

საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ტბელ აზუსერისძის  
სასწავლო უნივერსიტეტი

ბიზნესის და ადმინისტრირების მაგისტრატურის ფაკულტეტი

ნინო ზაქარიაძე



შრომის ანაზღაურება საალრიცხვო სივრცეში

სპეციალობა: ბიზნესის ადმინისტრირება (ფინანსები)

ბიზნესის ადმინისტრირების სამაგისტრო ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: სონია ჩეჩელაშვილი

ასოცირებული პროფესორი

ბათუმი

2021

## ანოტაცია

ნაშრომში წარმოდგენილია შრომის ანაზღაურების ადგილი სააღრიცხვო სივრცეში, მისი არსის გაგების მნიშვნელობა თანამედროვე საბაზრო ურთიერთობების პირობებში, როგორც ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ეკონომიკური ბერკეტი პროდუქციის წარმოებისა და მომსახურების, შესრულებული სამუშაოების მიხედვით, რომელიც უზრუნველყოფს ქვეყნად ეკონომიკური ზრდის ტემპების მიღწევის შესაძლებლობებს და უშუალოდ ძირითადი საფუძველია მოსახლეობის ცხოვრების დონის უზრუნველყოფისათვის. აგრეთვე, ახსნილია შრომის ანაზღაურების არსი პირდაპირი და არაპირდაპირი ხარჯების განხილვის ჭრილში. მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ ხაზგასმულია შრომის ანაზღაურების სახეების, ფორმების, გასამრჯელოების გამოყენების შესაძლებლობები საქართველოში მოქმედი შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად, რაც უზრუნველყოფს შრომის მოტივაციას. ნაშრომში ასევე წარმოდგენილია შრომის ეკონომისტის ტერმინი ძირითადი ყურადღება გამახვილებულია მის როლზე. განხილულია ბუღალტრული აღრიცხვის მიდგომები საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, რაც განსაზღვრავს მის ადგილს სააღრიცხვო სივრცეში.

ნაშრომში ჩვენ ასევე გავეცნობით სხვადასხვა ბუღალტრების შეხედულებებს შრომის ანაზღაურებაზე, სააღრიცხვო პოლიტიკაზე და მათ გამომწვევ ფაქტორებზე. ძირითად ყურადღებას გავამახვილებთ მის როლს შრომის ანაზღაურების დარიცხვაში, გავეცნობით სტანდარტებს, ანაზღაურების ფორმებს, რაც საშუალებას მოგვცემს დავინახოთ სხვადასხვა კერძო თუ სახელმწიფო ინსტიტუტების მოქმედების საზღვრები და ის ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლებაზე. ვიმსჯელებთ, რატომ ვირჩევთ ბუღალტრის პროფესიას, მის უმთავრეს როლს შრომის ანაზღაურების დარიცხვაში, ნაშრომის დასასრულს გაკეთებულია დასკვნები და რეკომენდაციები.

## **Annotation**

This paper presents the remuneration of labor in the accounting space, the importance of understanding its essence in the conditions of modern market relations, as one of the important economic levers in the production and service of products, the work that provides opportunities for economic growth and is the main basis for living standards. It also explains the essence of remuneration in terms of considering direct and indirect costs. It is important to emphasize the possibilities of using the types, forms of remuneration, remuneration in accordance with the labor legislation in force in Georgia, which provides labor motivation. Accounting approaches in accordance with international standards are defined, which determines its place in the accounting space. In this paper, we will also look at the views of various accountants on remuneration, accounting policies and their contributing factors. We will focus on its role in accrual of remuneration, learn about standards, forms of remuneration, which will allow us to see the scope of action of various private or public institutions and the factors that affect the standard of living of the population. In accrual, we consider the term labor economist. Conclusions and recommendations are made at the end of the paper.

## ს ა რ ჩ ე ვ ი

### ანოტაცია

### შესავალი

#### თავი 1. აღრიცხვის წარმოშობის ისტორიული ექსკურსი

- 1.1.აღრიცხვის სახეები, მათი მოკლე მიმოხილვა .....გვ. 9
- 1.2.ბუღალტრული აღრიცხვის წარმოშობის ისტორია.....გვ. 11
- 1.3.სტატისტიკური აღრიცხვის წარმოშობა და განვითარება ბუღალტრული აღრიცხვის განვითარების ფონზე .....გვ. 13

#### თავი 2. შრომის ანაზღაურება - მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლების

##### საფუძველი

- 2.1.შრომის ანაზღაურება - ეკონომიკური კატეგორია თუ დანახარჯი.....გვ. 16
- 2.2.შრომითი პირობების განსაზღვრა - შრომის ანაზღაურების საფუძველი.....გვ.19
- 2.3. რატომ ვირჩევთ ბუღალტრის პროფესიას. მისი როლი შრომის ანაზღაურების დარიცხვაში, შრომის ეკონომისტი.....გვ.26

#### თავი 3. შრომითი დანახარჯის ადგილი აღრიცხვაში

- 3.1. შრომის ანაზღაურების სახეები და ფორმები.....გვ.34
- 3.2. შრომის ანაზღაურების ბუღალტრული აღრიცხვა.....გვ.41
- 3.3. კვლევა ..... გვ.45

### დასკვნა

### გამოყენებული ლიტერატურა

## შესავალი

თემის აქტუალობა - ეპოქებმა ულმობლად განვლეს გზა პირველყოფილი თემური წყობილებიდან დღემდე. ასევე ულმობლად შეიცვალა საზოგადოების მოთხოვნილებები მოსახლეობის ყოფის შესახებ, მაგრამ ყველა ეპოქაში არსებულ მრავალ პრობლემათაგან ერთ-ერთ აქტუალურ პრობლემად და საზრუნავად დარჩა მოსახლეობის ცხოვრების დონის შესწავლა და მის გაუმჯობესებაზე ზრუნვა, რომლის ძირითადი საფუძველიც არის ქვეყნად მოწესრიგებული გამართული პროგრამების არსებობა დასაქმების უზრუნველყოფის შესახებ, შრომის კანონმდებლობა, რომელიც აწესრიგებს შრომით ურთიერთობებსა და შრომასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის. ყოველი დასაქმებულის წინაშე დამსაქმებელს წარმოექმნება სხვადასხვაგვარი ვალდებულებები, ამდენად ბუღალტრული აღრიცხვის ძირითადი მოთხოვნებიდან გამომდინარე, საჭირო ხდება ყურადღება იქნას გამახვილებული აღნიშნული ვალდებულებების წარმოქმნის დროულ, შესაბამის და შესადარის გამჭვირვალე აღრიცხვასა და ასახვას მათთვის განკუთვნილი დოკუმენტაციის გაფორმებას, რომლებიც შემდგომში ძირითადი წყარო ხდება დაინტერესებულმა პირებმა მიიღონ სხვადასხვა ინფორმაცია მუშაკთა შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) მიხედვით.

განხილული ნაშრომი აქტუალობას იძენს იმ მხრივ, რომ შრომის ანაზღაურება განხილულია არა მარტო როგორც ბუღალტრული აღრიცხვის შესწავლის საგანი და ობიექტი, არამედ როგორც ქვეყნის ერთ-ერთი მაკროეკონომიკური მაჩვენებლების - ზრდის ტემპისა და დასაქმების განმსაზღვრელი ფაქტორები, რომლებიც პირდაპირ კავშირში არიან მოსახლეობის ცხოვრების დონის ზრდასთან. შრომის ანაზღაურება მნიშვნელოვანი ბარომეტრია, თუ როგორც ცხოვრობს მოცემული ქვეყნის მოსახლეობა. საკითხი აქტუალურია იმ მხრივაც, რომ ყურადღება ეთმობა ქვეყნად შრომითი კანონმდებლობის დაცვის მიხედვით მოწესრიგებული პროცედურებით სარგებლობას დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის, რამდენად არის დაცული მათ შორის წარმოქმნილი ვალდებულებების შესრულება, რაც განაპირობებს შრომის

არა მხოლოდ ფულად ფორმაში გამოხატვის შესაძლებლობებს, არამედ შრომის, როგორც მოტივაციის ამაღლების ერთ-ერთ წამყვან ფაქტორს პროდუქციის წარმოების გზაზე. ყურადღება მახვილდება, აგრეთვე რამდენად გამოიყენება შრომის ანაზღაურების სფეროში შესაბამისი გასამრჯელოები, ახსნილია მათი არსი როგორც შრომითი ურთიერთობების პროცესში, ისე შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის შემდგომაც, რაც შეიძლება თამამად ითქვას, რომ საქართველოში ჯერ-ჯერობით არ არის ეს საკითხი სათანადო დონეზე აყვანილი.

განხილულ საკითხს აქტუალობას სძენს აგრეთვე, ბუღალტრის პროფესიის განხილვა შრომითი პირობების ჩამოყალიბების დაცვისა და შრომის ანაზღაურების სწორად განსაზღვრის დროს, რამაც გამოიწვია ახალი პროფესიის - შრომის ეკონომისტის გაჩენა და რომელსაც წაეყენება გარკვეული მოთხოვნები შრომითი საქმიანობის მოწესრიგებული აღრიცხვისათვის.

მითითებული საკითხების განხილვა ამტკიცებს მმართველობითი და ფინანსური აღრიცხვის მჭიდრო კავშირს და მათი ინფორმაციების გამოყენების აუცილებლობას სააღრიცხო სფეროში.

**მიზნები და ამოცანები** - ნაშრომის ძირითადი მიზანი განპირობებულია საკითხის აქტუალობიდან გამომდინარე და წარმოდგენილია მცდელობა შრომის ანაზღაურება დანახული იქნას არა მხოლოდ როგორც დანახარჯი, არამედ მნიშვნელოვანი ეკონომიკური ბერკეტი ქვეყნის აღმშენებლობის გზაზე. ასეთი უდიდესი მნიშვნელობა უპირობო საფუძველია შრომის ანაზღაურების როგორც დანახარჯის საერთაშორისო სტანდარტებზე დაყრდნობით აღრიცხვისათვის, უტყუარი ინფორმაციების მიღებისათვის და უამრავი მენეჯერული, ეკონომიკური თუ სოციალური გადაწყვეტილებების მიღებისათვის.

ბუნებრივია, ჩამოთვლილი მიზნების მიღწევა გარკვეული ამოცანების ჩამოყალიბების წინაშე გვაყენებს. რომელთა ლოგიკური თანმიმდევრობით ჩამოყალიბებაც მათი შესრულების წინაპირობა იქნება.ეს ამოცანებია:

1. განხილული იქნას შრომის ანაზღაურება ეკონომიკურ და სააღრიცხვო კრილში;
2. ყურადღება იქნას განმახვილებული მასზე, როგორც ქვეყნისა და მოსახლეობის ძლიერების ძირითად წყაროზე;

3. ყურადღება იქნას გამახვილებული საწარმოში შრომის პირობების მოწესრიგებაზე შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზის ჩამოყალიბებით;
4. უფრო მკვეთრად წარმოჩნდეს ბუღალტრის პროფესიის როლი საწარმოში მუშაკთა შრომის ანაზღაურების აღრიცხვის სფეროში საელთაშორისო სტანდარტების მოთხოვნათა შესაბამისად;
5. მოწესრიგდეს შესაბამისი პირველადი დოკუმენტების გაფორმება, შესრულებული სამუშაოების მოცულობისა და ნამუშევარი დროის აღსარიცხავად მათი შემდგომი ბუღალტრული დამუშავების მიზნით;
6. შრომის ანაზღაურების სააღრიცხვო სფეროს მოწესრიგების ღონისძიებათა სისტემის შემუშავება.

**კვლევის საგანი და ობიექტი:** საკითხის წარმოჩენის მიზნით, კვლევის საგანად ავიღეთ საწარმოთა შრომის ანაზღაურების ეკონომიკური და სააღრიცხვო სფერო, მასთან დაკავშირებული საქმიანობა, რაც განაპირობებს ინფორმაციათა მიღების დროულობას შრომის ანაზღაურების ყოველმხრივი დახასიათებისათვის, ხოლო **კვლევის ობიექტად** მივიჩნიეთ წარმოება-დაწესებულებების მიერ განხორციელებული ღონისძიებები ვალდებულებების წარმოქმნითა და აღრიცხვით შრომის ანაზღაურების სფეროში.

**კვლევის თეორიული და მეთოდოლოგიური საფუძველია** საბაზრო ეკონომიკის ფუძემდებლური პრინციპები შრომის ანაზღაურების კანონისმიერი აღრიცხვისა და ინფორმაციების მიღებისათვის, რისთვისაც გამოყენებული იქნა მსოფლიო თანამედროვე და ქართველ მეცნიერთა ნაშრომების კრებულები და სახელმძღვანელოები, ფასს-ის დებულებები, რასაც მუშაობის პროცესში ვეყრდნობოდით, როგორც მნიშვნელოვან **მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზას, პარალელურად ვსარგებლობდით ინტერნეტ-რესურსებით** და შევეცადეთ ბუღალტრული და სტატისტიკური მეთოდების, პრინციპების ერთობლიობათა დახმარებით გაგვეცა პასუხი ნაშრომის ძირითად მიზნებსა და ამოცანებზე. წარმოდგენილი ნაშრომის გათვალისწინებით შეგვიძლია თამამად ვთქვათ, რომ მოცემული ნაშრომის დამუშავებით მივაგენით სიახლეს, რომ ბუღალტერი, რომლისგანაც მხოლოდ შრომის ანაზღაურების, ხელფასის დარიცხვის სისწორეს თხოულობდნენ, ასე არ არის, რადგან ბუღალტერი თანამედროვე გაგებით,

მითუმეტეს მცირე და საშუალო ზომის ბიზნესში, კომპანიების ფინანსები და მისი მართვა მთლიანად ბუღალტერზეა მინდობილი, ამიტომ თანამედროვე ბუღალტერი არის ძლიერი ფინანსური მენეჯერი, ფინანსური ანალიტიკოსი და შესაბამისად შრომით საკითხების ექსპერტი. შრომის ანაზღაურების დარიცხვა და გაცემის დროულობა, რაც უშუალო კავშირშია თანამშრომელთა კეთილდღეობასთან.



## თავი 1. აღრიცხვის წარმოშობის ისტორიული ექსკურსი

### 1.1 აღრიცხვის სახეები , მათი მოკლე მიმოხილვა

სამეწარმეო საქმიანობას წარმართავს მეწარმე, რომელიც რომელიც საქმეს მოგების მიღების მიზნით უძღვება, აღრიცხვა ადამიანთა ყოველგვარ საქმიანობაზე დაკვირვება და ამ სამუშაოების რაოდენობრივი და თვისობრივი ასახვაა შესაბამის დოკუმენტებში. ამ გზით მოპოვებულ ინფორმაციას სააღრიცხვო ინფორმაციას უწოდებენ. აღრიცხვის ერთიანი სისტემა მოიცავს: ოპერატიულ-ყექნიკურ, სტატისტიკურ და ბუღალტრულ აღრიცხვას. ოპერატიული აღრიცხვა სამეურნეო ოპერაციებს და მოვლენებს ასახავს მათი მოხდენისთანავე. ეს ინფორმაცია გამოიყენება ოპერატიული ხელმძღვანელობისთვის. სტატისტიკური აღრიცხვის შესწავლის ობიექტია მასობრივი საზოგადოებრივი მოვლენები და პროცესები. მისი საშუალებით შეიძლება მთელი ეროვნული მეურნეობის ან მისი ცალკეული დარგების დახასიათება და ანალიზი. ბუღალტრული აღრიცხვა გამოიყენება ბიზნესის სამყაროში, როგორც საქმიანი ინფორმაციის მოპოვების და გადაცემის საშუალება. მას „ ბიზნესის ენასაც“ უწოდებენ. იგი ქმნის საინფორმაციო სისტემას სამეურნეო სუბიექტის შესახებ, გვაძლევს საშუალებას განვსაზღვროთ საწარმოს ქონება, მთლიანი კაპიტალი, შემოსავლები და ხარჯები ვიანგარიშოთ საწარმოს სამეურნეო საქმიანობის საბოლოო შედეგი. ბუღალტრული აღრიცხვის საგანია შეისწავლოს საწარმოს სამეურნეო საშუალებები ანუ ქონება, სამეურნეო საშუალებების წარმოშობის წყაროები, ანუ მათში მიმდინარე სამეურნეო პროცესები ფულად გამოხატულებაში. სააღრიცხვო სისტემის მთავარი მიზანია ეკონომიკური სუბიექტის შესახებ ბუღალტრული ინფორმაციის წარმოება და ამ ინფორმაციის დაინტერესებულ პირთათვის მიწოდება. სწორედ ამ ინფორმაციულ სისტემაში ხდება ბიზნესის მონაცემთა დამუშავება, რაც გადაწყვეტილების მიმღებს საშუალებას აძლევს შეაფასოს ბიზნესის ავ-კარგიანობა. ბუღალტრული აღრიცხვის ინფორმაციული სისტემა იყოფა საგარეო- ფინანსურ აღრიცხვად და შიდა ანუ

მმართველობით აღრიცხვად. ფინანსური აღრიცხვა ასრულებს თავის ფუნქციას, წარმოადგენს რა ინფორმაციას განზოგადებული სახით. ამ დროს სამეურნეო ოპერაციების ასახავად გამოიყენება ერთიანი, ფულადი საზომი ერთეული. მმართველობით აღრიცხვაში ეს საზომი ერთეული შეიძლება გამოყენებულ იქნას დროის მოკლე პერიოდში ხარჯების დონის კონტროლისა და ტენდენციის ანალიზისას, მიმდინარე დაგეგმვის ამოცანის გადაწყვეტისას. მაგრამ ინფორმაციის ნაკადის უმრავლესობა უფრო დეტალიზირებულ მონაცემებს მოითხოვს. ამიტომ, მმართველობითი აღრიცხვა ფართოდ გამოიყენებს ნატურალურ და შრომით საზომ ერთეულებს: ნორმა-საათებს, კაც-საათებს, მატერიალურ ფასეულობათა და შესრულებულ სამუშაოთა ზომის ერთეულებს. მმართველობით აღრიცხვაში, ანგარიშგების შედგენისა და ანალიზისას, ზომის ერთეულების შერჩევას თითოეული კონკრეტული სიტუაციისათვის მათი ვარგისიანობა უდევს საფუძვლად. [ბუღალტრული აღრიცხვის საფუძვლები საერთაშორისო სტანდარტით-ნუნუ აჩუაშვილი, ია გოდერძიშვილი 2015 წ. გვერდი 7]

## 1.2 ბუღალტრული აღრიცხვის წარმოშობის ისტორია

ბუღალტრული აღრიცხვა არის დისციპლინა, რომელიც პასუხისმგებელია ფინანსური და სააქციო კაპიტალის მდგომარეობის გაზომვასა და ანალიზზე კონკრეტული პიროვნების, ერის ან ორგანიზაციის, იქნება ეს სახელმწიფო თუ კერძო სფეროში, მენეჯმენტისა და გადაწყვეტილების მიღების ამოცანების შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდების მიზნით. ეს არის ტექნიკური დისციპლინა, რომელსაც ამჟამად ეწევიან ბუღალტრები ან ბუღალტერიის პროფესიონალები, პროფესიები, რომლებიც მხოლოდ მე -19 საუკუნიდან დღემდე არსებობს, მიუხედავად იმისა, რომ ბუღალტერიას ათასწლეულის ისტორია აქვს. ეს გამოწვეულია აქტივების აღრიცხვის აუცილებლობით, ანუ მათი აღრიცხვა უკეთესი ეკონომიკური ორგანიზაციისთვის, ის ისეთივე ძველია, როგორც კაცობრიობა. [ხორავა ა, კვატაშიძე ნ, სრესელი ნ, გოგრიჭიანი ზ, ბუღალტრული აღრიცხვა (თეორია, ფინანსური აღრიცხვა), თბ. 2011 წელი]

ფიქრობენ, რომ იყო მწერლობის გამოგონების ერთ-ერთი მიზეზი, რომელმაც მხოლოდ პირველი ნაბიჯები გადადგა მესოპოტომიაში, ეგვიპტეში და სხვა ქვეყნებში, როგორც საქონლის, პირუტყვის ან ხალხის წარმოდგენის მეთოდი, იგივე ნიშნის ან ნახატის საშუალებით. დღემდე ინახება, დაახლოებით 7000 წლის წინანდელი ხარჯების, მიღებული საქონლისა და გაყიდული საქონლის სიები და სხვა მსგავსი დოკუმენტები. უფრო მეტიც, დიდი ძველი იმპერიების აღზევებას ეკონომიკური ინფორმაციის დაგროვება მოჰყვა საგადასახადო და კომერციული კუთხით, რაც უეჭველად წარმოადგენს გამოწვევას ადმინისტრატორებისთვის, მათი გარიგების მოცულობიდან გამომდინარე, ითხოვდა ბუღალტრების მუშაობას გარკვეული სახით, რომ ისინი აწარმოებდნენ ჩანაწერს იმასთან დაკავშირებით, თუ რა არის იქ, რა აქვთ ვალი, რაზე მოლაპარაკებები, რა მოიგეს, რა გროვდება გადასახადებში და ა.შ. მოგვიანებით, ბუღალტერიამ მნიშვნელობა შეიძინა, შუა საუკუნეების ევროპაში, როდესაც XIII საუკუნეში დაიწყო მონეტარული ეკონომიკა. სინამდვილეში, ამ დროს დაინერგა ორმაგი შესვლის მეთოდი, რომელშიც აღრიცხება სადებეტო ჩანაწერი თითოეული ტრანზაქციისთვის. თანამედროვეობის და კაპიტალისტური აზროვნების დადგომამ კიდევ უფრო დიდი საჭიროება შექმნა

პროფესიონალური აღრიცხვისათვის. მაგალითად, 1600 წლიდან სააქციო საზოგადოების აღზევებას სჭირდებოდა ახალი სააღრიცხვო ინფორმაციის სისტემები, რამაც გამოიწვია მათი დაყოფა ორ ასპექტად: აღრიცხვა შიდა მიზნებისთვის (ადმინისტრაციისთვის) და ბუღალტრული აღრიცხვა გარე მიზნებისთვის (ფინანსური მიზნებისათვის). თანამედროვე ბუღალტრული აღრიცხვა, როგორც დღეს გვესმის, არის XIX საუკუნის ვაჭრობის პროფესიონალიზაცია, განსაკუთრებით შოტლანდიაში, სადაც მან მოახერხა ადვოკატის პროფესიისგან განცალკევება. ამრიგად, 1854 წელს გლაზგოს ბუღალტერთა ინსტიტუტმა დედოფალ ვიქტორიას სამეფო ქარტიის თხოვნით მიმართა, რომელშიც ითხოვდა ბუღალტერიის პროფესიის ოფიციალობას, როგორც ტრადიციულ და პატივისცემულ ერთეულს, რომლის პროფესიონალები "საჯარო ბუღალტერებად" ითვლებოდნენ. [ი.ჭილაძე - დანახარჯთა აღრიცხვის სისტემები-მონოგრაფია, თბილისი 2009 წელი]

ცოტა ხნის შემდეგ, პირველი კოლეჯები ბუღალტრებისათვის, უელსში და ინგლისში, XIX საუკუნის ბოლოს გაჩნდა. ინდუსტრიული რევოლუციის დროს ლონდონი იყო მსოფლიოს ფინანსური ცენტრი, ბრიტანეთის სააღრიცხვო მოსაზრებები მალე საერთაშორისო ნორმად იქცა და სხვა ქვეყნებშიც გამოეხმაურა. მაგალითად, შეერთებულ შტატებში პირველი სერთიფიცირებული ბუღალტრის ამერიკული ინსტიტუტი დაარსდა 1887 წელს. ["ბუღალტერია" ვიკიპედიაში."ბუღალტრული აღრიცხვის ისტორია" ვიკიპედიაში."ბუღალტრული აღრიცხვის ანიმაციური ისტორია" (ვიდეო) Sage Spain- ში.მილეტის, მეიბელისა და სხვების მიერ, როსარიოს ეროვნულ უნივერსიტეტში (არგენტინა) "ბუღალტრული აღრიცხვის ისტორიული ევოლუცია და მისი კავშირი სააღრიცხვო კვლევასა და რეგულაციასთან შეერთებულ შტატებში, სამხრეთ ევროპასა და არგენტინაში"]

### 1.3. სტატისტიკური აღრიცხვის წარმოშობა და განვითარება ბუღალტრული აღრიცხვის განვითარების ფონზე

იმ შემთხვევაში, თუ სტატისტიკის და სტატისტიკურ დაკვირვების სახელწოდებაში ვიგულისხმებთ არა სტატისტიკურ მეცნიერებას, რომელიც ახალ დროში წამოიშვა და განვითარდა, არამედ ისეთ სტატისტიკურ სააღრიცხვო მონაცემთა შეგროვებას, რომლის დანიშნულებაც იყო სახელმწიფოს უმნიშვნელოვანესი მომენტების ან ფაქტების შეგროვება, მაშინ სტატისტიკური დაკვირვების მსგავსი რამ შეიძლება ვიპოვოთ მსოფლიოს უძველეს ხალხთა შორეულ წარსულშიც. უძველესი კულტურული ხალხის- ჩინელების შესახებ ცნობები მოიპოვება კონფუციუსის მიერ შედგენილ „ჩუკინგის“ დავთარში. ეს ცნობები ეხება მიწათმოქმედების, მრეწველობის, მიმოსვლის საშუალებათა და საგასავლო საქმის მდგომარეობას ჩვენს წელთაღრიცხვამდე მეექვსე საუკუნეში. „დაბადების წიგნი“ კი ასახავს რამდენად მნიშვნელოვანი როლი ეკისრებოდა ებრაელ ხალხში მნოსახლეობის აღრიცხვას, რაც სამხედრო და საფინანსო მიზნებისთვის ტარდებოდა, ასევე არსებობს ცნობები ძველ ეგვიპტეში არსებული საადგილმამულო კადასტრის, მოსახლეობის აღრიცხვის და სამოქალაქო მდგომარეობის აქტთა რეგისტრაციის შესახებ. ჩვენს წელთაღრიცხვამდე 484-425 წ. ჰეროდოტეს ცნობების საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ სპარსეთის სამეფოში დარიუსისა და ქსერქსის დროს საკმაოდ განვითარებული ყოფილა „ადმინისტრაციული სტატისტიკა“, რომაელებმა როგორც პრაქტიკოსმა სახელმწიფო მორვაწეებმა, თავიდანვე ყურადღება მიაქციეს ცნობების შეგროვებას პრაქტიკულ-სახელმწიფოებრივი მიზნებისთვის. რესპუბლიკის ხანაში სისტემატურად ტარდებოდა ხუთწლიანი ცენზი, რაც გამოისახებოდა უფლებამოსილი მოსახლეობის აღრიცხვაში სახელის, სქესის, ასაკის და საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით, ასევე ქონების შესახებ ცნობების დართვით. იმპერატორების დროს დაიწყო მონების აღწერა და ცნობების შეგროვება მათი ეროვნების, წოდების და ხელობის შესახებ. შუა საუკუნეები განსაკუთრების კი პირველი ნახევარი შედარებით მცირე მასალას იძლევა სტატისტიკის დარგში. მეთერთმეტე საუკუნიდან თავიდან მონასტრებში, ხოლო შემდეგ საერო მამულებში

გაჩნდა კერძო სტატისტიკური შრომები მიწათმფლობელობის დარგში, საადგილმამულო დავთრები, მემკვიდრეობათა აღწერილობები, განსაკუთრებულ სტატისტიკურ ინტერესს შეიცავდა მოსახლეობის მოძრაობის რეგისტრები, რასაც ქრისტიანული სასულიერო დაწესებულებები აწარმოებდნენ, შუა საუკუნეების დასაწყისიდანვე. სტატისტიკური დაკვირვება ძველ საქართველოშიც წარმოებდა მოსახლეობის სტატისტიკური ცნების გამოსახატავად იხმარებოდა ტერმინი „აღრიცხვა“, უფრო გვიან კი იყენებდნენ აღწერას. მოსახლეობის და ქონების შესახებ სტატისტიკური ცნობების მოპოვება საქართველოში არსებული საისტორიო წყაროების მიხედვით მეცამეტე საუკუნიდან იწყება, როცა საქართველო მონღოლებმა დაიპყრეს, სწორედ 1254 წელს ვეზირმა არღუნმა აღწერა საქართველოს მკვიდრნი და მათი ქონება. 1595 წელს ოსმალთა ხელისუფალთა მიერ შედგენილია სტატისტიკური აღწერილობა ქართული პროვინციებისთვის. 1656 წელს ელისე ამილახვარმა ნებართვა აიღო როსტომ მეფისგან თავისი სადროშო აღწერა. 1689 წელს ერეკლე პირველის მიერ ბოძებული საბუთიდან ჩანს, რომ თითოეული სადროშოს სარდალი ვალდებული იყო შვიდ წელიწადში ერთხელ აღწერა თავისი სადროშოს ხალხი. საბუთს, რომელშიც მოსახლეობის აღწერის შედეგად მოპოვებული ცნობები შეიტანებოდა, „დავთარი“ ეწოდებოდა და მოსახლეობის აღწერისთვის საქართველოში შემოღებული ყოფილა, რომლებიც ვახტანგ მეექვსის „დასტურლამალში“ არის დაწვრილებით მოხსენიებული. ქართლი ოთხ სააღწერო ოლქად იყოფოდა, როგორც სამეფო იყოფოდა ოთხ სადროშოდ, ხოლო აღწერის ვალდებულება ეკისრებოდა სადროშოს სარდალს და მდივანს. აღწერას უშუალოდ მდივანი აწარმოებდა, რომელსაც დავთარი ეჭირა სააღწერო ცნობების შესატანად. აღწერით გამოწვეულ ხარჯს აღმწერის პერსონალის ასამწერლოს და კვების ხარჯს თვით მოსახლეობა ეწეოდა. ქალაქის მოსახლეობის აღწერა 7 წელიწადში ერთხელ ტარდებოდა, მომთაბარესი კი ყოველ 3 წელიწადში ერთხელ. საქართველოს მოსახლეობის აღწერის შედეგად მიღებულ დავთართაგან დღემდე რამდენიმეა მოღწეული. ისინი ეხება მეჩვიდმეტე-მეთვრამეტე საუკუნეებს და მხოლოდ აღმოსავლეთ საქართველოს შეეხება. აღნიშნული დავთრები მნიშვნელოვან მასალას წარმოადგენს საქართველოს მოსახლეობის ისტორიულ-დემოგრაფიული

შესწავლისათვის. [შემოკლებული სახით ამოღებულია წიგნიდან-„თეორიული სტატისტიკა“ 1947, გ. გამყრელიძე]

ბუღალტრული აღრიცხვა და სტატისტიკა ეს ორი დისციპლინა მჭიდრო კავშირშია. ამ ორი მეცნიერების მთავარი მიზანი არის ლოგიკური და გასაგები არითმეტიკული ფიგურების შემუშავება, აგრეთვე წარმოდგენა განცხადებების სახით, რომელთა გამოყენებაც შეუძლიათ პროექტის მენეჯერებს, დირექტორებს და ა.შ. ისინი აადვილებენ დაგეგმვას და გადაწყვეტილების მიღებას. მონაცემთა შეგროვება, ცხრილი, ანალიზი და პრეზენტაცია ძირითადი ფუნქციებია. ამ ფუნქციებს იყენებენ როგორც ბუღალტრები, ასევე სახელმწიფო მოხელეები. სტატისტიკის გამოყენება ბუღალტრულ აღრიცხვაში შეიძლება შეფასდეს სააღრიცხვო ჩანაწერების ხასიათის ფონზე. სააღრიცხვო ინფორმაცია ძალიან ზუსტია; ეს არის ზუსტი მცირე დეტალამდე. მაგრამ გადაწყვეტილების მიღების მიზნით, ასეთი სიზუსტე არ არის საჭირო, ამიტომ სტატისტიკური მიახლოებები იძებნება. სტატისტიკის ძირითადი ფუნქციაა სხვადასხვა მოვლენების რაოდენობრივი მონაცემების შეგროვება და ანალიზი, რათა შემდეგ ისინი წარდგენილ უნდა იქნეს მონაწილე პირებში ან ორგანიზაციებში. ამ მიზეზის გამო, სტატისტიკოსი ინფორმაციას მოკლე ანგარიშების სახით წარუდგენს მენეჯერებს, რათა მათ ამ ინფორმაციის საფუძველზე მიიღონ გადაწყვეტილებები. [შ. ბერაძე სტატისტიკის ზოგადი თეორია- გვერდი 207] მეორეს მხრივ, ბუღალტრული აღრიცხვისას, გარკვეული გარიგების პროცესის დასრულების შემდეგ, მზადდება ფინანსური ანგარიშგება შესაბამისი ინფორმაციით.ამ ფინანსური ანგარიშგების თანახმად, ორგანიზაციების მფლობელებს და დირექტორებს შეუძლიათ მიიღონ გადაწყვეტილებები. უნდა ავლნიშნოთ,რომ სტატისტიკური მეთოდები სასარგებლოა სააღრიცხვო ინფორმაციისა და მისი ურთიერთმიმართების შემუშავებისას. ამ მიზეზით, სტატისტიკური მეთოდების შესწავლა და გამოყენება სააღრიცხვო ინფორმაციას დამატებით საჭიროებას დაამატებს. [ბუღალტრული აღრიცხვის კავშირი სხვა საგნებთან. ამოღებულია [iedunote.com](http://iedunote.com)– დან ბუღალტერია და მათი მთელი დისციპლინა (2010). ამოღებულია [justaccounting.wordpress.com](http://justaccounting.wordpress.com)– დან საბუღალტრო

დისციპლინები: აღწერილობები და განმარტებები. ამოღებულია study.com როგორ უკავშირდება ბულატერია სხვა დარგებს (2015)].

## თავი 2. შრომის ანაზღაურება - მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლების საფუძველი

### 2.1 შრომის ანაზღაურება - ეკონომიკური კატეგორია თუ დანახარჯი

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში შრომის ანაზღაურება არის შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულებისათვის მომუშავეს შრომითი დანახარჯების კომპენსაციაზე მიმართული ფულადი თანხა, რომელიც სრულად არის დამოკიდებული მომუშავეს კვალიფიკაციაზე, შესრულებული სამუშაოს პირობებზე, რაოდენობასა და ხარისხზე. შრომის ანაზღაურება წარმოადგენს მნიშვნელოვან ეკონომიკურ და სამართლებრივ კატეგორიას, იგი განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულების მონაწილე მხარეთა მიერ, რომლებიც ასევე ადგენენ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლებებსა და მოვალეობებს შრომის ანაზღაურების სფეროში.

შრომის ანაზღაურებას (ხელფასს) გააჩნია შემდეგი ძირითადი თავისებურებანი:

1. შრომის ანაზღაურება თავისი არსისა და დანიშნულების მიხედვით მომუშავეთა შემოსავლებისა და საარსებო წყაროს ძირითადი ნაწილია;
2. თითოეული მომუშავეს ხელფასი დამოკიდებულია დახარჯული შრომის რაოდენობასა და ხარისხზე;
3. ხელფასი ძარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს მატერიალურ სტიმულს;
4. ხელფასი დიდ გავლენას ახდენს მომუშავეს-შრომის ეფექტიანობაზე;
5. ხელფასი- შრომის სფეროში სახელშეკრულებლო ურთიერთობების ერთ-ერთი ძირითადი პირობაა, რომელიც რეგულირდება კანონმდებლობით;

საქართველოს კანონი, საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ: აწესრიგებს საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა შრომის ანაზღაურების, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა და შრომითი



ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რიცხოვნობის განსაზღვრის საკითხებს, ადგენს შესაბამის პირთა ნახევარ განაკვეთზე მუშაობისას, ღამის საათებში მუშაობისას, დასვენებისას და უქმე დღეებში და ჯანმრთელობისათვის რისკის შემცველ სამუშაო პირობებში საქმიანობისას შრომის ანაზღაურების პირობებს და განსაზღვრავს მათთვის დროებით დაკისრებული ფუნქციების შესრულებისათვის გაცემის წესს და პირობებს.

აღნიშნული კანონის მოქმედება ვრცელდება სახელმწიფო მოსამსახურეებზე, სახელმწიფო- პოლიტიკურ თანამდებობის პირებზე, პროფესიულ საჯარო მოხელეებზე (შემდგომ მოხელე), ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებზე, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებზე. ამ კანონის მოქმედება ვრცელდება აგრეთვე ამ კანონით განსაზღვრულ საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ ყველა სხვა პირზე, თუ ამ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი. რაც შეეხება შრომის ანაზღაურების ზოგად წესს, მდგომარეობს შემდეგში:

საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა შრომის ანაზღაურების ფონდის ფორმირების წყაროა შესაბამისი ბიუჯეტი. საბიუჯეტო ასიგნებათა შემცირება არ შეიძლება იყოს თანამდებობრივი სარგოს შემცირების საფუძველი

შრომის ანაზღაურება გაიცემს ა უნაღდო ანგარიშწორების ფორმით

შრომის ანაზღაურების სისტემა ემყარება თანასწორობისა და გამჭვირვალობის პრინციპებს, რომელებიც გულისხმობს თანამდებობის/პოზიციის ფუნქციური დატვირთვის გათვალისწინებით თანაბარი სამუშაოს შესრულებისათვის შინასწარ დადგენილი წესების დაცვით თანაბარი ანაზღაურების მიღებას.

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში შრომის ანაზღაურებამ უნდა შეასრულოს სამი ძირითადი ფუნქცია:

1. კვლავწარმოების ფუნქცია- სამუშაო ძალის ნორმალური ანუ გაფართოებული კვლავწარმოება- მომუშავის მატერიალური საშუალებებითა და მომსახურების ისეთი მოცულობით უზრუნველყოფა, რაც საკმარისია სამუშაო ძალის გაფართოებული კვლავწარმოებისათვის.

2. სტიმულირების ფუნქცია- მდგომარეობს სამუშაო ძალის გამოყენებით წარმოების ისეთი განსაზღვრული შედეგების მიღწევაში, რომელიც საშუალებას მისცემს დამსაქმებელს საბოლოო ჯამში მიიღოს სასურველი ოპტიმალური მოგება.

3. რეგულირების ფუნქცია-მისი მეშვეობით ხორციელდება შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მიწოდებას შორის ზემოქმედება.

შრომის ანაზღაურების აღნიშნული ფუნქციების ეფექტიანი რეალიზაცია დამოკიდებულია თითოეული ფუნქციის მატარებელ სუბიექტზე. საქართველოში განსაკუთრებით თვალში საცემია ხელფასის კვლავწარმოებითი ფუნქციის შესუსტება, იგი შეიძლება დავახასიათოთ რამოდენიმე მაჩვენებლით, რომელთაგან ძირითადია: ხელფასის შესაბამისობა მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტთან, ხელფასის მსყიდველთუნარიანობის შემცირებასთან და ა.შ.

პრაქტიკული ანალიზისათვის ძალზედ მნიშვნელოვანია ერთმანეთისაგან გაიმიჯნოს ნომინალური და რეალური ხელფასის ცნებები. ნომინალური ხელფასი არის მომუშავის მიერ დროის განსაზღვრულ პერიოდში, მის მიერ გაწეული შრომითი მომსახურების სანაცვლოდ მიღებული ფულადი თანხა. რეალური ხელფასი კი ითვალისწინებს, არსებული ფასების პირობებში ნომინალური ხელფასის მსყიდველთუნარიანობას.

როგორც თვალნათლივ ჩანს, შრომის ანაზღაურება ( ხელფასი) არა მხოლოდ საწარმოში გაწეული დანახარჯია, არამედ მნიშვნელოვანი ეკონომიკური კატეგორიაა, რომელსაც გააჩნია სამართლებრივი საფუძვლები ქვეყნისა და საწარმოში დასაქმებული მუშაკების წინაშე. [ხარაბაძე ე., ბუღალტრული აღრიცხვის საფუძვლები, თბ. 2014 წელი]

## 2.2 შრომითი პირობების განსაზღვრა - შრომის ანაზღაურების საფუძველი

დასაქმება საბაზრო ეკონომიკის პირობებში განმსაზღვრელი საფუძველია არა მხოლოდ მათი შემოსავლების მიღებისათვის, არამედ შესაბამისი ასანაზღაურებელი სარგოების განსაზღვრისათვის. რაოდენ არაორდინალურადაც არ უნდა მოგვეჩვენოს, დღეისათვის ჩვენს ქვეყანაში გამჭვირვალე არ არის შესაბამისი თანამდებობრივი სარგოების განსაზღვრის წესი, რაც ართულებს დასაქმებულების ცხოვრების პირობებს და შრომა გვევლინება არა მათ მიერ დახარჯული შრომის პროპორციული. ურიგო არ იქნება, თუ გავიხსენებთ ინგლისელი ეკონომისტის ჯონ ჰიკსის განმარტებას, თუ რა არის ხელფასი ანუ შრომის ანაზღაურება: ხელფასი არის პროდუქციის ის აუცილებელი ნაწილი, რომელიც მიეცემა მუშაკს მის მიერ გამომუშავებული პროდუქციის(მომსახურების) მოცულობისა და ხარისხის შესაბამისად ინდივიდუალური შეხედულებისამებრ გამოსაყენებლად ისე, რომ არ შემცირდეს მისი თავდაპირველი კაპიტალი [ი.ივანოვი, ეკონომიკური სტატისტიკა, გვ. 430]. მითითებული განმარტების თანახმად, ხელფასი პროდუქციის (მომსახურების) აუცილებელი ნაწილია, რომელმაც უნდა დააკმაყოფილოს დასაქმებულთა ცხოვრების დონე. მაშასადამე, შრომის ანაზღაურების საფუძველია მათი სათანადო პირობების დაცვით დასაქმება, რომელიც არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს საქართველოში მოქმედ კანონმდებლობას, რის შესაბამისადაც უნდა განისაზღვროს შრომის პირობები. ყველასათვის კარგად ცნობილია, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის იდება ხელშეკრულება, რითაც რეგულირდება ორივე მხარეს შორის ურთიერთობები და მუშაობას იწყებს მუშაკი. მოვიყვანოთ მცირე ამონარიდს შრომის კანონმდებლობიდან „შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა:

ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;

ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;

გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;

დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;

ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.” [შრომის კანონის კოდექსი]. შრომის კოდექსით გაწერილია დასაქმებულის ყველანაირი პირობა, როგორ უნდა მოხდეს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობა, რაც ხდება შრომის ანაზღაურების საფუძველი.

პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევები, რომ დაქირავებულს არ ესმის ანაზღაურების პირობები და ბუღალტერთან უჩნდებათ პრეტენზიები, თუ რატომ არ მართლდება მოლოდინი, სინამდვილეში ბუღალტერი არაფერ შუაშია, იგი გახლავთ შემსრულებელი, რაც გათვალისწინებულია ხელშეკრულებით. ხშირად ირღვევა შრომის პირობები, რაზეც პასუხი უნდა აგოს ხელმძღვანელობამ, რადგან ბუღალტერი ყველა დოკუმენტის წესრიგში მოყვანის შემდეგ ასრულებს ოპერაციებს,

ბუღალტრულ გატარებებს. ამიტომ ვიდრე მუშაკი იქნება აყვანილი სამუშაოზე, ის გაცნობიერებული უნდა იყოს კანონის ყველა მუხლში, რათა შემდგომ როცა ბუღალტრები გავხდებით, ხელფასების დარიცხვის სწორი საფუძვლები გვქონდეს შრომის პირობების დაცვით, ასეთ შემთხვევაში მოხდება შრომის ანაზღაურება სწორად სააღრიცხვო სივრცეში.

აქვე გამიჩნდა სურვილი, გავამახვილო ყურადღება სწორად იქნას გადაწყვეტილი ძირითადი შრომის ანაზღაურების დარიცხვასთან ერთად იმ გასამრჯელოებზე, რაც შეიძლება მიეცეთ დაქირავებულ მომუშავეებს და რაზედაც წინასწარ უნდა გაფორმდეს შესაბამისი დოკუმენტაცია, რათა სამართლიანად შეეძლოს ბუღალტერს მათი გაცემა და ჩართვა შრომის ანაზღაურების სისტემაში. აღნიშნული საკითხი **განხილულია ბასს 19-ით**, რომელიც ითვალისწინებს მომუშავეთა მოკლევადიან გასამრჯელოებს, სოციალური დაცვის შენატანებს, შვებულებას, ბიულეტენს, პრემიებს, სხვადასხვა დახმარებებს, შრომითი საქმიანობის შემდგომ გასამრჯელოებს, პენსიებს, დახმარებებს, სოციალურ დაზღვევას, ხანგრძლივადიან დახმარებებს, დახმარებას სტაჟირებისათვის, შემოქმედებით შვებულებებს, შრომისუნარის დაკარგვის გრძელვადიან დახმარებებს, სამუშაოს შეწყვეტის შემდგომ დახმარებებს და ა.შ. [ **ჟურნალები „საბუღალტრო აღრიცხვა“ - თბილისი, 2017-2018 წელი** ]

აღნიშნული საკითხების განხორციელება წინასწარ უნდა იქნას გათვალისწინებული, რაც ხელმძღვანელობისაგან მოითხოვს სწორი მენეჯმენტის შემუშავებას მომუშავეთა მიმართ, რაშიც ხელმძღვანელებს ეხმარება შრომის შინაგანაწესის შედგენა, რომლითაც ნათქვამია, რომ დამსაქმებელს უფლება აქვს დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი. შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომელიც არეგულირებს შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს. როგორც წესი, შინაგანაწესის მიზანი არის შრომის დისციპლინის განმტკიცება, შრომის სწორი ორგანიზაცია, სამუშაო დროის რაციონალური გამოყენება, შრომის ნაყოფიერების და ეფექტიანობის ამაღლება.

შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განისაზღვროს: სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, დასვენების ხანგრძლივობა, შრომის ანაზღაურების დრო და ადგილი, შრომის პირობების დაცვის წესები, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი, წახალისების და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი, საჩივრის ან განცხადების განხილვის წესი. ასევე სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, შრომის შინაგანაწესით შეიძლება დადგინდეს სპეციალური წესები. [ჯალალონია დ., ბუღალტრული აღრიცხვა საერთაშორისო სტანდარტებით, ნაწილი I.; თბ.2011წელი]

შრომის შინაგანაწესი არის ის დოკუმენტი, რომლითაც დამსაქმებელს და დასაქმებულს უფლება აქვთ მათ შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის დასარეგულირებლად, დაადგინონ საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმებისგან განსხვავებული პირობები, მაგრამ ამავე დროს მათ ევალებათ კანონმდებლობით გათვალისწინებული აუცილებელი მოთხოვნების დაცვა.

ამის შემდეგ, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ შრომის ანაზღაურება შეიძლება გახდეს მოსახლეობის ცხოვრების დონის განმსაზღვრელი და სწორი ადგილი დაიკავოს ქვეყნის ეკონომიკის ძლიერებაში. ამიტომაც, რომ დიდი მნიშვნელობა ენიჭება საარსებო მინიმუმის განსაზღვრას, რის შესახებაც საკმაოდ გასაგებადაა საუბარი საქართველოს უზენაეს კანონში: საქართველოს უზენაესი კანონის - საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულაში განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ისტორიულად ადამიანის სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და შემდგომში მათი უზრუნველყოფის მიზნით ჩამოყალიბდა. სოციალური სახელმწიფოს არსებობა წარმოდგენილია ადამიანის სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების დაცვისა და განვითარების გარეშე. ქვეყანაში, არსებული სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით, ადეკვატური მინიმალური ხელფასისა და საარსებო მინიმუმის დაწესება, უფლებათა სწორედ ასეთ კატეგორიას განეკუთვნება. მინიმალური ხელფასის და საარსებო მინიმუმის განსაზღვრა და მათი რეალური სოციალური და ეკონომიკური ღირებულების დადგენა ბოლო წლების განამგლობაში ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს თემად გვევლინება. საქართველოში წლების წინ

პრეზიდენტის ბრძანებულებებით დაწესებული მინიმალური ხელფასი არის საერთაშორისო სტანდარტებთან და საქართველოს დღევანდელ რეალობასთან აბსოლუტურად შეუსაბამო. ამასთან, მინიმალური ხელფასი ბევრად ჩამორჩება დაწესებულ საარსებო მინიმუმს, არ უზრუნველყოფს მის ძირითად მიზნებს, დასაქმებულთა ექსპლუატაციის პრევენციას, დაბალ ანაზღაურებადი პირებისათვის მინიმალური საცხოვრებელი სტანდარტების უზრუნველყოფას, სამართლიანი სახელფასო სტრუქტურის შეძლებისდაგვარად ჩამოყალიბებას, სიღარიბის აღმოფხვრას, საშუალო ფენის შექმნას. სტატისტიკურ მონაცემზე დაყრდნობით ქვეყნის მოსახლეობის საშუალო თვიური ხელფასი 2014 წლიდან 2021 წლის პირველ კვარტლამდე გაიზარდა 818 ლარიდან 1256 ლარამდე თუმცა არსებული დოლარის კურსით მატებაა 1 დოლარი, რომელიც ღირს 3.20 ლარი, აღნიშნული მეტად მძიმე რეალობა კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს, ქვეყნის არსებული სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით, ადეკვატური მინიმალური ხელფასის დაწესების აუცილებლობას. ქვეყანაში გაბატონებული მიდგომა თითქოსდა მინიმალური ხელფასის დაწესებით მოხდება ინვესტიციების შემოსვლის შეჩერება და არსებული ბიზნესის გაქრობა, საფუძველს მოკლებულია და არ შეესაბამება არსებულ რეალობას. პირიქით, რეგულაციების არ არსებობა, მათ შორის მინიმალურ ხელფასთან მიმართებით კონკრეტული პოლიტიკის არ არსებობა, იწვევს არასტაბილურობის შეგრძნებას. უნდა აღინიშნოს, რომ ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლებთან პროფკავშირების შეხვედრების შემდგომ გამოიკვეთა, რომ რიგმა კომპანიებმა უარი საქართველოში ინვესტიციების განხორციელებაზე სწორედ იმიტომ განაცხადეს, რომ არ არსებობდა კონკრეტული რეგულაციები, რომელიც ქაოტურობის აღმოფხვრას და სტაბილურობის განცდას შექმნიდა. უფრო მეტიც, უნდა აღინიშნოს, რომ თავად, ბიზნესკომპანიებიც კი მოუწოდებენ ხელისუფლებას გადახედოს მინიმალური ხელფასის პოლიტიკას და მინიმალური ხელფასი გაზარდოს იმგვარად, რომ დააკმაყოფილოს საქართველოს მოქალაქის ღირსეულ პირობებში ცხოვრების უფლება. ამის ნათელი დემონსტრირებაა, „ადიდასის“, „ნაიკის“, „ნიუ ბალანსის“ და „პუმას“ კორპორაციების (policy brief) ხელმძღვანელების ოფიციალური კოლექტიური წერილი საქართველოს მთავრობისადმი, რომლითაც მათ 2015 წლის აგვისტოში მოითხოვეს ჩვენი ქვეყნის სამკერვალო სექტორში მინიმალური ხელფასის

გაზრდა, რათა საქართველოში მომუშავე მათ კონტრაქტორ ფირმებს აღარ მიეცეთ ტექსტილის სფეროში დასაქმებული პირების ექსპლუატაციის შესაძლებლობა. [საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი]

ჩვენი მოსაზრებით, საკმაოდ მნიშვნელოვანი სტატისტიკაა მოტანილი, თუ რა მნიშვნელობა აქვს სწორი შრომის პირობების განსაზღვრას და აქედან გამომდინარე, შრომის ანაზღაურების რეალური სარგოების შეთავაზებას დასაქმებულებზე. [აღნიშნული საკითხის ნათელსაყოფად მოძიებული მაქვს მასალა დანართის სახით (იხ. დანართი 1) თუ როგორია საქართველოში საშუალო ხელფასი.]

2020 წლის 11 მარტს ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციამ კორონავირუსის ეპიდემია გლობალურ პანდემიად გამოაცხადა და ეს იყო ყველასთვის ძალიან დიდი გამოწვევა ამ პერიოდში რამაც დიდი დარტყმა მიაყენო კერძო სექტორს პირადი გამმოცდილებით შემიძლია ვთქვა ვითარება იმ ობიექტებზე სადაც თავად ვარ მთავარი ბუღალტერი. დავიწყეთ იქიდან რომ როგორც ვიცით კერძო დაწესებულება სრულად ფინანსდება მომხმარებლებისგან, საიდანაც ხდება ხარჯების დანაწილება როგორც საარსებო ასევე თანამშრომლებზე სრულიად მოუმზადებელ პირობებში სადაც მე ვმუშაობდი კერძო ბაღში პანდემიის გამო შეწყდა მოსწავლეების მიღება აქედან გამომდინარე 100მდე თანამშრომელი დარჩა საარსებო მინიმუმის გარეშე თვეების განმავლობაში მიუხედავად ფინანსური კრიზისისა ჩემმა კომპანიამ სახელმწიფო დახმარებასთან ერთად, მიზერული თანხით შეძლო თანამშრომლების შენახვა, თუმცა რადგან პანდემია გაგრძელდა 1 წელი შეუძლებელი იყო ამხელა ხარჯების გაწევა და ფაქტიურად კერძო სექტორს მოუხდა საქმიანობის შეჩერება, რამაც გამოიწვია როგორც საიჯარო ფართის დაკარგვა ასევე გამოცდილი პედაგოგების გადასვლა სხვა სექტორში, რამაც კომპანია მიიყვანა გაკოტრების ზღვრამდე. ხოლო 1 წლის შემდეგ რეგულაციების მოხსნით და ბაღის განახლების სურვილით, თითქმის 15 წლიანი საქმიანობა დაიწყო ნულიდან ნაბიჯ-ნაბიჯ.

ასევე ვმუშაობ კომპანიაში, კერძოდ სკოლაში, სადაც პანდემიამ ნაწილობრივი შეზღუდვა დაგვიწესა და მოსწავლეებისგან შემოსავლები გაგვინახევრა დისტანციური სწავლების შესაბამისად. აღნიშნულ კომპანიაშიც მოხდა კადრების



დაკარგვა და ფინანსური ზარალის გაზრდა, რადგან მსგავსი სიტუაციისთვის არ იყო კომპანია მზად, არ ქონია დარეზერვებული თანხები ხარჯების დასაფარად ამიტომ დღემდე უწევს დავალიანებების გასწორება და ფინანსური მდგომარეობის დასტაბუღირება. [ი.ჭილაძე - მმართველობითი აღრიცხვა თბილისი, 2012 წელი]

მქონდა ერთ-ერთი მცირე კომპანია, რომელიც ეწეოდა ტანსაცმლით ვაჭრობას, ხოლო პანდემიის პირობებში, მაშინ როცა აკრძალული იყო მისი საქმიანობა და მას არ ქონია ბაზარზე დიდი გამოცდილება, რაც მისცემდა საშუალებას შექმნილი მდგომარეობიდან მინიმალური ზარალით გამოსულიყო კვლავ ასპარეზზე, მოუხდა საქმიანობის შეჩერება სამუდამოდ, რადგან ვერ დაძლია პანდემიის შედეგად წარმოქმნილი პრობლემების მოგვარება გაწეული ზარალის ანაზღაურების ხარჯზე.

აქვე ვიტყვი, რომ მსგავსი დაუგეგმავი სიტუაციებიდან მარტივად თავის დასაღწევად აუცილებელია მინიმალური სარეზერვო ფონდის შექმნა რაც საშუალებას მოგვცემს არსებულ პირობებში ვმართოთ კომპანია და არ მივიყფვანოთ გაკოტრების პირამდე აქვე შევძლოთ თანამშრომლების მობილიზება და კვალიფიციური კადრების შენარჩუნება. [ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტები, 2010 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით, ბასს 19]

### 2.3. ბუღალტრის პროფესიის როლი შრომის ანაზღაურების დარიცხვაში, შრომის ეკონომისტი

ბუღალტრის პროფესიის განმასხვავებელი თავისებურება ის არის, რომ იგი თავის თავზე იღებს პასუხისმგებლობას, იმოქმედოს საზოგადოების ინტერესების სასარგებლოდ. ამგვარად, პროფესიონალი ბუღალტრის პასუხისმგებლობა მარტო ინდივიდუალური დამკვეთის ან დამქირავებლის მოთხოვნის დაკმაყოფილება არ არის. მოქმედებს საზოგადოების ინტერესების სასარგებლოდ, პროფესიონალმა ბუღალტერმა უნდა დაიცვას ბუღალტრის კოდექსის ეთიკური ნორმები. თუ პროფესიონალ ბუღალტერს კანონმდებლობით ეკრძალება წინამდებარე კოდექსის გარკვეული ნაწილების მოთხოვნების დაცვა, პროფესიონალმა ბუღალტერმა უნდა დაიცვას მოცემული კოდექსის ყველა სხვა დანარჩენი ნაწილის მოთხოვნები. პროფესიონალმა ბუღალტერმა უნდა დაიცვას შემდეგი ძირითადი პრინციპები:

- ა) პატიოსნება - იყოს პირდაპირი და კეთილსინდისიერი ყველა სახის პროფესიულ და საქმიან ურთიერთობაში;
- ბ) ობიექტურობა - არ დაუშვას მიკერძოება, ინტერესთა კონფლიქტი და არ მოექცეს სხვისი არასასურველი გავლენის ქვეშ;
- გ) პროფესიული კომპეტენცია და სათანადო გულისხმიერება - შეინარჩუნოს პროფესიული ცოდნისა და კვალიფიკაციის ისეთი დონე, რაც აუცილებელია დამკვეთის ან დამქირავებლის კომპეტენტური პროფესიული მომსახურებისთვის, რომელიც დაფუძნებული იქნება პროფესიული პრაქტიკის თანამედროვე ტენდენციებზე, თანამედროვე კანონმდებლობასა და მუშაობის მეთოდებზე და

გულმოდგინედ იმოქმედოს სათანადო ტექნიკური და პროფესიული სტანდარტების შესაბამისად;

დ) კონფიდენციალობა - დაიცვას პროფესიული და საქმიანი ურთიერთობის დროს მიღებული ინფორმაციის კონფიდენციალობა. მაშასადამე, ეს ინფორმაცია არ უნდა გაუმხილოს მესამე მხარეებს სათანადო და სპეციალური ნებართვის გარეშე, თუკი ამ ინფორმაციის გამჟღავნება არ წარმოადგენს ბუღალტრის იურიდიულ ან პროფესიულ უფლებას ან მოვალეობას; და არც პირადი გამორჩენისთვის ან მესამე მხარეთა სასარგებლოდ არ გამოიყენოს;

ე) პროფესიული ქცევა - დაიცვას სათანადო კანონები და სხვა მარეგულირებელი ნორმები და თავი აარიდოს ნებისმიერ ქმედებას, რომელიც პროფესიას დისკრედიტაციას გაუწევს. დღეისათვის არავისთვის სადაო აღარ არის, თუ რაოდენ მნიშვნელოვანი როლი აკისრია ბუღალტრის პროფესიას, რომ თანამედროვე ბუღალტერი, მთავარი ბუღალტერი, აღრიცხვის რიგითი მუშაკი პირველ რიგში, უნდა იყოს პრინციპული, რაც იმას ნიშნავს, რომ მან არ უნდა შეასრულოს ხელმძღვანელის უკანონო მითითება და არ უნდა მიიღოს იგი შესასრულებლად და ამის შესახებ მკაცრად, ხოლო აუცილებლობის შემთხვევაში წერილობითაც, უნდა განუმარტოს საწარმოს ხელმძღვანელს. პროფესიონალმა ბუღალტერმა უნდა შეაფასოს ნებისმიერი საფრთხის მნიშვნელობა, რომელიც ემუქრება ეთიკის ძირითადი პრინციპების დაცვას. პროფესიონალმა ბუღალტერმა კონფიდენციალობის პრინციპი უნდა დაიცვას ყველგან, მათ შორის სოციალურ გარემოშიც, სიფრთხილე გამოიჩინოს, რათა არ დაუშვას ინფორმაციის უნებლიე გამჟღავნება, კერძოდ, ოჯახის წევრებთან ან ახლო ნათესავებთან, ან მჭიდრო საქმიან ურთიერთობებში

ამავე დროს, იგი უნდა იყოს კეთილსინდისიერი, მოწესრიგებული და დაკვირვებული. ბუღალტერს უნდა შეეძლოს დააფიქსიროს აღრიცხვის წესების დაცვით არა მხოლოდ მომხდარი მოვლენები და ფაქტები, არამედ უნდა ჰქონდეს ანალიტიკური უნარი ფინანსური ანალიზისათვის. მას ხომ ტყუილად არ მიაკუთვნებენ აღრიცხვის სპეციალისტთა კომპეტენციას. ბუღალტრის გაზრდილ კომპეტენციას მიაკუთვნებენ ჩვენს მიერ საანალიზო საკითხს - ხელფასების სწორად დათვლას. ხელფასების დათვლა მარტივ ამოცანად შეიძლება მოგვეჩვენოს, თუმცა,

შეცდომები, რომლებსაც ბუღალტრები უშვებენ, ხშირია. ეს შეცდომები საწარმოსათვის საკმაოდ ხარჯიანია და მათ რეპუტაციაზეც აისახება. შეცდომების ასეთ სახეებს მიეკუთვნება: [საქართველოს პროფესიონალ ბუღალტერთა და აუდიტორთა ფედერაცია- ეთიკის კოდექსის სახელმძღვანელო ბუღალტრებისთვის]

## **1. გადასახადების არასწორად დაანგარიშება**

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში ბევრი და რთული საგადასახადო რეგულაცია არ გვაქვს, შეცდომების დაშვება მაინც შესაძლებელია. მაგალითად, ხელფასის დაანგარიშების დროს შესაძლოა გამოგვრჩეს საშემოსავლო გადასახადით დასაბეგრი, ვთქვათ, კვების ან ტრანსპორტირების თანხები.

აგრეთვე უნდა ითქვას, რომ ინფორმაციის მიმოცვლის პროცესი საწარმოებში ორგანიზაციის სხვადასხვა თანამშრომელს შორის იშვიათად თუა მოწესრიგებული. ხშირია შემთხვევები, როდესაც ხელფასის დათვლის მომენტში მენეჯერები ბუღალტრებს არასრულ ინფორმაციას აწვდიან ნამუშევარი დროის ან გამომუშავების შესახებ. შემდეგ ეს მონაცემები იცვლება, რაც შესაბამისი სახელფასო თანხების, საშემოსავლო გადასახადების და საშემოსავლო დეკლარაციების ცვლილებას იწვევს.

ერთის მხრივ, ხელფასების კორექტირებას ძალიან დიდი დრო მიაქვს, მეორეს მხრივ კი საშემოსავლო დეკლარაციაში თანხების გაზრდის გამო კომპანიებს საურავის გადახდა უწევთ. არადა, ინფორმაციის მიმოცვლის პრობლემის მოგვარებით საწარმო საურავსაც თავიდან აიცილებდა და ხელფასების კორექტირებაზე გაწეული დროის ხარჯებსაც.

## **2. აღრიცხვიანობისა და მონაცემების შენახვის პრობლემები**

არასწორ აღრიცხვიანობას ან მონაცემების დაკარგვას კომპანიისთვის მტკივნეულ შედეგებამდე შეუძლია მიგვიყვანოს. სახელფასო მონაცემები უმეტესად ექსელის ფაილით იმართება. ეს ფაილი ინახება კონკრეტული ბუღალტრის კომპიუტერში, მონაცემების გასაანალიზებლად კი ბუღალტრულ ჟურნალში დეტალური გატარებები კეთდება ყოველი თანამშრომლისა და ყოველი სახელფასო კომპონენტის მიხედვით.

ექსელი, თავისთავად, კარგი და მოქნილი ინსტრუმენტია, თუმცა, სენსიტიური მონაცემების ექსელის ფაილში, ბუღალტრის კომპიუტერში შენახვა საკმაოდ სარისკოა. კომპიუტერის დაზიანებამ, ვირუსმა, ან ძალიან პრიმიტიულმა ჰაკერულმა ქმედებამ ფაილის დაკარგვა შეიძლება გამოიწვიოს. მისი ხელახლა შექმნა კი შრომატევადი საქმეა.

ექსელის მოქნილობა ადამიანური შეცდომის რისკსაც ზრდის. რაც შეეხება მონაცემების ანალიზს, ამისთვის, როგორც უკვე ვთქვით, ბუღალტერიაში დეტალური გატარებები კეთდება, რასაც საკმაოდ დიდი დრო მიაქვს როგორც უშუალოდ გატარების, ისე მონაცემების მოძიების პროცესში.

### **3. ცნობილი პრობლემების უგულებელყოფა**

ერთ მშვენიერ დღეს შეიძლება აღმოაჩინოთ, რომ ზედმეტ თანხას უხდით თანამშრომელს, ან ხელფასს უხდით ადამიანს, რომელიც, თურმე, თქვენთან აღარ მუშაობს. შეიძლება გაიფიქროთ, რომ ეს ჩვეულებრივი ამბავია და ყველას შეიძლება მოუვიდეს. თუმცა, უნდა გვახსოვდეს, რომ ამის გამო კომპანიები ფულს კარგავენ.

საქმე პირიქითაც შეიძლება იყოს და თანამშრომელს კუთვნილზე ნაკლებ ხელფასს უხდიდეთ. ასეთი შეცდომების მიმართ კი თქვენი პრაქტიკა კონკრეტული პრეცედენტების გამოსწორება იყოს. არც ასეთი სიტუაციაა სახარბიელო, რადგან ის თანამშრომლების უნდობლობასა და უკმაყოფილებას იწვევს, რაც, გრძელ ვადაში, მხოლოდ ავნებს თქვენს ბიზნესს.

საქმე აქამდე რომ არ მივიდეს, აუცილებელია არ უგულებელყოთ თანამშრომლების უკმაყოფილება. კომუნიკაციის დასამყარებლად და სიტუაციის გამოსასწორებლად შეგიძლიათ, თუნდაც, ყუთი დადგათ, სადაც ისინი ანონიმურად გამოხატავენ თავიანთ სურვილებს.

### **4. სახელფასო ხარჯების არასწორი კლასიფიკაცია**

აღრიცხვიანობისა და ანალიტიკის კუთხით ასევე მნიშვნელოვანია სახელფასო ხარჯების სწორი დანაწილება. ყოველი გადახდის მომენტში აუცილებელია ვიცოდეთ რომელი თვის ხელფასს ვიხდით და, შესაბამისად, რომელი თვის ხარჯებს მიეკუთვნება აღნიშნული თანხა. ასეთი შემთხვევის მარტივი მაგალითია კომპანია,

რომელიც, ვთქვათ, აპრილის ხელფასს იხდის მაისის პირველ რიცხვებში. შედარებით რთული შემთხვევაა, გარკვეული მიზეზის გამო, თანამშრომლისთვის რამდენიმე თვის ხელფასის ერთდროულად ჩარიცხვა.

ასევე მნიშვნელოვანია სახელფასო ხარჯების სახეობების მიხედვით სწორად განაწილება. ეს ინფორმაცია უშუალოდ კომპანიის მენეჯმენტისთვისაა საინტერესო. გარდა ამისა, გარკვეული ხარჯის ტიპები შეიძლება კაპიტალიზებადი იყოს და გამოშვებული პროდუქციის თვითღირებულებაზე უნდა ნაწილდებოდეს. ორივე შემთხვევაში, ხარჯებს თუ სწორად არ გადავანაწილებთ, სამომავლოდ ერთიანი სურათის დანახვა გაგვიჭირდება.

## **5. ნამუშევარი დროის არასწორად ანაზღაურება**

საქართველოში დასაქმებული ადამიანები ხელფასს ხშირად ნამუშევარი დროის მიხედვით იღებენ. ეს პროცესი, ერთი შეხედვით, მარტივი შეიძლება მოგვეჩვენოს, მაგრამ როგორც კი დეტალებში ჩავდივართ, ბევრ პრობლემას ვაწყდებით.

სანამ უშუალოდ მსჯელობაზე გადავალთ, აუცილებლად უნდა ვახსენოთ ზოგიერთი საკითხი, რომელსაც საქართველოს შრომის კოდექსი არეგულირებს:

- სამუშაო საათების რაოდენობა კვირაში (ინდუსტრიის მიხედვით 40 ან 48 საათი);
- ანაზღაურების წესი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შემთხვევაში;
- ანაზღაურების წესი ოფიციალურად უქმე დღეებში მუშაობის შემთხვევაში. აღნიშნული წესების გათვალისწინება აუცილებელია არა მხოლოდ საათობრივ, არამედ, ფიქსირებულ, ყოველთვიურ ხელფასზე მომუშავე თანამშრომლების ხელფასების დაანგარიშების დროსაც. შესაძლებელია, თანამშრომელს ფიქსირებულ ხელფასს უხდიდეთ და მისი სამუშაო გრაფიკიც სტანდარტული იყოს (ორშაბათი-პარასკევი, 9:00-18:00), თუმცა, მისი გეგმიური და ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო ერთმანეთს მაინც არ დაემთხვეს. მაგალითად, თუ თანამშრომელი შუა თვეში აიყვანეთ, ან თვის განმავლობაში მან ანაზღაურების გარეშე შვებულება აიღო, მისთვის მთელი თვის ხელფასის გადახდა არასწორი იქნებოდა, ამიტომ, უნდა გვახსოვდეს, რომ დათვლისას თანამშრომლის ფაქტიურად ნამუშევარი დრო გავითვალისწინოთ და არა – გეგმიური. ზოგიერთი

საწარმო ხელფასებს ჯერ კიდევ ხელით ითვლის. რიგ შემთხვევებში მსგავსი მიდგომა შესაძლოა ამართლებდეს კიდევ, თუმცა, უნდა გვახსოვდეს, რომ ადამიანური ფაქტორი შეცდომების ერთ-ერთ მთავარ წყაროს წარმოადგენს.

ჩვენ მიერ უკვე აღწერილი და სხვა შეცდომების დასაზღვევად, ბევრი საწარმო პროგრამულ უზრუნველყოფას მიმართავს, რითაც იმცირებს რისკებს და პროცესს უფრო სწრაფს ხდის. რა თქმა უნდა, ეს ყველა პრობლემას არ ჭრის, ადამიანებმა შეცდომა პროგრამაში მონაცემების შეყვანის დროსაც შეიძლება დაუშვან. ამის აღმოსაფხვრელად აუცილებელია თანამშრომლები კარგად იცნობდნენ გამოყენებულ ტექნოლოგიებს.

ზოგი დამსაქმებელი ხელფასების დათვლის საკითხებს სხვა, ამ სფეროში გამოცდილ მომწოდებელს ანდობს, რაც შეცდომებსაც ამცირებს და დარღვევის შემთხვევაში – ზარალსაც. აშშ-ში ეს პრაქტიკა საკმაოდ გავრცელებულია, თუმცა, საქართველოში ის ახლად იკიდებს ფეხს და შესაბამისი რისკიც ახლავს თან, რადგან ყველა მომწოდებელი არ პასუხობს იმ სტანდარტებს, რომლებიც აუცილებელია რისკების დასაზღვევად.

იმისათვის, რომ თავიდან იქნას აცილებული შრომის ანაზღაურების ოპერაციებთან დაკავშირებული შეცდომები და არ შეილახოს ბუღალტრის პროფესია, ბევრ ქვეყანაში შემოიღებულია ახალი პროფესია **შრომის ეკონომისტი**, რომელსაც წაეყენება შემდეგი მოთხოვნები:

-მზადყოფნა იმუშაოს არანორმირებული სამუშაო დღით.

#### **ფუნქციები:**

- შრომის ორგანიზების, ხელფასების ფორმისა და სისტემის, მატერიალური და მორალური სტიმულირების სრულყოფასთან დაკავშირებული მუშაობის განხორციელება;

- სახელფასო ფონდის და მომუშავეთა რიცხოვნობის გაანგარიშება, შრომის რესურსების ყველაზე რაციონალური გამოყენების აუცილებლობის გათვალისწინებით, პერსონალის კატეგორიების და საკვალიფიკაციო კატეგორიების მიხედვით მუშაკების სწორი თანაფარდობის უზრუნველყოფა;
- მუშა-მოსამსახურეების პრემირების შესახებ დებულების შემუშავება;
- საშტატო განრიგის შედგენა მართვის დამტკიცებული სტრუქტურის, თანამდებობრივი სარგოების სქემების, სახელფასო ფონდების და მოქმედი ნორმატივების შესაბამისად, მასში იმ ცვლილებების შეტანა, რომლებიც განპირობებულია საბაზრო ეკონომიკისათვის დამახასიათებელი საქმიანობის (თანამდებობების) ახალი სახეობების წარმოქმნით;
- პრემიების ოდენობის განსაზღვრა მოქმედი დებულებების საფუძველზე;
- კოლექტიური ხელშეკრულების პროექტის მომზადებაში მონაწილეობა, დადგენილი ანგარიშების შედგენა.
- **ცოდნა:**
- შრომის ორგანიზების და შრომის ანაზღაურების სფეროს დადგენილებები, განკარგულებები, ბრძანებები, სხვა სახელმძღვანელო, მეთოდური და ნორმატიული მასალები;
- შრომის ეკონომიკა; წარმოების ეკონომიკა და ორგანიზაცია;
- შრომასთან და ხელფასთან დაკავშირებული პერსპექტიული და წლიური გეგმების შემუშავების წესი;
- შრომის ანაზღაურების და მატერიალური სტიმულირების ფორმები და სისტემები;
- მუშაკების რიცხოვნების განსაზღვრის მეთოდები;
- სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარები მუშათა პროფესიების და მოსამსახურეთა თანამდებობების შესახებ და საკვალიფიკაციო მახასიათებლები;
- სამუშაოების და მუშების ტარიფიკაციის, თანამდებობრივი სარგოების, დამატებითი გადახდების, დანამატების დადგენის, შრომის ანაზღაურების, პრემიების გაანგარიშების წესი;
- შრომისა და შრომის ანაზღაურების აღრიცხვისა და ანალიზის მეთოდები;



– შრომის კანონმდებლობა.

ასეთი კვალიფიკაციის სპეციალისტის ფუნქციები და ცოდნა კიდევ ერთხელ გაზრდის ბუღალტრის პროფესიის პრესტიჟსა და როლს აღრიცხვაში.

ჩემი აზრით, თანამედროვე ბუღალტერი, მთავარი ბუღალტერი, აღრიცხვის რიგითი მუშაკი პირველ რიგში, უნდა იყოს პრინციპული, რაც იმას ნიშნავს, რომ მან არ უნდა შეასრულოს ხელმძღვანელის უკანონო მითითება და არ უნდა მიიღოს იგი შესასრულებლად და ამის შესახებ მკაცრად, ხოლო აუცილებლობის შემთხვევაში წერილობითაც, უნდა განუმარტოს საწარმოს ხელმძღვანელს. ამავე დროს იგი უნდა იყოს კეთილსინდისიერი, მოწესრიგებული და დაკვირვებული რაც ხელს შეუწყობს მისი საქმიანობის პროფესიონალურ დონეზე წარმართვაში.

ბუღალტერია ეს არის ყველაზე მოთხოვნადი საგანი ამჟამად. საბაზრო ეკონომიკა ხელს უწყობს ყველანაირი ბიზნესის განვითარებას და სწორი ბუღალტრული აღრიცხვა სჭირდება აბსოლუტურად ყველა მეწარმეს. ბუღალტერიის შესწავლა არაა მარტივი, მას სჭირდება სპეციფიური აზროვნება, ჩამოყალიბებული ლოგიკა და წესების სწორად აღქმა.

დოკუმენტაცია უზრუნველყოფს მტკიცებულებებს დამოუკიდებლობის მოთხოვნების დაცვასთან დაკავშირებით პროფესიონალი ბუღალტრის მიერ დასკვნების გამოტანის მიზნით ჩატარებული განხილვის შესახებ. დოკუმენტაციის უქონლობა არც იმის განმსაზღვრელი ფაქტორია, განიხილა თუ არა ფირმამ ესა თუ ის კონკრეტული საკითხი და არც იმის, არის თუ არა ფირმა დამოუკიდებელი. პროფესიონალმა ბუღალტერმა დოკუმენტურად უნდა გააფორმოს დამოუკიდებლობის მოთხოვნების დაცვასთან დაკავშირებით გამოტანილი დასკვნები და ასევე აღწეროს ნებისმიერი ჩატარებული განხილვის შინაარსი, რომელიც განამტკიცებს გამოტანილ დასკვნებს. შესაბამისად

[ატკინსონი ეტონი ა, რობერტ ს. კაპლანი, ელა მია მათსამურა, , ს მარკ იანგი - მმართველობითი აღრიცხვა, თბილისი, 2009 წელი;]

### თავი 3. შრომითი დანახარჯის ადგილი აღრიცხვაში

#### 3.1 შრომის ანაზღაურების სახეები და ფორმები

შრომის ანაზღაურება არის დახარჯული შრომის ღირებულება ფულად ფორმაში, ანაზღაურების ფორმის მიხედვით განასხვავებენ: დროით და სანარდო ხელფასს. დროითი ხელფასი ეძლევა მუშაკს ნამუშევარი დროისათვის, მიუხედავად იმისა, როგორი შედეგია მიღწეული. დროითი ხელფასი ორი სახის : I- როდესაც დადგენილია საათობრივი ანაზღაურების განაკვეთი და კუთვნილი ხელფასი გამოითვლება ნამუშევარი საათების მიხედვით.

II-პრემიალური სისტემა, როდესაც დროის ეკონომიის შემთხვევაში გაიცემა პრემია, საწარმოში დადგენილი წესით.

სანარდო ხელფასი მუშაკს ეძლევა შესრულებული სამუშაოს რაოდენობისა და ხარისხის მიხედვით, ასეთ შემთხვევაში საწარმოში იგეგმება ანაზღაურების განაკვეთი პროდუქციის ან შესრულებული სამუშაოს ერთეულზე, დახარჯული დროის მიუხედავად. საწარმომ შეიძლება გამოიყენოს სანარდო ანაზღაურების პირდაპირი, პრემიალური და ბრიგადული სისტემები.

პირდაპირი სანარდო ხელფასი- რომელიც გულისხმობს, რომ ხელფასი გამოითვლება გამომუშავებული პროდუქციის რაოდენობის მიხედვით.

სანარდო პრემიალური სისტემა - როდესაც საწარმოს ხელმძღვანელობას სურს წარმოების ზრდის სტიმულირება, ასეთ დროს პრემია წესდება, პროდუქციის გამოშვების გეგმის გადაჭარბებისათვის.

შრომის ანაზღაურების ბრიგადული სისტემა- დამთავრებული სამუშაოსათვის, ეს სისტემა ძირითადად გამოიყენება მშენებლობებზე.

ამჟამად პრაქტიკაში გამოიყენება, დროითი და სანდო ხელფასების გარკვეული კომბინაცია, როცა იგეგმება სამუშაო დრო პროდუქციის ერთეულზე და პრემია გაიცემა გეგმის გადაჭარბებისათვის.

შრომითი დანახარჯების განსაზღვრა საჭიროა ანაზღაურების გაცემის, მოგება-ზარალის ანგარიშგებაში შრომითი დანახარჯების ჩართვისა და პროდუქციის ერთეულზე შრომითი დანახარჯების მიკუთვნებისათვის, ამ მიზნების მიღწევისათვის აუცილებელია არსებობდეს ინფორმაცია დახარჯული დროისა და შესრულებული სამუშაოების შესახებ.

საწარმოო პროცესის დასკვნით დოკუმენტს შრომითი დანახარჯების უწყისი წარმოადგენს, მას აჯამებენ და უდარებენ მთავარი წიგნის ანგარიშის მონაცემებს.

შრომის ანაზღაურების პროცესის ტიპური ფუნქციებია:

1. მუშაკთა დაქირავება
2. შრომითი ურთიერთობების მართვა
3. ნამუშევარი დროისა და შესრულებული სამუშაოს აღრიცხვა
4. ხელფასის აღრიცხვა
5. ხელფასის ფონდის განაწილება
6. ხელფასის გაცემა

ამრიგად, გასაცემი ხელფასის გამოსათვლელად საჭიროა სათანადო მონაცემები ნამუშევარი დროისა და შესრულებული სამუშაოების შესახებ. შრომითი დანახარჯების შესახებ ინფორმაციის მომზადების მიზნით, საწარმოებში გამოიყენება სხვადასხვა დოკუმენტები, ესენია:

- ❖ ქრონობარათი, რომელშიც აღნიშნულია მუშახელის სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების დრო, იგი ივსება იმ მიზნით, რომ დაანგარიშებული იქნას მომუშავეს მიერ ნამუშევარი ჯამური დრო. ასეთი დოკუმენტები არის დროითი ხელფასის გაანგარიშების საფუძველი და მზადდება სპეციალური მოწყობილობის მიერ ავტომატურად.

❖ შეკვეთის სააღრიცხვო ბარათი, რომელიც ასახავს კონკრეტულ სამუშაოზე დახარჯულ დროს, მასში არწერილია რა სამუშაო შეასრულა მუშაკმა და რამდენი დრო დახარჯა.

❖ ტაბელი არის დოკუმენტი იმის შესახებ, რომ მომუშავემ დახარა სამუშაო დრო მომსახურე პერსონალზე ა დამხმარე მუშებზე ყოველდღიურად ან ყოველკვირეულად გაიცემა დასწრების ტაბელი, რომლის მონაცემებსაც წერს თვითონ მომუშავე.

შრომის ანაზღაურებისას, ასევე გასათვალისწინებელია:

ზენორმატიული დროის ანაზღაურების აღრიცხვა, მოცდენების ანაზღაურების აღრიცხვა და შვებულების ხელფასის აღრიცხვა.

ზენორმატიულია ის დრო, რომელიც გამომუშავეებელია დადგენილი სამუშაო დროის ზემოთ და გაზრდილი განაკვეთით ანაზღაურდება, რომლის სიდიდეს ადგენს თვით საწარმო. ზენორმატიული სამუშაო შესაძლებელია სხვადასხვა მიზეზით იყოს გამოწვეული, მაგალითად:

1. შესრულდეს გაზრდილი საწარმოო პროგრამა
2. შემკვეთის თხოვნით, ვადაზე ადრე ჩააბაროს შეკვეთა
3. ადრე არსებული მოცდენილი დროის შესავსებად

მაგალითად: თუ საწმომო გეგმის გაზრდის გამო, ზენორმატიულ დროში ნამუშევარია 350 საათი, რომელიც ერთნახევარი განაკვეთით ანაზღაურდება და საათობრივი ხელფასი 10 ლარია, მაშინ შრომითი ხარჯების იდენტიფიკაცია შემდეგნაირად მოხდება:  $350\text{სთ} * 10\text{ ლარი} = 3500\text{ლარს}$ , რომელიც არის პირდაპირი ხარჯი.

წანამატი,  $350\text{სთ} * 5\text{ ლ} = 1750\text{ ლარი}$  არის არაპირდაპირი ხარჯი.

აღრიცხვა კი მოხდება შემდეგნაირად:

დებეტი- დაუმთავრებელი პროდუქცია - 3500 ლარი

კრედიტი- საწარმოო ზედნადები ხარჯები -- 1750 ლრი

კრედიტი - გასაცემი ხელფასი - 5250 ლარი

1. შემკვეთის თხოვნით, შეკვეთის ვადაზე ადრე დამთავრების მიზეზით ნამუშევარი ზენორმატიული დროის ანაზღაურება მთლიანად ამ შეკვეთის თვითღირებულებას მიეკუთვნება და პირდაპირი ხარჯია. [ ი.ჭილაძე - მმართველობითი აღრიცხვა, თბილისი, 2012 წელი]

მოცდენების ქვეშ იგულისხმება გამოუყენებელი ანუ არაპროდუქტიული, მაგრამ ანაზღაურებადი დრო. ამგვარი მოცდენა არ არის გამოწვეული მუშის მიზეზით. მოცდენა იწვევს პროდუქციის გამოშვების შემცირებას. მოცდენილი დროის ანაზღაურების მიზნებსათვის, ანალიზი კეთდება შემდეგი მიმართულებით: შეიძლება თუ არა მათი თავიდან აცილება.

თავიდან აცილებადი მოცდენების მიზეზი შეიძლება იყოს : მასალების უკმარისობა, დანადგარის დაზიანება და ა.. აღმოფხვრადი მოცდენების დანახარჯები ჩამოწერილი უნდა იქნეს მოგება-ზარალის ანგარიშდან და უნდა განხორციელდეს მთზე დაკვირვება, რათა მომავალში არ განმეორდეს მათი წარმოშობა, ხოლო ისეთი მოცდენები რომელთა თავიდან აცილება შეუძლებელი იყო, საწარმოს მხრიდან არაკონტროლირებადია. მოცდენების ნათელი მაგალითია: 15 მუშედან კვირაში თითოეული 40 საათს მუშაობს, მთლიანი 600 საათის განმავლობაში დამზადებულ უნდა იქნას 200 ერთეული პროდუქტი ანუ ერთეულის წარმოება ხდება 3 საათის განმავლობაში , რეალურად მუშებმა თუ 540 საათი იმუშავეს და 180 ცალი პროდუქტი დაამზადეს, მიუხედავად ამისა მაინც 600 საათისთვის გადაუხდებიან. სწორედ ეს 60 საათი წარმოადგენს მოცდენას.

მოცდენები, რომელთა თავიდან აცილება შეუძლებელი იყო აღირიცხება შემდეგნაირად:

დებეტი - დაუმთავრებელი პროდუქცია (როცა მოცდენა მოხდა შემკვეთის მიზეზით)

დებეტი - საწარმოო ზედნადები ხარჯები

დებეტი - საერთო- ადმინისტრაციული ხარჯები ( მმართველი პერსონალისთვის)

კრედიტი - გასაცემი ხელფასი

ხოლო იმ მოცდენის ანაზღაურება, რომლის თავიდან აცილება

შეიძლებოდა ყოველთვის პერიოდის ხარჯია და აღირიცხება :

1. დებეტი - საერთო ადმინისტრაციული ხარჯი

კრედიტი- გასაცემი ხელფასი

2. დებეტი - მოგება-ზარალი

კრედიტი - საერთო- ადმინისტრაციული ხარჯი

მიუხედავად შრომის ანაზღაურების ფორმებისა, ხელფასი შეიძლება იყოს ძირითადი ან დამატებითი. ძირითადია ხელფასი, რომელიც მუშაკს ეძლევა სამუშაოზე ყოფნის პერიოდში. დამატებითია ხელფასი, რომელიც მომუშავეს ეძლევა იმ დროისათვის, როცა იგი სამუშაოზე არ იმყოფება. ასეთია შვეულების ხელფასი.

საქართველოს კანონმდებლობით გატვალისწინებულია მოხელისათვის წელიწადის განმავლობაში 24 დღიანი ფასიანი შვებულება, როცა იგი სამუშაოზე არ იმყოფება. დასაქმებლის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა სამი თვის საშუალო ანაზღაურებიდან. ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ხელფასის შემთხვევაში- ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

შვეულების ხელფასის აღრიცხვისადმი არსებობს ორი ძირითადი მიდგომა:

1. როდესაც შვებულების გადაანგარიშებული სიდიდე მიემატება ძირითად ხელფასს. შემდეგ მოხდება მისი დაკავება ხელფასიდან და პარალელურად შეიქმნება შვებულების ხელფასის რეზერვი.

2. როდესაც არ დაემატება ძირითად ხელფასს და პირდაპირ იქმნება შვებულების რეზერვი.

2020-2021 წლის არსებული პანდემიის პირობებში ისევე, როგორც სხვა ქვეყნებში საქართველოს საგადასახადო სისტემაშიც მოხდა რიგი შეღავათების და ცვლილებების დაწესება, რაც ძირითადად ბუღალტრების პასუხისმგებლობის ქვეშ მოხდა ასეთია ცვლილება შეღავათებზე. ალბათ უკვე ყველას გვსმენია: იმ კერძო

კომპანიების თანამშრომლებს, რომელთა დარიცხული ხელფასი არ აღემატება 1500 ლარს, მაქსიმუმ 150 ლარიანი შეღავათი ეკუთვნით.

მაგალითად, თუ თანამშრომლის დარიცხული ხელფასია 1000 ლარი, თანხები შემდეგნაირად განაწილდება:

დარიცხული ხელფასი: 1000 ლარი

საპენსიო ანარიცხი: 2%, ანუ 20 ლარი (თანამშრომლის მიერ გადასახდელი წილი)

საშემოსავლო გადასახადი: 196 ლარი (980 ლარიდან)

საშემოსავლოს ახალი შეღავათი: 150 ლარი

ბიუჯეტში გადასახდელი თანხა: 46 ლარი (196-150)

იმ შემთხვევაში, თუ თანამშრომელს 765.31 ლარზე ნაკლები აქვს ხელფასი, შეღავათი შესაბამისად 150-ლარზე ნაკლები იქნება.

შეღავათები გათვალისწინებულია მაისიდან - ოქტომბრის ჩათვლით გადახდილ ხელფასებზე. საშემოსავლო სამსახურის განმარტებით, თანამშრომელს სრულად უნდა დაერიცხოს საშემოსავლო გადასახადი, თუმცა შეღავათის თანხას კომპანიები აღარ გადაიხდიან ბიუჯეტში, რაც წარმოადგენს მათ შემოსავალს. შესაბამისად, ზემოთ მოყვანილი მაგალითი რომ გავაგრძელოთ: დარიცხული 1000 ლარიდან, კომპანიის მიერ გადასახდელი საშემოსავლო გადასახადი იქნება 46 ლარი, 150 ლარს კი აიღებს შემოსავალში.

ბუღალტრული გატარებები ასეთია:

დებეტი-7410 – კრედიტი-3130 1000 ლარი (ხელფასის დარიცხვა)

დებეტი-7411 - კრედიტი-3180 20 ლარი (კომპანიის წილი საპენსიოს დარიცხვა)

დებეტი-3130 - კრედიტი-3180 20 ლარი (თანამშრომლის წილი საპენსიოს გამოყოფა)

დებეტი-3130 - კრედიტი-3320 196 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის დარიცხვა)

დებეტი-3130 - კრედიტი-1210 784 ლარი (ხელფასის გადარიცხვა)

დებეტი3320 - კრედიტი-9110 150 ლარი (შელავათის თანხის შემოსავლად აღიარება)

დებეტი3320 - კრედიტი-1210 46 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის ბიუჯეტში გადახდა)

დებეტი3180 - კრედიტი-1210 40 ლარი (საპენსიო შენატანის გადახდა)

შელავათებიდან გამომდინარე ცვლილება შევიდა საშემოსავლო დეკლარაციის ფორმაშიც. დანართ „ა“-ში დაემატა კიდევ ერთი სვეტი „შესამცირებელი საშემოსავლო გადასახადი“ სადაც სწორედ ეს თანხები უნდა შევიყვანოთ.

[გრიგალაშვილი ლევან - ბუღალტრული აღრიცხვა პრაქტიკული სახელმძღვანელო, თბილისი 2010 წელი;]

[ხორავა ა, კვატაშიძე ნ, სრესელი ნ, გოგრიჭიანი ზ, ბუღალტრული აღრიცხვა (თეორია, ფინანსური აღრიცხვა), თბ. 2011 წელი]



### 3.2 შრომის ანაზღაურების ბუღალტრული აღრიცხვა

მოკლევადიანი ვალდებულების მნიშვნელოვანი ნაწილია დარიცხული ვალდებულებები. მათ შორის შრომის ანაზღაურება ანუ ხელფასი. ეს არის დარიცხული მაგრამ ფინანსური ანგარიშგების შედგენის თარიღისათვის ჯერ კიდევ გაუნაღებელი ვალდებულებებია. მათი წარმოქმნა განპირობებულია შემოსავლებისა და ხარჯების შესაბამისობის პრინციპით, რომლის თანახმად, გაწეულ ხარჯებზე მიკუთვნება უნდა მოხდეს საანგარიშგებო პერიოდისათვის. მაშასადამე, დარიცხული ხარჯები წარმოიქმნება საანგარიშგებო პერიოდში, მაგრამ ჯერ კიდევ არ არის გადახდილი.

დარიცხული ვალდებულებების წარმოქმნა განპირობებულია: შრომითი კანონმდებლობის, კონტრაქტების, ხელშეკრულებების, საგადასახადო კოდექსთა და სხვა კანონთა მოთხოვნების შესრულებით.

როგორც აღვნიშნეთ, დარიცხულ ვალდებულებებს მიეკუთვნება დარიცხული ხელფასი, საშვებულებო თანხების გადახდის ვალდებულება, გადასახდელი პროცენტები, გადასახდელი დივიდენდები, ის საგარანტიო და საიჯარო ვალდებულებები, რომლებიც ბალანსის შედგენიდან 12 თვეში თვეში გგადახდას ექვემდებარებიან და სხვა დარიცხული ვალდებულებები.

დარიცხული ვალდებულებები საანგარიშგებო პერიოდის მოგება - ზარალის ანგარიშგებაში შეიტანება როგორც ხარჯი, ხოლო ბალანსში - როგორც მოკლევადიანი ვალდებულება. მათი ასახვა კი ანგარიშებზე შემდეგნაირად ხდება:

დებეტი-ხარჯების ამსახველი ანგარიშები

კრედიტი- მოკლევადიანი ვალდებულებები

**ხელფასი.** როგორც ნაშრომის წინა თავებში აღვნიშნეთ, მუშა-მოსამსახურეებს შრომითი კანონმდებლობის თანახმად გაწეული შრომისათვის ეძლევათ ხელფასი. ხელფასი მოიცავს ყველა სახის გამომუშავებას, აგრეთვე პრემიებს, დანამატებს და სოციალურ შეღავათებს. ხელფასი ერთი მხრივ, წარმოადგენს საწარმოს ხარჯების მნიშვნელოვან ნაწილს, ხოლო მეორე მხრივ- ვალდებულებას. საწარმოს მომუშავეთა მიმართ ყოველდღიურად წარმოექმნება ვალდებულება, მაგრამ მისი დარიცხვა წარმოებს ყოველთვიურად, ხელფასი გაიცემა თვეში ერთხელ.

მომუშავეთა შრომის ანაზღაურება წარმოებს როგორც ნამუშევარი, ისე არანამუშევარი (შვებულება, ანაზღაურება, გაცდენილი სამუშაო დროისათვის) დროისათვის, რომელიც კანონმდებლობით არის განსაზღვრული.

მუშა-მოსამსახურეებთან ანგარიშსწორების აღსარიცხავად გამოიყენება „საანგარიშსწორებო უწყისი“, სადაც წარმოებს ხელფასის დარიცხვა (სახეების მიხედვით), აგრეთვე ხელფასიდან დაკავების და ხელზე გასაცემი თანხის გააგარიშება. მის საფუძველზე ივსება გადახდის უწყისი.

ხელფასის დარიცხვა წარმოქმნის ვალდებულებას. ვალდებულება კი იფარება მუშა-მოსამსახურეებისთვის ფულადი თანხის ან სხვა აქტივების გაცემით.

იმის მიხედვით, თუ სად ხდება ხელფასის როგორც ხარჯის მიკუთვნება, ადგილი ექნება შემდეგ გატარებას:

1) ხელფასის დარიცხვა ყველა კატეგორიის მუშაკებისთვის:

დებეტი-7120 პირდაპირი ხელფასი წარმოების სფეროს მუშების ხელფასი  
დებეტი-7150 არაპირდაპირი ხელფასი

დებეტი-7320 შრომის ანაზღაურება და საკომისიო გასამრჯელო - ვაჭრობის სფეროს მუშაკთა ხელფასი

დებეტი-1630 დაუმთავრებელი წარმოება (ფუნქციური დანიშნულების მიხედვით ხარჯების აღრიცხვისას)

კრედიტი - 3130 გადასახდელი ხელფასები

2) ხელფასიდან საშემოსავლო გადასახადის დაკავება, რითაც წარმოიქმნება ვალდებულება ბიუჯეტის წინაშე:

დებეტი - 3130 გადასახდელი ხელფასები

კრედიტი-3320 გადასახდელი საშემოსავლო გადასახადი

3) ხელფასის გაცემა:

დებეტი - 3130 გადასახდელი ხელფასები

კრედიტი - 1110 ნაღდი ფული ეროვნული ვალუტით (ან სხვა ანგარიში)

4) საშვებულობო ვალდებულების დარიცხვა:

დებეტი-შრომის ანაზღაურების ამსახველი ანგარიშები

კრედიტი- 3440 დარიცხული საშვებულებო ვალდებულება

5) შვებულების ანაზღაურების დარიცხვა:

დებეტი- 3440 დარიცხული საშვებულობო ვალდებულება

კრედიტი- 3131 გადასახდელი შვებულების ანაზღაურება

6) ყველა სახის გადასახადის დაკავების შემდეგ შვებულების ანაზღაურების გაცემა:

დებეტი- 3131 გადასახდელი შვებულების ანაზღაურება

კრედიტი - 1110 ნაღდი ფული ეროვნული ვალუტით

ვალდებულება გადასახდელი პროცენტებით.საპროცენტო ვალდებულების დარიცხვა წარმოებს სესხებზე, თამასუქებზე, ობლიგაციებზე და სხვა. მისი სიდიდე დამოკიდებულია სახელშეკრულებო ვალდებულებებზე. გადასახდელი საპროცენტო ვალდებულება წარმოადგენს ხარჯს და მისი დარიცხვა აისახება:

დებეტი-8210 საპროცენტო ხარჯები

კრედიტი-3410 გადასახდელი პროცენტები

საგადასახადო კოდექსის თანახმად გადასახადი დაკავება საპროცენტო შემოსავლებიდან წარმოებს პროცენტის გადამხდელის მიერ და აისახება:

დებეტი- 3410 გადასახდელი პროცენტები

კრედიტი- 3390 სხვა საგადასახადო ვალდებულებები

საპროცენტო ვალდებულების გადახდა:

დებეტი-3410 გადასახდელი პროცენტები

კრედიტი-1210 ეროვნული ვალუტა რეზიდენტ ბანკში (ან სხვა ანგარიში)

ვალდებულება გადასახდელი დივიდენდებით. დივიდენდი მოგების ნაწილია, რომელიც ნაწილდება საწარმოს პარტნიორებზე (აქციონერებზე).საწარმოს მიერ დივიდენდის გამოცხადების დღიდან წარმოიქმნება საზოგადოების ვალდებულება პარტნიორების ან დამფუძნებლების მიმართ.დივიდენდების გამოცხადება აისახება.

დებეტი-5310 გაუნაწილებელი მოგება

კრედიტი-3420 გადასახდელი დივიდენდები

კანონმდებლობის შესაბამისად საწარმოს მიერ გადახდილი დივიდენდები იბეგრება, ამიტომ გადასახადი დაკავება გატარდება:

დებეტი-3420 გადასახდელი დივიდენდები

კრედიტი-3390 სხვა საგადასახადო ვალდებულებები

დივიდენდის გადახდა ფულით:

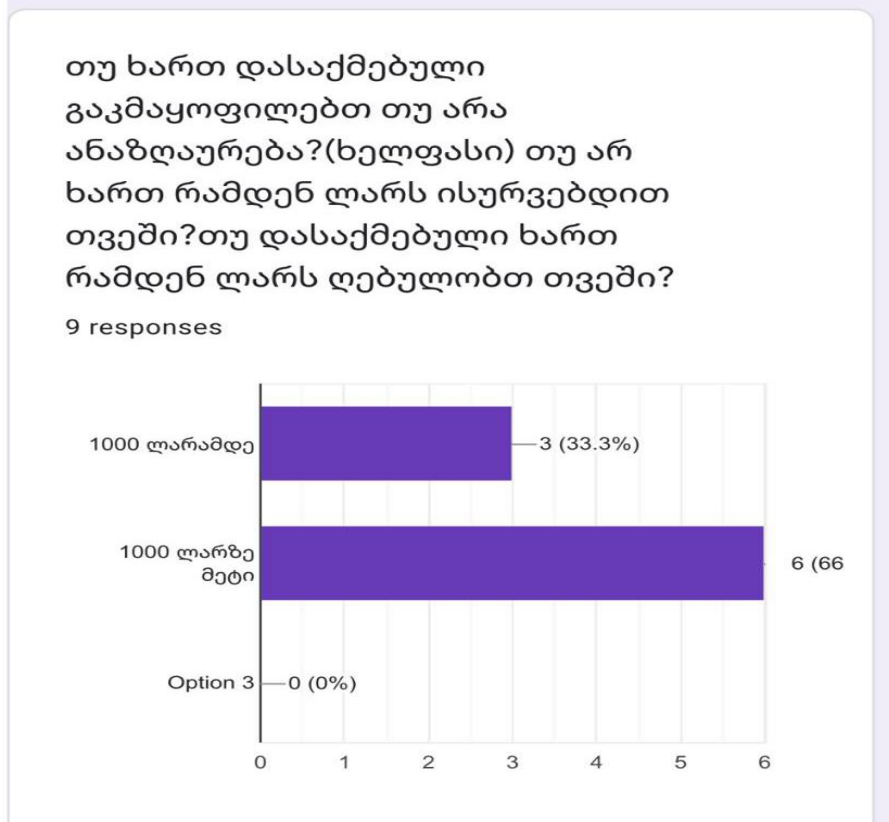
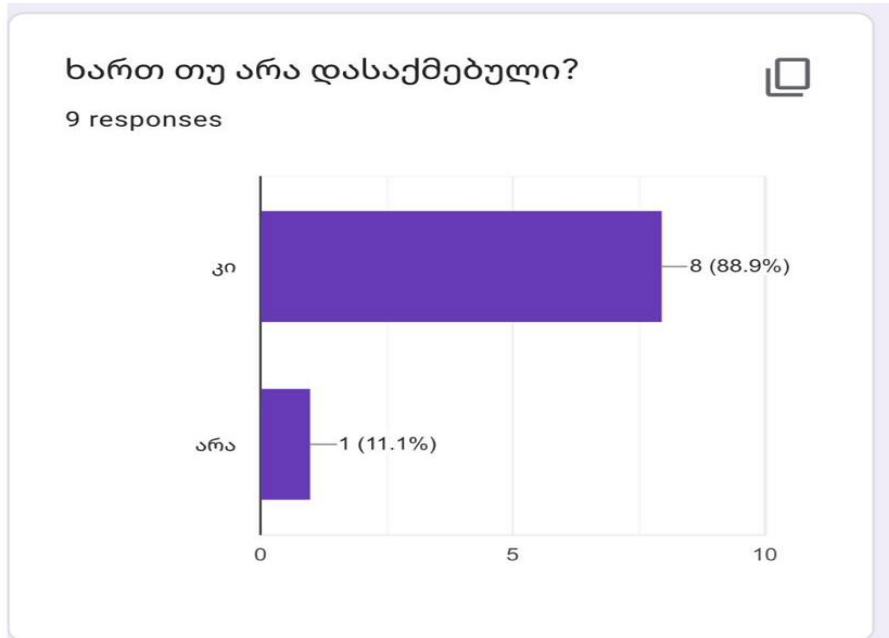
დებეტი-3420 გადასახდელი დივიდენდები

კრედიტი-1210 ეროვნული ვალუტა რეზიდენტ ბანკში (ან სხვა ანგარიში)

ყველა ჩვენს მიერ მოყვანილი გატარებები ექვემდებარება ბასს-ით და ფასს-ით საყოველთაოდ აღიარებულ სტანდარტებს და მისი დაცვა სავალდებულოა ყველა სახის ორგანიზაციულ -სამართლებრივი საწარმოებისათვის. ამასთანავე, თუ მოცემული გატარებების საფუძველზე ვიმსჯელებთ, ადვილი შესამჩნევია, რომ შრომის ანაზღაურება (ხელფასი), როგორც ხარჯი, იმასთან დამოკიდებულებით, თუ როგორ ექცევა სააღრიცხვო სივრცეში, როგორია თვით საქმიანობაში დანახარჯთა ქცევა, წარმოადგენს ხან პირდაპირ ხარჯს, ხან გასანაწილებელი ხარჯია და მოიცავს ყველა სახის გასამრჯელოებს, რაც შრომის შინაგანაწესით აქვს საწარმოს ხელმძღვანელობას გათვალისწინებული.

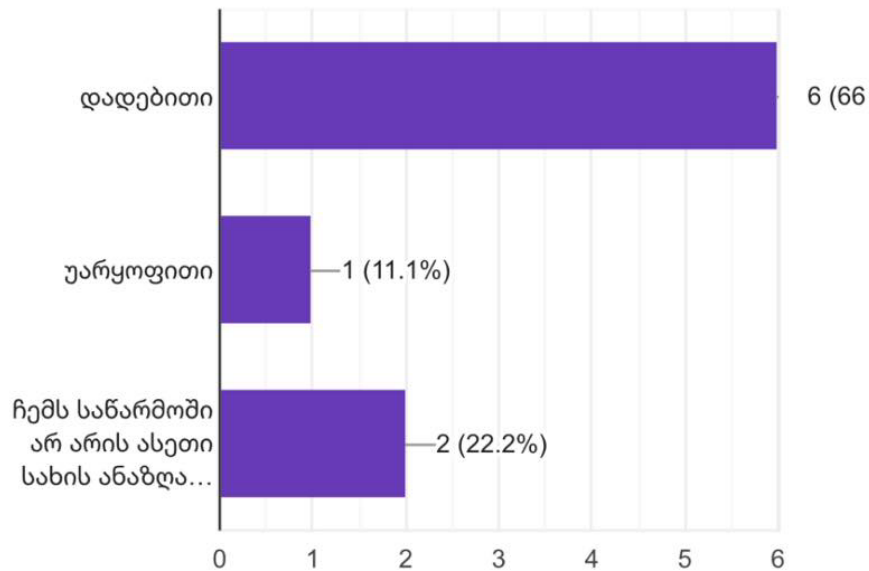
### 3.3 კვლევა-შრომის ანაზღაურებასთან მიმართებაში

ძალიან საინტერესო იყო ჩემთვის მუშაობის პროცესში ჩამეტარებინა გამოკითხვა კვლევის სახით მოსახლეობაში თუ რა წარმოდგენა აქვთ შრომის ანაზღაურებაზე რითაც დავადგენდი მათ დამოკიდებულებას განხილული საკითხისადმი.



## რა აზრის ხართ ზეგანაკვეთულად შესრულებულ სამუშაოებზე?

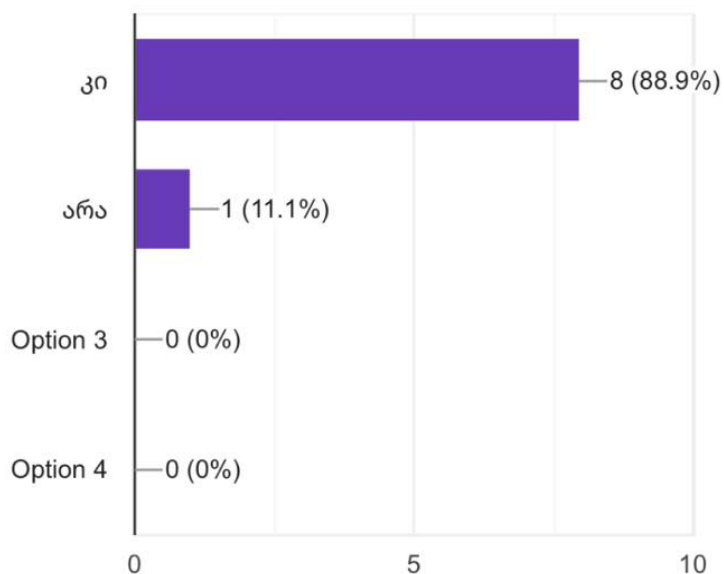
9 responses



## სწორად მიგაჩნიათ, თუ არა გაცდენების ანაზღაურება?

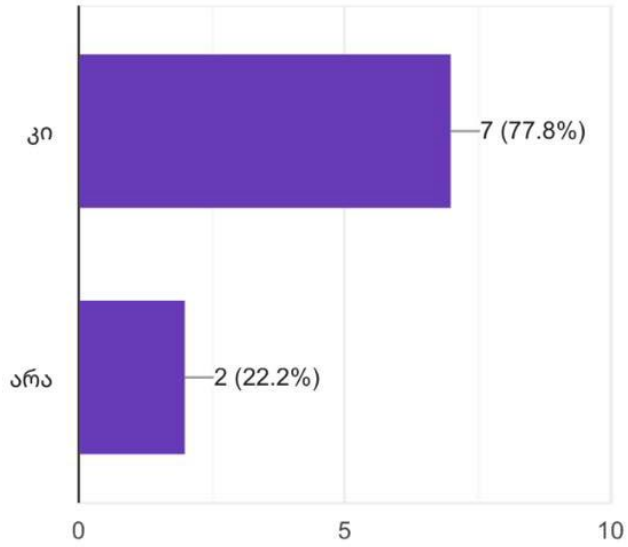


9 responses



მოქმედებს თუ არა თქვენს  
საწარმოში პრემიარული სისტემა?

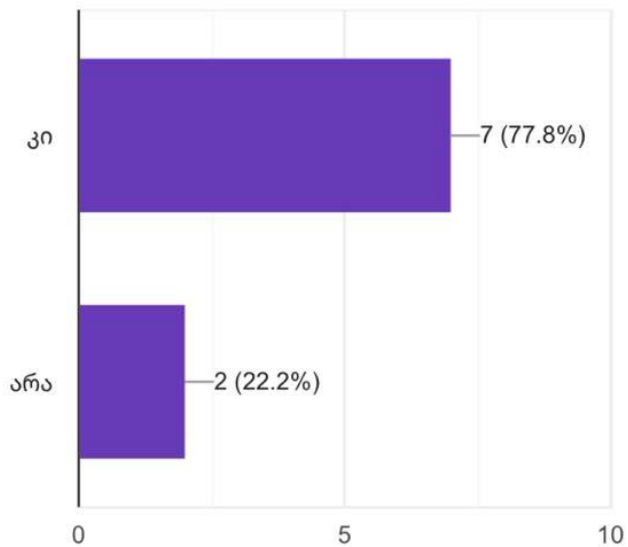
9 responses



ხართ, თუ არა კმაყოფილი  
საშვებულებო დღეთა  
რაოდენობით?



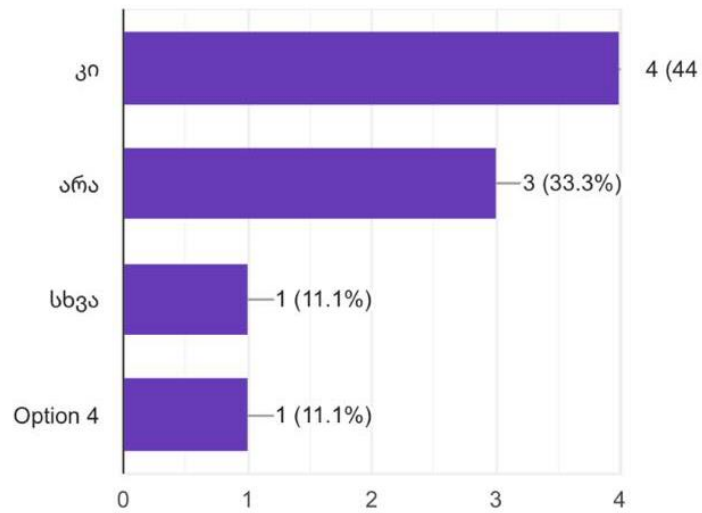
9 responses



ფიქრობთ, რომ თქვენი ანაზღაურება მნიშვნელოვნად აუმჯობესებს თქვენი ცხოვრების პირობებს

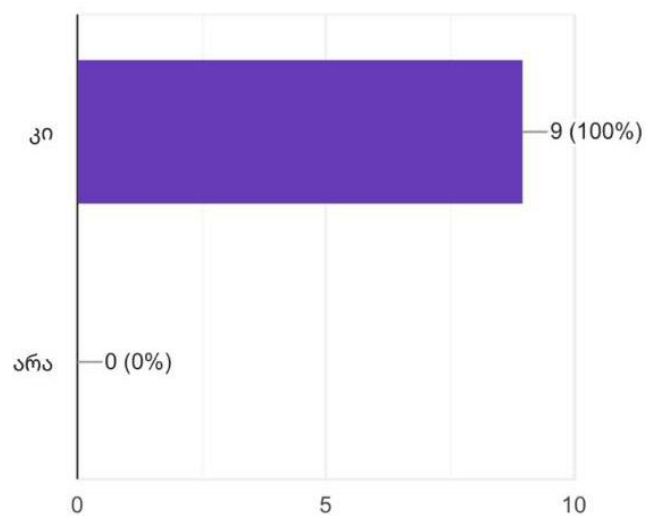


9 responses



ინტერესდებით, თუ არა საწარმოს შრომის ანაზღაურების სისტემით და სამუშაო პირობებით?

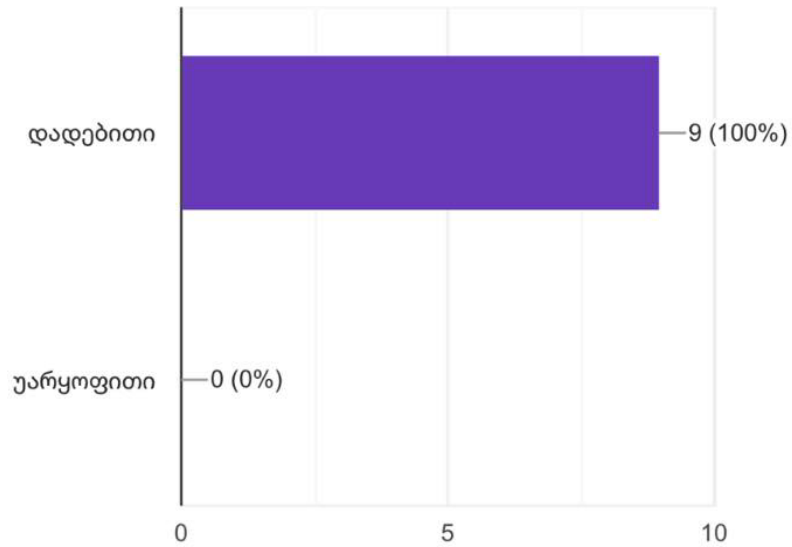
9 responses





## რა აზრის ბრძანდებით ბუღალტრის პროფესიაზე?

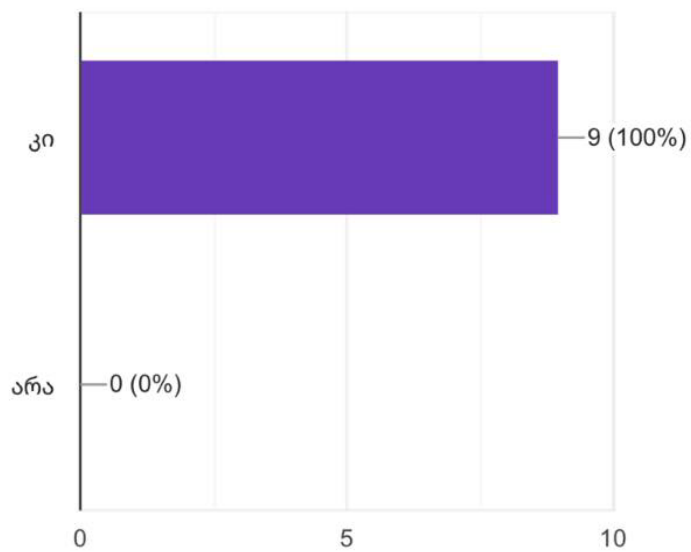
9 responses



## თქვენ, რომ იყოთ კანონშემომქმედი შეცვლიდით, თუ არა შრომის კანონთა კოდექსს?



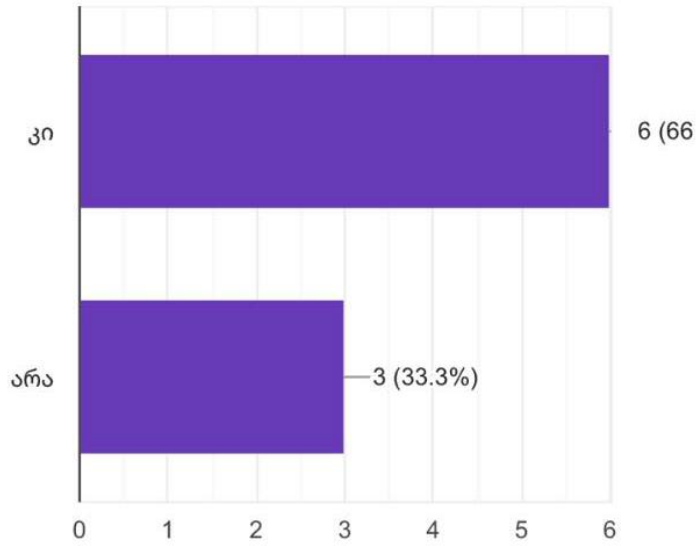
9 responses



თქვენი აზრით, ბუღალტერი  
განკარგავს, თუ არა სანარმოს  
ფინანსებს?

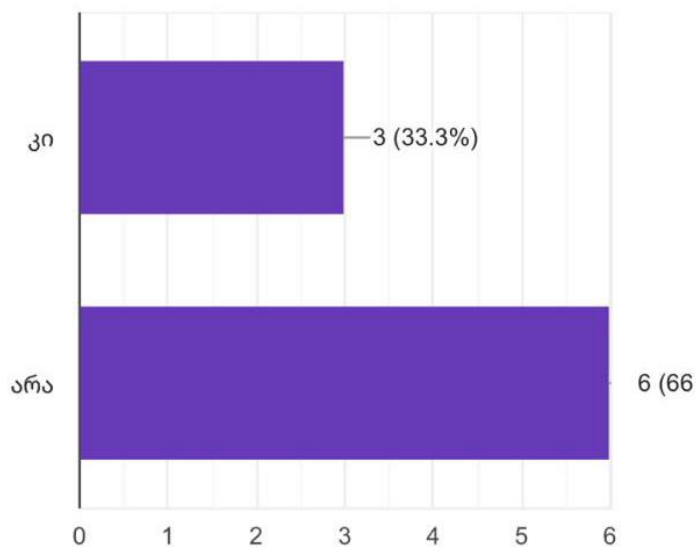


9 responses



მიგაჩნიათ, თუ არა, რომ  
საქართველოში ბუღალტრის  
პროფესია მაღალანაზღაურებადია?

9 responses



## დასკვნა

დღეისათვის დასაქმება ქვეყნის სოციალური და ეკონომიკური განვითარების სრულყოფის გზაზე წამყვან ადგილს იკავებს სხვა დანარჩენ მაკროეკონომიკურ მაჩვენებლებს შორის, რადგან არ იქნება ქვეყნად ეკონომიკური ზრდის ტემპი, თუ არ არის დასაქმების დონე, თუ არ დარეგულირდა ინფლაციის მაჩვენებელი, მაშინ იშლება სხვა დანარჩენი მაჩვენებლების ადგილი ეროვნულ ანგარიშთა ანგარიშთა სისტემაში და მოსახლეობის ცხოვრების დონეზე მოქმედებს უარყოფითად, რაც კონფლიქტური სიტუაციების, გაფიცვებისა და ქაოსის საფუძველი ხდება.

ჩვენს მიერ შესრულებული ნაშრომის ერთ-ერთი მიზანიც ხომ ეს იყო, რომ დაგვენახა რა ადგილი უკავია საბაზრო ეკონომიკის პირობებში შრომის ანაზღაურებას და როგორია მისი აღრიცხვის მეთოდები თანამედროვე მოთხოვნათა შესაბამისად. დაგვენახებინა, რომ შრომის ანაზღაურება (ხელფასი), ფინანსური აღრიცხვის შესწავლის ერთ-ერთ საგანიც არის, როგორც სამეურნეო ფაქტი და მმართველობითი აღრიცხვის მნიშვნელოვანი ობიექტია, როგორც წამყვანი დანახარჯი საწარმოს საქმიანობის სფეროში, ასევე შეძლებისდაგვარად წარმოვადგინეთ შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა გასამრჯელოები, რომელთა გათვალისწინება და აღრიცხვა აუცილებელია მუშაკთა მატერიალური სტიმულირების შენარჩუნებისათვის და ვაჩვენეთ ისიც, რომ ეს საკითხი საელთაშორისო სტანდარტითაა გათვალისწინებული ბასს 19, რომელიც დეტალურად აღწერს დაქირავებულ მომუშავეთა გასამრჯელოებს და წარმოების ყველა ხელმძღვანელის ვალია სტანდარტში გათვალისწინებული პრინციპები ჩადოს კონტრაქტში (ხელშეკრულებაში) მუშაკის სამსახურში აყვანის დროს, გადაეცეს დოკუმენტში მითითებული პირობები საწარმოს ბუღალტერიას, რომ ბუღალტერმა განსაზღვრული პირობების დაცვით მოახდინოს ხელფასებისა თუ სხვა დარიცხვების აღრიცხვა და მათი დროული გაცემა. ვაჩვენეთ ისიც, რომ ხშირად მომუშავეები არ არიან საქმის კურსში აღნიშნული საკითხის ირგვლივ არსებულ გარემოებებზე და ბუღალტერია ხდება დარღვევების მიზეზი არა მხოლოდ სააღრიცხვო სფეროში.

წარმოვადგინეთ, აგრეთვე ბუღალტრის როლის გაძლიერების მიზნით ბუღალტრის კვალიფიკაციის სრულყოფის ზოგიერთი მიმართულებები სააღრიცხვო სფეროში.

აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ შრომის ანაზღაურება მნიშვნელოვანი ხარჯია საწარმოში, რომელიც ზემოქმედებას ახდენს საწარმოს საქმიანობის საბოლოო შედეგზე, ეს თავისებურად ეწინააღმდეგება მეწარმის ინტერესს მიიღოს მოგება, მუშაკი ცდილობს მაღალი ანაზღაურების მიღებისათვის, ამიტომ დამქირავებლისა და დაქირავებულის ინტერესები არ მოდის თანხვედრაში, რაც ერთგვარი კონფლიქტის წყარო ხდება. ბუღალტრული აღრიცხვა, როგორც მონაცემთა მიღების ძირითადი წყარო საწარმოს მთელი ფინანსური ანგარიშგების ძირითადი პაკეტით უნდა იყოს სრულ მზადყოფნაში და ინტერესებულ მხარეებს მიაწოდოს სწორი ინფორმაცია, რა საკვირველია, ეს მნიშვნელოვანი ამოცანა საწარმოში არ მიმდინარეობს ხარვეზების გარეშე და ჯერ კიდევ საჭიროებს სრულყოფას და ის უსასრულოდ გაგრძელდება საბაზრო ეკონომიკის პირობებში დამქირავებლებისა და დაქირავებულების ინტერესთა შეუთავსებლობის გამო. ყოველივე აღნიშნული საკითხების გამო შევეცადეთ დასკვნის სახით რამდენიმე რეკომენდაცია შეგვემუშავებინა:

1. შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) , მისი ეკონომიკური ბუნებით წარმოადგენს მნიშვნელოვან ეკონომიკურ კატეგორიას და ის მნიშვნელოვანია როგორც დამსაქმებლისათვის, ისე დასაქმებულისათვის, ამიტომ დამსაქმებელთა მხრიდან ის არ უნდა წარმოადგენდეს ექსპლუატაციის წყაროს;
2. ხელშეკრულების გაფორმების დროს ორივე მხარისათვის მკაფიოდ უნდა იყოს ჩამოყალიბებული ურთიერთმოვალეობები და დროულად უნდა ეცნობოს ბუღალტერიას;
3. ბუღალტერია ვალდებულია დროულად და ყველა პირობის დაცვით უზრუნველყოს უშეცდომოთ მოახდინოს შრომის ანაზღაურების აღრიცხვა შესაბამისი დოკუმენტაციის დროული გაფორმებითა და სათანადოდ ასახვით შესაბამის სტანდარტებთან თანხვედრაში;

4. უზრუნველყოს ფინანსურმა განყოფილებამ ბუღალტერიის მიერ შეცდომების თავიდან აცილების ეფექტური ღონისძიებების შემუშავება;
5. საწარმოთა ხელმძღვანელობამ მუშაკთა მატერიალური სტიმულირების ამბლებს მიზნით სრულყოს ბასს 19 - ით გათვალისწინებული პირობების გამოყენების დანერგვა, რაც ერთგვარად შეუწყობს ხელს დაინტერესებას როგორც საქმიანობის რაოდენობრივ, ისე ხარისხობრივ ზრდას;
6. მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, საწარმოში ერთგვარი საინფორმაციო სამსახურების შექმნა, რომელიც მიაწვდის დეტალურ ინფორმაციას სამუშაოს დაწყების მსურველს შრომის ანაზღაურების პირობებზე და ამის შემდეგ მოხდეს ოფიციალური დოკუმენტის გაფორმება, რომელიც შეამცირებს უთანხმოებებს ამ სფეროში.

აღნიშნული საკითხი იმდენად მნიშვნელოვანია საბაზრო ეკონომიკის სფეროში, რომ დაუსრულებლად შეიძლება მსჯელობის გაგრძელება, ჩვენი ვალია, როგორც სააღრიცხვო დარგის სპეციალისტებმა, წესრიგი იყოს აღრიცხვის სფეროში, რათა მოუწესრიგებელი აღრიცხვის პირობებში ერთხელ კიდეც არ დამძიმდეს წარმოქმნილი უთანხმოებების მოგვარება.

## გამოყენებული ლიტერატურა

2. ატკინსონი ეტონი ა, რობერტ ს. კაპლანი, ელა მია მათსამურა, , ს მარკ იანგი - მმართველობითი აღრიცხვა, თბილისი, 2009 წელი;
3. აღრიცხვის საფუძვლები საერთაშორისო სტანდარტით-ნუნუ აჩუაშვილი, ია გოდერძიშვილი 2015 წ. გვერდი 7
4. შ. ბერაძე სტატისტიკის ზოგადი თეორია- გვერდი 207, თბილისი 1963 წელი
5. „თეორიული სტატისტიკა” 1947,გ. გამყრელიძე
6. გრიგალაშვილი ლევან - ბუღალტრული აღრიცხვა პრაქტიკული სახელმძღვანელო, თბილისი 2010 წელი;
7. ი.ჭილაძე - დანახარჯთა აღრიცხვის სისტემები-მონოგრაფია, თბილისი 2009 წელი
8. ი.ჭილაძე - მმართველობითი აღრიცხვა თბილისი, 2012 წელი
9. ხარაბაძე ე., ბუღალტრული აღრიცხვის საფუძვლები, თბ. 2014 წელი
10. ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტები, 2010 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით, ბასს 19
11. ხორავა ა, კვატაშიძე ნ, სრესელი ნ, გოგრიჭიანი ზ, ბუღალტრული აღრიცხვა (თეორია, ფინანსური აღრიცხვა), თბ. 2011 წელი
12. ჯალაღონია დ., ბუღალტრული აღრიცხვა საერთაშორისო სტანდარტებით, ნაწილი I.; თბ.2011წელი
13. ჟურნალები „საბუღალტრო აღრიცხვა” - თბილისი, 2017-2018 წელი
14. საქართველოს პროფესიონალ ბუღალტერთა და აუდიტორთა ფედერაცია- ეთიკის კოდექსის სახელმძღვანელო ბუღალტრებისთვის- გვერდი 15
15. "ბუღალტერია" ვიკიპედიაში."ბუღალტრული აღრიცხვის ისტორია" ვიკიპედიაში."ბუღალტრული აღრიცხვის ანიმაციური ისტორია" (ვიდეო) Sage Spain- ში.მილეტის, მეიბელისა და სხვების მიერ, როსარიოს ეროვნულ უნივერსიტეტში (არგენტინა) "ბუღალტრული აღრიცხვის ისტორიული ევოლუცია და მისი კავშირი სააღრიცხვო კვლევასა და რეგულაციასთან შეერთებულ შტატებში, სამხრეთ ევროპასა და არგენტინაში"

## დანართი 1

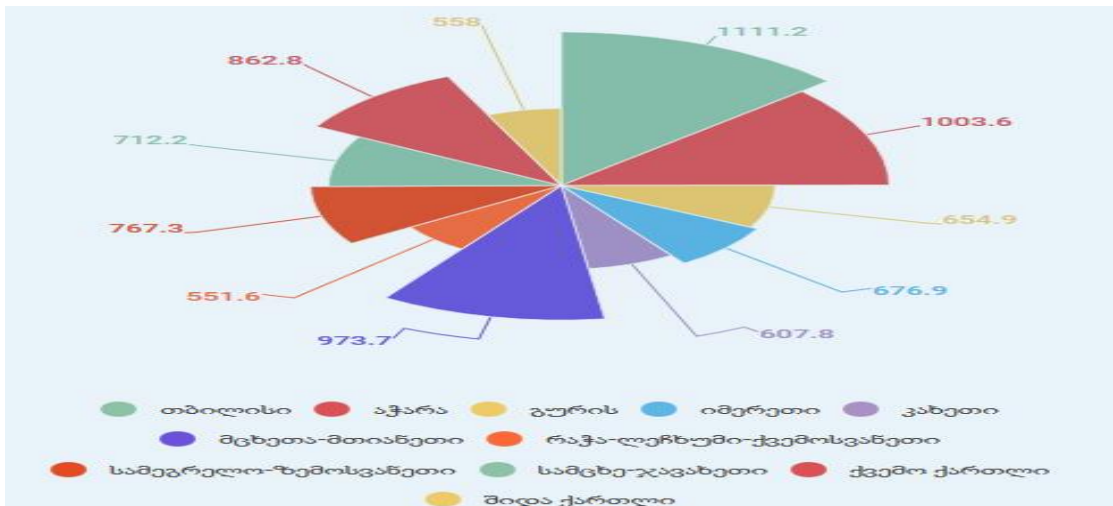
### რამდენია საშუალო ხელფასი საქართველოში



საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის უკანასკნელი მონაცემებით, საქართველოში შრომის საშუალო თვიური ანაზღაურება 1 013 ლარია. თუმცა, ეს მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნის სხვადასხვა რეგიონის მიხედვით.

ყველაზე მაღალშემოსავლიანი მოსახლეობა დედაქალაქში თბილისში ცხოვრობს. ყველაზე დაბალშემოსავლიანი კი რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთია. შედარებით მაღალშემოსავლიანია ტურისტულად აქტიური რეგიონები, მათ შორის აჭარა და მცხეთა-მთიანეთი. აქტიური ტურიზმი განაპირობებს მეტ სამუშაო ადგილს, მეტ დასაქმებულს და შესაბამისად, მეტ შემოსავალს. ამას ადასტურებს ის ფაქტიც, რომ ტურისტულად ყველაზე აქტიურ რეგიონში აჭარაში შრომის საშუალოთვიური ანაზღაურება თბილისის ანალოგიურ მაჩვენებელს მცირედით ჩამოუვარდება.

საშუალო თვიური ანაზღაურება საქართველოს რეგიონების მიხედვით:



დაქირავებით დასაქმებულთა შრომის საშუალო თვიური ანაზღაურება გაიანგარიშება, წლის განმავლობაში დაქირავებულებზე დარიცხული

შრომის ანაზღაურების (ხელფასის ფონდი, როგორც ფულადი, ისე ნატურით) დაქირავებულთა საშუალო წლიურ რაოდენობასა და შემდეგ 12-ზე გაყოფით.

შესაბამისად, საქართველოს საშუალო მაჩვენებლის დაანგარიშება არ ხდება საშუალოს გამოყვანის ტრადიციული მეთოდით.

საქართველოს მასშტაბით საშუალო თვიური ხელფასის გამოყვანა ხდება ქვეყნის სრული სახელფასო ფონდისა და დაქირავებულთა რაოდენობის გამოყენებით. ცალკეული რეგიონის მაჩვენებლის დაანგარიშება კი უშუალოდ ამ კუთხეში არსებული სახელფასო ფონდისა და დაქირავებულთა რაოდენობის საშუალებით ხდება.



## 1.1 როგორ წარვმართოთ მოლაპარაკება ხელფასის მომატებაზე

მოლაპარაკებები არის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილი, ხოლო წარმატებული ბიზნესისთვის განუყოფელი და აუცილებელი ელემენტი. სუსტი მოლაპარაკების გამართვა განაპირობებს ნეგატიურ შედეგს კომპანიისათვის, მათ შორის კლიენტების დაკარგვისა და იმიჯის შელახვის სახით, თუმცა სრულიად საპირისპირო შედეგი მოაქვს მაღალ დონეზე გამართულ მოლაპარაკებას. კარგი მოლაპარაკების გასამართავად კარგად უნდა იქნეს შესწავლილი ოპონენტი, მისგან მომდინარე მოლოდინებუ, მოლაპარაკების საგანი და ა.შ. კარგი მოლაპარაკე არასოდეს ჩაიგდება თავს ჩიხურ მდგომარეობაში. მოლაპარაკება შეიძლება ჩიხში მოექცეს გარკვეულ ვითარებებში:

ა) არაადეკვატური მოთხოვნა

ბ) პირადი შეურაცხოვა ან უარი კომუნიკაციაზე

გ) მოსმენის კულტურის არ ქონა

დ) კომუნიკაციის ბარიერები

რაც შეეხება მოლაპარაკებას ხელფასის მომატებასთან დაკავშირებით: ხელფასის მომატებაზე მენეჯერთან მოლაპარაკებისა და საუბრის წამოწყება ბევრი ადამიანისთვის სირთულეს წარმოადგენს. უფრო ხშირია, როცა ველოდებით მენეჯერის ინიციატივას შემოგვთავაზოს ანაზღაურების გაზრდა, რადგან ძალიან კარგად ვმუშაობთ და საუკეთესო შედეგებს ვაძლევთ, როგორც მას, ასევე ორგანიზაციას. ეს ლოგიკა მართებულია, თუ ორგანიზაციაში ანაზღაურების ერთი სისტემა არსებობს და ხელფასების მატემა ხდება ყველასთან შეთანხმებული და მისაღები წესის მიხედვით, მაგალითად ინდივიდუალური შედეგებს მიხედვით.

მიუხედავად იმისა, არსებობს თუ არა ერთიანი სისტემა, ანაზღაურება მაინც ის თემაა, რომელიც თანამშრომლებში ყველაზე მეტ უკმაყოფილებას იწვევს

და ხდება თანამშრომლების დაკარგვის და ცუდი შედეგის მიღების მიზეზი. ანაზღაურების სირთულეების მიზეზი კი ორი მხარის- მენეჯერისა და თანამშრომლის „სუბიექტური სამართლიანობაა“, სადაც მენეჯერს სამართლიანად მიაჩნია, რომ სწორად გადაიხარადა, ხოლო თანამშრომელი ფიქრობს, რომ არასაკმარისად აუნაზღაურეს, რადგან ის ბევრს შრომობს, კომპეტენტურია და გაციებით მეტი ეკუთვნის, ვიდრე სისტემის მიხედვით მიღებული ანაზღაურებაა.

იმ შემთხვევაში თუ ჩვენ უკმაყოფილო ვართ საკუთრი ანაზღაურებით და ვფიქრობთ რომ უფრო მეტს ვიმსახურებთ გაწეული შრომის შესაბამისად, მაშნ უმჯობესია ინიციატივა ჩვენ გამოვიჩინოთ, დაველაპარაკოთ მენეჯერს და მოვთხოვოთ ჩვენი ანაზღაურების გადახედვა.

ხელფასის მატებაზე მოლაპარაკებას აქვს საკუთრი წესები და ვფიქრობ რომ ამ წესების გამოყენებით შესაძლებელია სასურველი ანაზღაურების მიღება.

#### წესი 1. დავძლიოთ „ხელმძღვანელს დაველაპარაკები“ მდგომარეობა

ხელფასზე მოლაპარაკების სირთულეს მწორედ მენეჯერის სტატუსი ქმნის. ცხადია, გადაწყვეტილება უნდა მიიღოს მან, რადგან „ძალაუფლება მის ხელშია“. მაგრამ მოლაპარაკება არ უნდა წარიმართოს სტატუსებს შორის. თუ ჩვენი მოლაპარაკების დასაწყისშივე არ დავივიწყებთ მენეჯერის ძალაუფლებას, მაშნ მოლაპარაკება წარუმატებელი იქნება. ხელფასზე მოლაპარაკებას სჭირდება არაფორმალური და მეგობრული საუბარი, ამიტომ საჭიროა მენეჯერს დაველაპარაკოთ ისე, როგორც მეგობარს და არა ძალაუფლების მეპატრონეს და უფროსს- მენეჯერი ადამიანია და არა მისი კაბინეტი. მოლაპარაკების წამოწყებისათვის მისაღებია შემდეგი მიმართა: „თქვენთან საუბარი მინდა“, უკეთესი გარემოს შესაქმნელად კარგი იქნება თუ შეხვედრა ოფისის გარეთ გაიმართება, მაგ: რესტორანში სადილზე ან კაფეში.

#### წესი2. ვიცოდეთ ჩვენი ფასი

იმისათვის, რომ ხელფასზე მოლაპარაკება ვაწარმოოთ, აუცილებლად წინასწარ უნდა მოვემზადოთ ანუ ინფორმაცია უნდა მოვძებნოთ. შეხვედრაზე არ უნდა ვისაუბროთ, რომ „გვინდა მაღალი ხელფასი, რადგან ხარჯები მზარდი გვაქვს, დიდი ხანია ხელფასი არ მოგვმატებია და ა.შ ასეთი საუბრის დროს კვლავ უარყოფითი შედეგი გვქნება, რადგან ეს ჩვენი პირადი პრობლემაა და არა მენეჯერის. იმისათვის რომ მიზანი მენეჯერის გამოწვევად ვაქციოთ აუცილებელია: ა) გავიკითხოთ რას უხდებიან სხვა კომპანიები ჩვენს მსგავს პოზიციებს ან პროფესიებს, ბ) ვუთხრათ, რომ ჩვენი შეცვლა ან შემცვლელის დაქირავება უფრო დიდ ხარჯებთან ასოცირდება, გ)დავუსვათ შეკითხვა, რას პიქრობს ჩვენს ანაზღაურებაზე, არის არა ის საბაზრო? ანუ სხვა ორგანიზაციების ანაზღაურებასთან კონკურენტუნარიანი.

წესი 3. შევახსენოთ: რა სარგებლობა მოაქვს ჩვენს ყოფნას კომპანიაში

მენეჯერს ჩვენი მსგავსი უამრავი ყავს და მას შეიძლება არ ახსოვდეს ჩვენი კარგი შედეგები ან დანაშული. შეგვიძლია შევახსენოთ თუ რა წარმატებული ქეისებია ჩვენს პორტფელში, ინფორმაცია მოვუშალოთ და ჩამოვწეროთ ბოლო პერიოდს გამორჩეული შედეგები, აუცილებელია შედეგების შეხსენება და არა დაყვედრება

წესი 4. ჯერ მენეჯერმა დაასახელოს თნხა

ყველაზე მნიშვნელოვანი და საჭირო წესია, პირველად ჩვენ არ შევთავაზოთ მენეჯერს ის თანხა რაც გვინდა რომ მივიღოთ ანაზღაურებად. ჯობია მივაწოდოთ ჩვენს მიერ ბარათზე მოძიებული ინფორმაცია , შევახსენოთ შედეგები და ვკითხოთ-- რას ფიქრობთ, რა შეიძლება იყოს ჩემი ახალი ანაზღაურება? „ სწორედ ასეთი მიდგომა ზრდის ხელფასზე წარმატებული მოლაპარაკების შანსს.

წესი 5. მოვემზადოთ „გეგმა B” -სთვის

ხშირად ხელფასის მომატება „ოფისის ფოლიტიკის“ თემაა ან ორგანიზაციას მეტის გადახდა არ შეუძლია. სახელფასო ბიუჯეტის სიმწირეს მენეჯერი

აუცილებლად ახსენებს მოლაპარაკების დროს, თუ მას ხელფასის მომატება ობიექტური მიზეზებით არ შეუძლია, თუ შეხვედრის მიზანია ჩვენი ანაზღაურების და არა მხოლოდ ხელფასის გაუმჯობესება, აუცილებლად უნდა ვთხოვოთ მენეჯერს, რა არის მისი ალტერნატივა. შესაძლებელია მენეჯერმა შემოგვთავაზოს ტრენინგის დაფინანსება, ბონუსი, პრემია და სხვა ყველა დასახელებული ანაზღაურება, მაგრამ არაპირდაპირი და ეს უკვე კარგია, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ მოლაპარაკება წარმატებით დასრულდა. სწორედ ამიტომ ალტერნატიული გადაწყვეტილება აუცილებლად უნდა ვკითხოთ მენეჯერს, დავაზუსტოთ რას გვთავაზობს და როდის გვთავაზობს.

წესი 6. გულწრფელი მადლობა და არა „მაშინ სხვაგან წავალ“

მიუხედავად მოლაპარაკების წესებით წარმართვისა მაღალია იმის შნსი, რომ მენეჯერი არ დავეთნხმოს ანაზღაურების გადახედვაზე ობიექტური მიზეზების გამო ( მწირი სახელფსო ბიუჯეტი, ორგანიზაციის მძიმე ეკონომიკური მდომარეობა და სხვა) თუ ჩვენ ვერ მივიღეთ სასურველი ანაზღაურება, აუცილებელია მენეჯერს გადაუხადოთ მადლობა რჩევისა და საუბრისათვის. უნდა გვახსოვდეს რომ თუ მადლობას გადავუხდით და არ წამოვაყენებთ ულტიმატუმებს, ეს ჩვენს სასარგებლოდ აისახება, და როგორც კი კომპანიას ექნება საკმარისი ფინანსები მენეჯერი აუცილებლად მოგვიმატებს ხელფასს

მაშასადამე, ეს იყო ის კრიტერიუმები, რომელთა საშუალებითაც ჩვენ შევძლებთ მოლაპარაკების სწორად წარმართვას და სასურველი შედეგის მიღწევას.

