины, вклада каждого в конечный результат коллектива.

- ✓ значительно расширить систему премирования и доплат за качество работы, повышение квалификации, срочность и аккордность, совмещение профессий и расширение зон обслуживания, дисциплину и добросовестность.

- ✓ материальное поощрение полностью увязать с конечными результатами работы конкретного коллектива.

- ✓ систему поощрения разработать по принципу балльной системы, т. е. КТУ.

- ✓ постепенно изменить всю систему подготовки, обработки, а со временем и по учёту выработки рабочих.

Правильный расчёт заработной платы особенно важен в настоящее время, учитывая изменившееся законодательство о налогах и неналоговых отчислениях в РБ.

Особенно это важно в настоящий переходный период развития рыночных отношений, когда создаются новые малые предприятия.