CONTABILITATEA DECONTĂRILOR CU PERSONALUL ŞI ANALIZA EFICIENȚEI UTILIZĂRII FONDULUI DE RETRIBUȚIE

Elena PANEA, Facultatea de Ştiinţe Economice

The economic theory and practice prove that, as regards to employee payroll payment, companies use a wide terminology, including such terms as: rewards, compensations, retributions, remuneration, salary, stimulants etc. Salary is the fundamental element of economy operation mechanism, the main material stimulation lever of employees aiming at increasing production, productivity, quality of economic goods, reducing specific consumptions, accomplishing innovations, inventions etc.

The aim of this paper consists in the organization of staff settlement accounting and the analysis of wage fund use efficiency.

Teoria şi practica economică demonstrează că, referitor la tema salarizarea angajaților, întreprinderile folosesc o multitudine de termeni, cum ar fi: recompense, compensații, retribuții, remunerări, salarii, plată, stimulente, facilitate, avantaje etc. Salariul este elementul de bază al mecanismului de funcționare a economiei, pârghia principală de stimulare materială a angajaților să crească producția, productivitatea, să reducă consumurile specifice, să realizeze invenții etc.

Una dintre cele mai mari cheltuieli înregistrate de majoritatea companiilor reprezintă cheltuielile privind salariul, contribuțiile şi scutirile din salariu. Contabilitatea salariului este importantă datorită

sumelor sale implicate şi faptului că angajatorul trebuie să respecte o serie de legi legate de aceste sume.

Salariul este important şi pentru că reprezintă venitul legat de existenţa omului, fără care nu se poate asigura cea mai mare parte a forţei de muncă prezente şi viitoare. Se ştie că unul din factorii importanţi de sporire a eficienţei muncii este organizarea corectă a remunerării muncii, sursa principală de venituri a populaţiei noastre.

Conform Codului muncii, salariul reprezintă orice recompensă sau câştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată.

Referitor la aceasta a fost expus şi studiul cu tema „Contabilitatea decontărilor cu personalul şi analiza eficienţei utilizării fondului de retribuţie" pe baza datelor întreprinderii „GRIN-FARM" SRL.

Întreprinderea „GRIN-FARM" SRL duce contabilitatea conform formei automatizate de contabilitate. Evidenţa contabilă se efectuează în formă electronică: documentele primare şi rapoartele financiare sunt întocmite pe suport de hârtie şi în formă electronică. Mijloacele tehnice de prelucrare a sistemului informaţional contabil existent la întreprinderea "GRIN-FARM" SRL sunt calculatoarele electronice. Fiecare contabil este înzestrat cu câte un calculator cu cele mai principale programe utilizate de contabili: Microsoft Office şi 1C v7.7. Cu ajutorul programei 1C „Contabilitate'', toată informaţia din documentele primare (facturi fiscale, facturi de expediţie, dispoziţii de încasare, dispoziţii de plată) este inserată în memoria calculatorului. Apoi, în baza programului dat, informaţia inserată se supune evaluării, grupării după anumite criterii de grupare, şi automat are loc întocmirea formulelor contabile.

Evidenţa muncii, precum şi calcularea salariului, este un sector ce presupune un mare volum de lucru al contabilităţii. El este legat cu multitudinea formelor şi sistemelor de salarizare utilizate la întreprindere, cu multitudinea documentelor primare şi de specificul metodelor de calcul.

Evidenţa operativă a personalului la întreprindere se ţine conform regulamentelor în vigoare, privind efectivul şi retribuţia salariaţilor în secţia de cadre a întreprinderii.

Pentru evidenţa decontărilor cu personalul privind retribuirea muncii, în cadrul întreprinderii „GRIN-FARM" SRL se întocmesc documentele primare: tabel de pontaj, lista de plată a salariilor,

borderou de calcul al salariilor etc. De asemenea, la sfârşitul fiecărei perioade fiscale, fără întârzieri, prezintă dări de seamă, note de informare ca: MED 08, 4-BASS, IAL 09 etc.

În cadrul întreprinderii activează un număr mare de persoane, de aceea evidența decontărilor cu personalul întâmpină dificultăți. Pentru a economisi materiale, contabilii la eliberarea salariilor din casierie nu eliberează dispoziție de plată a salariilor. Dispozițiile de plată trebuie eliberate fiecărui salariat, pentru ca la sfârşitul lunii să se constate mai uşor cine şi când a ridicat salariul.

La fel, fiecare întreprindere trebuie să întocmească fişa de post pentru fiecare salariat, în care se descriu responsabilitățile, împuternicirile, atribuțiile, sarcinile de bază etc. ale angajatului. La întreprinderea „GRIN-FARM" SRL nu se întocmesc astfel de fişe. Astfel, autorul a ajuns la concluzia că pentru uşurarea evidenței personalului, întreprinderea va trebui pe viitor să întocmească fişa personală pentru fiecare angajat al ei.

Actualmente, orice întreprindere trebuie să asigure necesitățile de resurse umane de sine stătător, precum şi utilizarea lor eficientă. Folosirea rațională a resurselor umane este rezultatul îmbinării justificate a aspectelor cantitative şi calitative care presupun respectiv utilizarea lor integral în desfăşurarea activității întreprinderii.

Modul în care angajații întreprinderii „GRIN-FARM" SRL îşi îndeplinesc sarcinile specifice postului pe care îl ocupă are un rol important în stabilirea eficienței activității personalului şi a metodelor de îmbunătățire a acesteia.

În urma analizei efectuate, s-a constat că productivitatea muncii s-a majorat în anul 2012 față de anul 2011, ceea ce semnifică faptul că salariații au lucrat eficient în această perioadă, iar întreprinderea a înregistrat rezultate benefice activității ei. Pentru majorarea pe viitor a eficienței muncii, întreprinderea trebuie să promoveze progresul tehnic în comerțul produselor farmaceutice şi cosmetice, să ridice calificarea personalului care va trebui să lucreze după cele mai noi standarde. De asemenea, pentru creşterea eficienței muncii, întreprinderea ar putea lua următoarele măsuri: promovarea formelor rapide de vânzare, expunerea largă a sortimentelor în farmacii (pentru crearea cererii spontane). Alături de măsurile care influențează acțiunea factorilor direcți, cercetarea mai profundă a pieței şi lărgirea comunicațiilor

cu piața, amplasarea farmaciilor în zonele de afluență a consumatorilor, concentrarea şi specializarea rețelei comerciale, îmbinarea diferitelor forme de rețea comercială, perfecționarea relațiilor cu furnizorii ş.a. duc la creşterea volumului de vânzări şi devin mijloace de acțiune indirectă asupra creşterii eficienței muncii şi, de asemenea, de majorare a salariilor.

Analiza utilizării timpului de muncă prevede descoperirea rezervelor interne legate nemijlocit de folosirea completă a timpului disponibil, precum şi a cauzelor care au provocat pierderile de timp în om-zile şi om-ore evidențiate în perioada de gestiune.

Pentru utilizarea cât mai eficientă a timpului de muncă, salariaților trebuie să li se pună la dispoziție cel mai satisfăcut orar de lucru, cele mai bune condiții de muncă, să li se acorde premii şi facilități etc. Munca trebuie să dea individului o satisfacție cât mai mare, să-i ofere şansa de a-şi dovedi aptitudinile şi cunoştințele, să-i mențină dorința de a continua să învețe pentru a progresa.

Pe viitor, întreprinderea trebuie să-şi majoreze numărul de angajați pentru a nu fi nevoită să mărească numărul de ore lucrate pe zi de un salariat, datorită căruia fapt se măreşte şi fondul de timp utilizat. Astfel, fiecare angajat va putea beneficia de concediul de odihnă integral, de care are dreptul pe parcursul anului.

Compararea rezultatelor cu obiectivele inițiale, analiza abaterilor şi realizarea unor măsuri corective reprezintă modalități de evaluare internă a eficienței utilizării fondului de retribuție, la gestionarea cât mai eficientă a personalului şi la ducerea evidenței cât mai bune a decontărilor cu aceştia.