

Рассмотренные мероприятия позволят совершенствовать систему учета материальных ресурсов, не противоречащую законодательству Республики Беларусь, а при осуществлении иного вида деятельности – получать доход.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Бухгалтерский учет на железнодорожном транспорте : учеб. пособие / В. Г. Гизатуллина [и др.] ; под ред. В. Г. Гизатуллиной, П. Я. Папковской. – Гомель : БелГУТ, 2007. – 511 с.

2 Об утверждении Инструкции по бухгалтерскому учету запасов и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства финансов Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов : постановление Министерства финансов Республики Беларусь, 12.11.2010 г., № 133 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс]. – ЮрСпектр. – Минск, 2014.

3 Об утверждении Инструкции по применению Типового плана счетов бухгалтерского учета : постановление Министерства финансов Республики Беларусь, 29.06.2011 г., № 50 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс]. – ЮрСпектр. – Минск, 2014.

A. KRAVCHENKO

Belarusian State University of Transport

USE OF ADMISSION ASSESSMENT MATERIALS IN ACCOUNTING UNITS BELARUSIAN RAILWAY

Features of reflection of deviations in the cost of materials are considered and the technique of its improvement at the enterprises of the Belarusian railway is offered.

Получено 07.10.2014

**ISSN 2225-6741. Рынок транспортных услуг
(проблемы повышения эффективности).**

Вып. 7. Гомель, 2014

УДК 658.32

Н. В. КРАВЧЕНКО

Белорусский государственный университет транспорта

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УЧЕТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Рассматриваются актуальные вопросы учета труда и заработной платы в социальной сфере. Дается оценка современного состояния учета труда и заработной платы.

В процессе труда люди вступают в определенные социальные отношения, взаимодействуют друг с другом. Социальные взаимодействия в сфере труда – это форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью в взаимном действии. Объективной основой взаимодействия людей является единство или расхождение их интересов, взглядов. Посредниками взаимодействия людей в сфере труда выступают орудия и предметы труда, материальные и духовные блага. Постоянное взаимодействие отдельных индивидов или общностей в процессе трудовой деятельности в определенных социальных условиях образуют характерные социальные отношения, которые проявляются в положении отдельных групп работников в трудовом процессе, во взаимном обмене информацией.

Социальная политика государства может быть представлена как форма сознательного воздействия на социальную сферу жизнедеятельности людей с целью ее изменения. Это наиболее обобщенное представление о социальной политике государства позволяет рассмотреть ее как часть государственного управления, объектом которого является социальная сфера жизни людей. В силу специфики социальной сферы как объекта управления социальная политика также является специфическим воздействием. Уяснив данную особенность социальной сферы, мы сможем также понять особенность деятельности государства, которая обозначается таким понятием, как «социальная политика». Социальная сфера жизни общества раскладывается на объективные и субъективные составляющие. К объективным необходимо отнести условия жизни индивидов, а к субъективным – потребности индивидов. При этом социальная сфера жизни людей представлена как отношения между условиями жизни людей и их потребностями.

Социальная политика оказывает воздействия на условия жизни людей. Пределы этого воздействия в установлении таких отношений между двумя элементами социальной сферы, при которых у индивидов не воспроизводится чувство нуждаемости. Для того чтобы социальная сфера стала объектом управления государством, необходим такой уровень ее развития, который требовал бы вмешательства государства. Условием, при котором это вмешательство становится действенным, является такой уровень развития потребностей индивидов, который не может быть удовлетворен за счет собственного труда, как это имело место в аграрных обществах, а удовлетворяется высокоразвитым промышленным производством.

Поэтому развитие производства и степень разделения труда в этом производстве является материальной основой необходимости государственной интервенции в социальную сферу жизни людей. Попытки обосновать социально-политический характер феодального или рабовладельческого государства не выдерживают критики, так как уровень развития потребностей человека рабовладельческого общества и общества феодального таков, что даже

примитивные средства производства позволяли их удовлетворять за счет собственного труда. Развитая потребность человека появляется с развитым разделением труда, но не равным доступом большинства населения к продуктам данного производства, базирующегося на разделении труда.

Замечено в рамках социально-экономической школы анализа социальной политики что чем больше в социальной структуре общества представителей наемного труда, чем выше разделение труда, тем больше доля отчислений, производимых государством на социальные нужды населения страны. Если экономической основой социально-политической деятельности государства является промышленный способ производства и разделение труда, то социальной основой является объединение представителей наемного труда, чей интерес так же, как и интерес предпринимателей, связан с данным производством.

В силу ограниченных возможностей производства удовлетворять потребности индивидов между производством и потреблением возникает противоречие, на основе которого разворачивается социальный конфликт. Ограниченный и конфликтный характер отношений между индивидами, как результат ограниченного производства, порождает такие группы людей, которые могут воспроизводиться при условии помощи последним со стороны общества в лице государства. К этим группам людей относятся те социальные группы, которые либо по малолетству, либо по болезни, либо по причине старости, либо в результате отсутствия работы не в состоянии самостоятельно обеспечить удовлетворение своих потребностей и потребностей своей семьи. Такие группы людей имелись во все времена, однако потребности этих групп не требовали всеобщей защиты со стороны государства и удовлетворялись в основном на местном уровне.

Социальная защита как легитимированная деятельность государства приобретает всеобщий характер, а потребности индивидов становятся политической категорией только на промышленной стадии производства, когда производительная сила общества – человек – начинает носить общественный характер. Этот общественный характер производства и человека предопределяет социально-политическую деятельность государства в социальной сфере и государственное управление потребностями человека. Для того чтобы государство было в состоянии управлять социальной сферой в рамках своей социально-политической деятельности, оно редуцирует социальную сферу в категории политики. Это означает, что государство выделяет из всей совокупности отношений социальной сферы жизни общества такие отношения, которые начинают носить всеобщий характер и тем самым должны защищаться политически.

Обязанность защиты со стороны государства своих граждан вытекает из социальной сути самого государства, которая заключается в установлении политически детерминированной социальной связи между людьми. То есть социальная защита есть особая политическая форма включения индивидов в

социальную жизнь с целью снятия экономических препятствий, не позволяющих без посторонней помощи их преодолеть. Этим актом государство определяет «социальную зону» своего политического влияния, своей защиты данной социальной зоны всеми средствами и способами, находящимися в его распоряжении. Социальная сфера при этом предстает перед нами как конституируемые социальные права и обеспеченные экономическими возможностями социальные гарантии. Социальные права граждан – это та область социальной сферы жизни людей, которая недоступна никаким силам общества, кроме государства: это тот объект деятельности государства, где его полномочия абсолютны.

Социальные права – это реализуемые отношения под эгидой государства, в которые вступает индивид свободно, по праву, без каких-либо ограничений и предварительных условий со стороны кого бы то ни было. Социальные права – это особая форма регулирования отношений в обществе со стороны государства и особая институциональная форма разрешения социального конфликта. Социальные гарантии – это обязательные для государства социальные права, обеспеченные существующими государственными ресурсами, т. е. такие отношения, которые не могут не состояться. Социальные гарантии в связи с этим можно рассматривать так же, как возможное право граждан распоряжаться теми ресурсами, которые находятся в распоряжении государства. Поэтому для государства в его социально-политической деятельности является важной проблемой определение круга лиц, которые имеют право на часть дохода государства, а тем самым на некоторые льготы.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Заработная плата – это выраженная в денежной форме стоимость рабочей силы за соответствующее количество и качество труда, включенная в себестоимость продукции, выполненных работ или оказанных услуг. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги.

В настоящее время закрепилось понятие труда как сознательной целенаправленной созидательной деятельности, приложение человеком умственных и физических усилий для получения полезного результата в удовлетворении своих материальных и духовных потребностей, как на проявление человеческой личности. И для достижения необходимых результатов необходима система эффективных действий со стороны организации заработной платы на предприятиях как экономической категории, поэтому основными задачами в области труда и заработной платы являются:

– разработка предложений и реализация основных направлений и приоритетов государственной политики по решению вопросов в области организации и оплаты труда, в том числе нормирования и тарификации труда, классификации работ и профессий рабочих, должностей служащих;

– разработка предложений по совершенствованию законодательства о труде в области организации и оплаты труда, способствующих повышению мотивационного потенциала (стимулирующей роли) заработной платы работников социальной сферы и реального сектора экономики;

– совершенствование государственных минимальных социальных стандартов в области оплаты труда (республиканские тарифы оплаты труда, минимальная заработная плата);

– организационно-методическое обеспечение решения вопросов в области организации и оплаты труда, в том числе определения тарификации и организации нормирования труда в республике, установления доплат до уровня минимальной заработной платы.

Следует отметить, что институт заработной платы получил значительное правовое регулирование. Ему посвящена глава 6 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), а также ряд подзаконных нормативных правовых актов, отдельных норм иных актов законодательства, не посвященных исключительно вопросам заработной платы. Кроме того, значителен объем локально-правового (тарифные соглашения, коллективные договоры, иные локальные нормативные акты) и индивидуально-договорного правового регулирования.

На международном уровне вопросам оплаты труда также уделяется значительное внимание. Основными актами Международной организации труда ООН, содержащими принципы и нормы международного права в области заработной платы, являются: Конвенция (№ 26) о создании процедуры установления минимальной заработной платы, Конвенция (№ 95) об охране заработной платы, Рекомендация (№ 85) об охране заработной платы, Конвенция (№ 94) о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти, Конвенция (№ 100) о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, Конвенция (№ 132) об оплачиваемых отпусках и др.

Уже сам факт наличия такого объема нормативного материала, свидетельствует о повышенном внимании со стороны общества и государства к вопросам заработной платы. Естественно, что такой массив правовой информации вызывает множество комментариев юристов, специалистов кадровых служб, экономистов, бухгалтеров. С оценками эффективности и справедливости тех или иных норм выступают и представители нанимателей и работников.

Исследовав состояние труда и заработной платы в социальной сфере, следует отметить, что формы, системы и размеры оплаты труда устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора и трудового договора. В составе фонда заработной платы не учитываются: выходное пособие, выплачиваемое работникам при сокращении численности или штата; пособия и выплаты из Фонда социальной защиты населения и других вне-

бюджетных фондов; единовременная помощь работникам, уходящим на пенсию.

Следует отметить, что в состав фонда заработной платы включаются начисленные суммы оплаты труда за отработанное (оплата за фактически выполненную работу) и неотработанное время (оплата отпусков, выходные пособия), стимулирующие доплаты и надбавки (за выслугу лет, стаж непрерывной работы по специальности), компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда (за вредные условия труда, ненормированный рабочий день, временное замещение и др.).

Особое внимание в социальной сфере уделяется основной и дополнительной заработной плате. Основная заработная плата – это зарплата, которая начисляется работнику за фактически отработанное им время с учетом качества и количества выполненной работы, включая доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, а также оплата за период простоя, случившийся не по вине рабочего. Такой вид оплаты производится по сдельным расценкам, окладам, премиям и тарифным ставкам.

Дополнительная заработная плата – это заработная плата, начисленная рабочим и служащим не за фактически выполненные работы или проработанное время, а в соответствии с действующим законодательством, в том числе оплата очередных отпусков рабочих и служащих, выплата выходного пособия при увольнении, выполнение государственных и общественных обязанностей и другие. Дополнительная заработная плата учитывается так же, как и основная и включается в фонд заработной платы предприятия.

Следует отметить, что кроме того предприятия социальной сферы стоят перед выбором системы оплаты труда: повременно-премиальной и сдельно-премиальной. При повременно-премиальной системе оплаты труда к тарифной заработной плате добавляется премия за достижение установленных количественных и качественных показателей в работе. Повременно-премиальная система применяется для оплаты труда руководителя, его заместителей, бухгалтерии, а также других работников администрации. При сдельно-премиальной системе оплаты труда заработная плата складывается из заработка по сдельным расценкам за фактически выполненную работу и премии за выполнение установленных показателей. Сдельно-премиальная система оплаты труда установлена для приемщиков заказов, закройщиков, портных, вышивальщиц, обувщиков, фотографа и парикмахеров. Однако именно эта сфера преимущественно отдает предпочтение повременно-премиальной системе оплаты труда.

Выплата надбавок в социальной сфере не связана с возложением на работников новых трудовых функций сверх тех, которые определены при заключении трудового договора. Надбавки начисляются сверх тарифной заработной платы работника.

К ним относят надбавку за выслугу лет, стаж непрерывной работы по профессии, сложность и напряженность работы, надбавку за классность (водителей), высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде согласно положению об оплате труда (таблица 1).

Т а б л и ц а 1 – **Виды надбавок**

Надбавка	Характеристика
За сложность и напряженность работы	Устанавливаются и выплачиваются работникам в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности организации и качества выполняемых работ
За профессиональное мастерство	Устанавливаются квалифицированным работникам, принимавшим участие в конкурсе профессионального мастерства и выполняющие стабильно и качественно работы повышенной сложности в размере до 10 % тарифной ставки присвоенного им разряда
За классность	Надбавки водителям грузовых и легковых автомобилей за классность устанавливаются в следующих размерах расчетной тарифной ставки: – водителям 2-го класса – 10 %; – водителям 1-го класса – 25 %
За стаж работы	Стаж работы, размер надбавки (в процентах от расчетной тарифной ставки (должностного оклада)) от 1 года до 5 лет – 5 % 5 – 10 лет – 10 % 10 – 15 лет – 15 % свыше 15 лет – 20 % В стаж работы включается: – общий трудовой стаж; – срок нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; – время обучения в учреждениях образования, обеспечивающих получение высшего, среднего специального образования, по направлению организации; – время прохождения военной службы

В социальной сфере есть особенности в доплатах к тарифным ставкам рабочих, которые применяются в случаях, предусмотренных законодательством и в коллективном договоре, а также с целью компенсации повышения интенсивности труда и в то же время используются для стимулирования труда работников. Поэтому в социальной сфере предусмотрены такие виды доплат, как совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зоны обслуживания, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплата за работу в выходные и праздничные дни, оплата при временном замещении, оплата за работу в сверхурочное время и материальная помощь работникам (таблица 2).

Т а б л и ц а 2 – **Виды доплат**

Доплата	Характеристика
За совмещение профессий (должностей)	За выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности) при наличии в штатном расписании вакантной штатной единицы (ее доли) работникам устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ)
За расширение зоны обслуживания	
За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	устанавливается на основании приказа (распоряжения) руководителя организации в размере, не превышающем 30 % тарифной ставки рабочего (должностного оклада служащего), выполняющего эту работу
Оплата за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни	Работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни оплачивается при сдельной оплате труда в размере двойных сдельных расценок, при повременной оплате труда – в размере двойных часовых тарифных ставок, предоставлением другого неоплачиваемого дня отдыха
Оплата при временном замещении	Выплачивается разница между должностными окладами по замещаемой и основной должности (без учета надбавок, доплат и других выплат). В тех случаях, когда заработная плата работника по замещаемой должности ниже среднего заработка по его основной работе (должности), за ним сохраняется средний заработок
Материальная помощь работникам	Производится по их заявлению с указанием конкретных причин обратиться за материальной помощью, в следующих случаях и размерах: <ul style="list-style-type: none"> – в связи с непредвиденными материальными затруднениями – до 3 базовых величин; – в связи с пожаром, ограблением и другими чрезвычайными обстоятельствами – до 3 базовых величин; – на похороны близких родственников работников (родителей, супругов, детей) – до 4 базовых величин; – при первичном вступлении в брак – до 2 базовых величин; – при рождении ребенка – до 2 базовых величин на каждого
Оплата за работу в сверхурочное время	Каждый час работы оплачивается работникам со сдельной оплатой труда – в размере 2 сдельных расценок, а также получающим должностные оклады – в размере двойных часовых тарифных ставок (должностных окладов) или работнику может предоставляться другой день отдыха

Система надбавок и доплат делает тарифную систему более гибкой, так как они устанавливаются непосредственно организацией самостоятельно, помимо тех, которые гарантируются государством.

Дополнительная заработная плата начисляется за фактически неотработанное время, но подлежащее оплате в соответствии с трудовым законодательством Республики Беларусь.

Каждому сотруднику в организации присвоен квалификационный разряд и тарифный коэффициент. Должностной оклад рассчитывается путем умножения тарифного коэффициента на ставку первого тарифного разряда. Для некоторых должностей штатным расписанием предусмотрены надбавки и доплаты к должностным окладам (за сложность и напряженность труда, надбавка за расширение зоны обслуживания).

Премирование является материальным поощрением работников за достижение количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллективов работников в целом.

Источником премирования являются средства фонда заработной платы, включаемые в затраты по производству и реализации продукции (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, в размере, определяемом законодательством, и прибыль, остающаяся в распоряжении организации.

Следует отметить, что в социальной сфере премирование работников за результаты финансово-хозяйственно деятельности производится ежемесячно в последнее число месяца в следующих размерах и по следующим показателям:

- рост объемов реализации продукции в текущем месяце по сравнению с прошлым месяцем – до 10%;
- повышение производительности труда в отчетном месяце по сравнению с прошлым месяцем – до 5%;
- выполнение целевого показателя по энергосбережению – до 5 %.

Премирование по вышеуказанным показателям производится при условии уменьшения убытков от реализации продукции (работ, услуг) по сравнению с прошлым месяцем. Конкретный размер премии определяется на основании приказа руководителя в соответствии с личным вкладом каждого работника в общие результаты работы, высоким качеством, эффективностью выполнения работы, должностных обязанностей, соблюдением требований охраны труда, пожарной безопасности, трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечением рационального использования топливно-энергетических и материальных ресурсов, выполнением показателей по их экономии и максимальными размерами не ограничивается.

Работники лишаются премии полностью или частично на основании приказа директора организации и основанием для лишения премии является:

- нарушение технологических режимов, инструкций, если оно привело к снижению качества продукции, поломок инструмента и оборудования;
- утрату или порчу материальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения;
- опоздание на работу, преждевременный уход с работы, самовольное оставление рабочего места;
- аварию механизмов, машин, оборудования в результате нарушения правил эксплуатации и ухода за ними.

Основанием для лишения премии являются данные докладных записок, актов, журналов прихода на работу и ухода с работы работников, журнала учета замечаний по производству, журнала контроля качества, книги замечаний и предложений и т. д.

Следует отметить, что в социальной сфере за успешное и добросовестное исполнение служебных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности, другие достижения в труде единовременные премии выплачиваются работникам в следующих случаях и размерах:

– награжденным почетными грамотами организации в размере 2 базовых величин;

– к международным, государственным, профессиональным и другим праздникам (при наличии средств) – до 2 базовых величин;

– работникам, включая совместителей, признанным победителями в номинации «Лучшее содержание здания, помещения и прилегающей территории»: за 1 место – 3 базовые величины; 2 место – 2 базовые величины; 3 место – 1 базовая величина.

Всё это свидетельствует об актуальности рассматриваемых в исследовании вопросов и интересе к данной сфере со стороны самых широких слоев населения, начиная от представителей научных кругов и заканчивая рабочими и служащими организаций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Бухгалтерский учет на железнодорожном транспорте : учеб. пособие / В. Г. Гизатуллина [и др.] ; под общ. ред. В. Г. Гизатуллиной, П. Я. Папковской. – Гомель : БелГУТ, 2007. – 511 с.

2 **Белов, И. В.** Экономика и планирование железнодорожного транспорта: учеб. / И. В. Белов, Т. Н. Бондарева, В. Г. Галабурда; под общ. ред. И. В. Белова, М. Ф. Трихункова, Ю. Д. Петрова.– 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Транспорт, 1984 – 519 с.

3 **Гизатуллина, В. Г.** Себестоимость железнодорожных перевозок: учеб. пособие / В. Г. Гизатуллина. – Гомель : БелГУТ, 2002. – 290 с.

4 **Киселев, И. Я.** Сравнительное международное трудовое право: учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 49 с.

N. KRAVCHENKO

Belarusian State University of Transport

CURRENT ISSUES IN ACCOUNTING AND WAGES IN THE SOCIAL SPHERE

Topical issues of accounting and wages in the social sphere. An estimate of the current state of accounting and wages.

Получено 7.10.2014