

PERFEȚIONAREA MODULUI DE CALCUL ȘI A CONTABILITĂȚII DATORIIILOR FAȚĂ DE PERSONAL PRIVIND RETRIBUIREA MUNCII

Marcela DEMIAN, asist. univ.,
Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți

Summary: *The staff potential is the business success. Moldova's economy requires significant changes in the staff payments. The current problem in our country is the average salary from the agro-industrial complex and the budget sector, including science, education, culture and art. The main objectives of the accounting settlements regarding remuneration are: appropriate and accurate calculation of the salary; detecting deviations from the rate of remuneration; coping with the complexity of the types of payment performance calculations and their branching logic, consecutive increasing of salary in accordance with minimum consumption; planning of workload for each employee according to their abilities.*

Key-words: *wage payment, calculation of wages, deductions, accounting, price, settlement, improvement, productivity.*

În cadrul strategiilor de dezvoltare definite pe plan mondial a crescut importanța acordată resurselor umane. S-a conștientizat faptul că valorificarea potențialului pe care îl reprezintă personalul este sinonimă cu succesul în afaceri. Orice întreprindere care este orientată spre client, trebuie să fie în aceeași măsură orientată spre angajat.

Remunerarea muncii salariaților prezintă un factor important în asigurarea entităților economice cu forță de muncă, deoarece aceasta reprezintă venitul legal de existență a omului, fără care nu se poate asigura cea mai mare parte a forței de muncă prezente și viitoare.

Necesitatea abordării salarizării personalului în Republica Moldova a apărut ca rezultat al transformărilor social-economice. Economia Republicii Moldova solicită schimbări esențiale în domeniul salarizării personalului, atât la nivelul macro, cât și la nivelul microeconomic.

Așadar, formarea și perfecționarea salariaților a devenit o cerință a perioadei în care trăim. Dacă în trecut tinerii care dobândeau o profesie reușeau pe baza cunoștin-

țelor să o exercite pe toată durata vieții, astăzi acest lucru nu mai are valoare. Odată cu noile cerințe către angajați a început să se răsfrîngă și către angajatori unele nevoi ce prevăd unele cheltuieli ale întreprinderii, precum majorarea salariului și perfecționarea cadrelor. Cel mai bun instrument al managerilor prin care se influențează eficiența activității unei firme este recompensarea angajaților.

Principalele sarcini care se pun în fața contabilității privind retribuirea muncii ar fi:

- asigurarea cu informații în vederea fundamentării și calculării retribuțiilor;
- reflectarea corectă și la timp în registrele de evidență a tuturor operațiilor economice;
- respectarea legislației în vigoare privind modul de calculare a salariului și reținerilor în conformitate cu limitele și calculele stabilite;
- controlul asupra calculelor și reținerilor din salariu efectuate la întreprindere;
- tabelarea rezultatelor finale aferente salariilor îndreptate spre plată;
- achitarea în termenele stabilite cu salariații.

Evidența principalelor componente a decontărilor cu personalul privind remunerarea muncii, precum și a decontărilor cu titularii de avans a căpătat o însemnătate deosebită, iar reflectarea în contabilitate a acestor operațiuni (calculul salariului, reținerile și adaosurile, scutirile la salariu, acordarea avansurilor titularilor de avans, decontarea cheltuielilor de deplasare), precum și perfecționarea contabilității acestora a devenit una din cele mai importante aspecte din cadrul activității fiecărei entități economice.

Societatea în care trăim scoate în evidență problema legată de informații neveridice cu privire la remunerarea angajaților, iar aceștia sînt nemulțumiți de salariile primite. Aceasta ne poate vorbi de unele nesatisfacții ale personalului față de întreprinderea la care activează și care, de cele mai multe ori duce la părăsirea locurilor de muncă pentru alte propuneri mai avantajoase, sau mai bine plătite și de aici vine în lanț marea problemă a țării noastre care este migrația populației peste hotare, acest proces avînd loc din cauza că forța de muncă este mai ieftină ca celelalte consumuri de producție. La moment în Republica Moldova, majoritatea resurselor materiale utilizate în sfera de producție sînt foarte costisitoare și numai resursele umane continuă să ramînă nejustificat la un preț scăzut. De aici apare situația anormală care s-a creat cînd la majoritatea unităților economice din țară mijloacele bănești alocate pentru retribuirea muncii nu pot asigura nivelul material suficient pentru angajații săi.

În pofida faptului că perfecționarea deseori este costisitoare, aceasta este unul dintre obiectivele de bază ale întreprinderilor, deoarece buna gestionare managerială și contabilă asigură obținerea unui profit maxim și crearea unei imagini benefice a întreprinderii în exterior.

Deoarece în cadrul evidenței salariului trebuie asigurate exactitatea și obiectivitatea maximală a tabelelor evidenței timpului de lucru, a mișcării personalului angajat, trebuie ținută evidența strictă a stagiului de lucru a fiecărui angajat (de aceasta va depinde și categoria de salarizare), contabilul-șef trebuie să cunoască toate introducerile noi, referitoare la salarizare publicate în Monitorul Oficial pentru aplicarea lor practică la timp și evitarea încălcărilor legislației fiscale în vigoare și a Codului Muncii.

Alt moment important ar fi impunerea impozitară în vigoare a remunerării muncii, care nu doar lipsește lucrătorul de stimul, ci și încalcă funcția reproductivă a salariatului.

Majoritatea întreprinderilor din Republica Moldova nu sînt capabile să asigure lucrătorilor săi o remunerare a muncii egală cu nivelul de trai și de la acestea n-ar trebui de încasat impozite corelate cu remunerarea muncii.

Putem recunoaște că mărimea optimă a impozitului pe fondul remunerării muncii încă nu este găsită.

Pentru o analiză a impozitării salariilor din țara noastră se propune tabelul ce urmează:

Rețineri din salariu pentru anii 2011 -2012

Reținerea	2011	2012
Contribuțiile asigurărilor sociale obligatorii de stat	6 %	
Contribuțiile asigurărilor medicale obligatorii de stat	3,5 %	
Impozitul pe venit	7 % > 25200 lei anual >18% 7 % > 2100 lei lunar >18%	
Scutirile:		
- Personală și pentru soț/soție Standardă	8100 lei anual/ 675 lei lunar	8640 lei anual/ 720 lei lunar
Majoră	12000 lei anual/ 2100 lei lunar	12840 lei anual/ 1070 lei lunar
- Pentru întreținerea unei persoane Standardă	1800 lei anual/ 150 lei lunar	1920 lei anual/ 160 lei lunar
Invalidi din copilărie	8100 lei anual/ 675 lei lunar	8640 lei anual/ 720 lei lunar

În baza tabelului se observă faptul că mărimea cotelor impozitului nu se modifică. S-a majorat doar suma scutirilor, însă aceasta ar părea a fi neesențială pentru salariați.

Deseori ne ciocnim de faptul că se pierde conexiunea dintre remunerarea muncii și rezultatul activității întreprinderii. Un punct slab al Republicii Moldova este diferențierea remunerărilor după nivelul salariaților (studii, calificare, calitate, timp și volum al lucrului îndeplinit). În aceste condiții, specialiștii buni ai țării noastre pierd motivația de a se încadra în firmele autohtone și în rezultat, dispare noțiunea de dezvoltare economică națională.

Creșterea salariului tot mai mult se bazează și se apreciază într-un mod comparativ nu pe aportul muncii, ci pe dinamica prețurilor de consum la mărfuri și tarifele la servicii. Salariul își pierde valoarea sa, transformându-se într-un tip de îndemnizație socială, astfel se accelerează nu doar procesul de reducere a lui, ci și devalorizarea costului forței de muncă.

Din motivul majorării de numeroase ori a prețurilor la mărfuri de primă necesitate, diferența în remunerarea muncii asigurate de calificare și-a pierdut valoarea.

Problema actuală în țara noastră rămâne a fi salariul mediu al lucrătorilor din complexul agroindustrial și sfera bugetară, inclusiv de știință, învățământ, cultură și artă.

Diferența în remunerarea muncii e caracteristică nu doar pentru anumite sfere ale activității economice, ci și pentru întreprinderile uneia și aceleași sfere unde nivelul înalt de remunerare a muncii depinde nu de rezultatele lucrului întreprinderii, ci de gradul de monopolizare în producerea unor tipuri de producție sau servicii, de înzestrarea tehnică și alte circumstanțe. La majoritatea întreprinderilor din țară nivelul remunerării muncii specialiștilor e mai scăzut decât al muncitorilor, fapt ce nu trebuie privit ca unul normal.

Prin urmare, salariul în calitate de preț al forței de muncă, trebuie să fie consecutiv majorat prin apropiere cu coșul minim de consum, iar în continuare și cu bugetul de consum al persoanelor apte de muncă. Indicatorul cuantumului minim de remunerare a muncii e necesar să fie considerat o garanție socială de stat a reproducerii simple a forței de muncă, iar salariul trebuie să fie orientat nu spre supraviețuirea mizerabilă a lucrătorului, dar spre stimularea muncii înalt reproductivă. Aceasta va permite a realiza stabilizarea atât în economie, cât și în societate.

Principiile fundamentale de reglare a veniturilor populației la nivel de stat, ținând cont de situația ce ne creează la formarea lor, ar putea fi stimularea activității antreprenoriale de muncă; evitarea diferențierii nejustificate și considerabile a veniturilor lucrătorilor din diverse sfere ale activității economice, precum și a veniturilor diverselor grupe sociale; sporirea pe etape a remunerării muncii lucrătorilor din sfera bugetară; apropierea treptată a tuturor nivelurilor minime ale veniturilor de indicile minimelor de consum respectiv cu indexarea dinamicii lor continue.

Un moment important și de apreciat în cadrul întreprinderilor din țara noastră ar fi faptul că evidența contabilă este automatizată, astfel munca în domeniul contabilității este redusă, fiind posibil în orice moment a prezenta date concrete cu ajutorul programei contabile. De asemenea, acest lucru ușurează evidența timpului lucrat, precum și calcularea salariilor. Vizualizarea tabelului de pontaj permite verificarea complexă a totalului orelor lucrate, astfel evitându-se subîndeplinirea sau supraîndeplinirea balanței orelor de lucru prognozate lunar.

La nivelul întreprinderilor perfecționarea contabilității datoriiilor față de personal privind retribuirea muncii s-ar referi la îmbunătățirea și facilitarea evidenței contabile prin:

- determinarea oportună și corectă a salariului fiecărui angajat;
- depistarea abaterilor de la tariful de retribuire a muncii după locul de apariție, tip, cauze și vinovatul acestora;
- determinarea corectă a salariilor pe tipuri și repartizarea acestora după criteriile corespunzătoare.

În afară de cele expuse mai sus, s-ar putea de examinat posibilitățile întreprinderii privind acordarea anumitor motivații stimulatorii sub formă de sporuri sau premieri. Aceasta ar trebui prevăzută într-o dispoziție internă a firmei care ar putea stipula condițiile și modul de acordare a premiilor. Ar fi de apreciat studierea strictă a evidenței îndeplinirii eficiente și pe deplin a lucrărilor efectuate de către angajat, precum și urmărirea disciplinei în timpul serviciului, pentru a evita premiarea inco-

rectă a lucrătorilor care nu merită și totodată descurajarea angajaților care îndeplinesc lucrul la nivel înalt și în termen oportun.

O importanță deosebită, capătă elaborarea graficului concediilor, deoarece prin acordarea haotică a concediilor de odihnă anuale, care spre deosebire de concediile medicale pot fi programate cu exactitate, s-ar putea ajunge la micșorarea eficienței utilizării timpului de muncă și la cheltuieli pentru salarizare, care constituie sume plătite adăugător pentru îndeplinirea obligațiilor de lucru a persoanei absente de către alt angajat.

O dezvoltare a întreprinderilor poate fi efectuată numai cu colaborarea tuturor angajaților, atât a personalului din administrare, cât și celor din activitatea de bază și cea secundară. Aceasta va rezulta o productivitate mai mare și respectiv odată cu creșterea productivității muncii se creează condiții reale pentru majorarea nivelului de remunerare a muncii. Mijloacele orientate în vederea remunerării muncii trebuie astfel folosite ca ritmul creșterii productivității muncii să depășească ritmul creșterii remunerării ei, numai asemenea condiții dau posibilitatea creșterii ritmurilor muncii lărgite.

Concluzionând asupra ideilor expuse mai sus ne permitem formularea următoarelor concluzii și recomandări:

- evidența contabilă a decontărilor cu personalul privind retribuirea muncii are un volum mare și important în contabilitatea întreprinderii;
- legătura salariului cu rezultatele muncii ar trebui să capete un conținut particular, prin o diferență la salarizare între apartenențele salariaților la categoria de muncitor sau salariat;
- pentru evitarea incertitudinii la calculul salariilor este necesar de a asigura o exactitate și obiectivitate maximă a tabelelor de evidență a timpului de muncă, a mișcării personalului, precum și a stagiului de lucru al fiecărui angajat;
- salariul în calitate de preț al forței de muncă, trebuie să fie consecutiv majorat prin apropiere cu coșul minim de consum, iar în continuare și cu bugetul de consum al persoanelor apte de muncă;
- pentru creșterea productivității muncii și reducerea pierderilor din timpul nelucrat este necesar planificarea volumului de lucru pe fiecare angajat, în corespundere cu capacitățile acestuia;
- de a examina posibilitățile întreprinderii în vederea acordării unor plăți suplimentare motivatorii pentru intensificarea ritmului de muncă în scopul îndeplinirii mai eficiente a obligațiilor angajaților.

Considerăm că aplicarea recomandărilor expuse va contribui la perfecționarea contabilității privind decontările cu personalul și respectiv la creșterea productivității muncii.

Referințe bibliografice

1. *Legea salarizării nr. 242-XVI din 20.11.08* // Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.237-240 din 31.12.2008.
2. *Codul fiscal al Republicii Moldova pe anul 2012* // Contabilitate și audit nr.1, 2012.
3. *Ghidul contabilului*, Editura VIVAR-EDITOR, Chișinău, 2007, 535 p.
4. Iacob P., Atanasiu P., *Contabilitatea financiară a întreprinderii*, Cluj-Napoca: Editura Dacia, 2004, 412 p.
5. Nederiță A., Bucur V., Cărăuș M., *Contabilitatea financiară, Ediția II*, Chișinău, ACAP, 2003, 640 p.