

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Мухина В. А. – студент

Научный руководитель – **Болтач А. Р.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета на предприятии занимает учет заработной платы, который обеспечивает накопление и систематизацию информации о затратах труда на производство продукции, оплате труда каждого работника, а также о расчете сумм налогов, отпускных, больничных и прочих выплат. Учет должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации нормирования труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда.

В Республике Беларусь большое значение отводится регулированию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда. Однако, несмотря на наличие обширной нормативно-правовой базы, в бухгалтерском учете на данном участке допускается большое количество ошибок: при начислении оплаты труда, налогообложении и расчете различных удержаний, в документальном оформлении, при отражении в учете данных операций.

Проведенное исследование показало, что для улучшения организации учета расчетов с персоналом по оплате труда следует:

- разработать локальный документ, регулирующий вопросы организации оплаты труда на предприятии. В данном документе определить состав заработной платы, тарифную часть заработной платы, надбавки и доплаты, премирование, другие выплаты, включаемые в состав заработной платы [2];

- в Положении по учетной политике предприятия раскрыть методические аспекты учета затрат труда и его оплаты, а именно первичный учет; аналитический и синтетический учет; отчетность;

- учет затрат труда вести по классификационным группам (основная заработная плата производственных рабочих, занятых в производстве продукции, и оплата труда, входящая в состав накладных расходов) и направлению выплат (учет начислений и удержаний из заработной платы, причитающейся каждому работнику, и учет различного вида отчислений, причитающихся отдельным фондам и внебюджетным

организациям) [3];

- усилить контроль со стороны главного бухгалтера за полнотой и своевременностью составления документации, проводить ежеквартальные проверки правильности расчета оплаты труда работников и удержаний из нее, определить границы ответственности работников за допущенные ошибки;

- первичные документы и учетные регистры разрабатывать с учетом ориентации на компьютерный учет, современные стандарты построения документации. В сельскохозяйственных организациях для автоматизации учетных работ использовать ТПК «Нива-СХП», «1С: Предприятие»;

- к счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в соответствии с видом документа, который является основанием для приема на работу, ввести систему субсчетов:

 - 70-1 «Расчеты со штатными работниками»;

 - 70-2 «Расчеты с совместителями»;

 - 70-3 «Расчеты по трудовым соглашениям»;

 - 70-4 «Расчеты по договорам гражданско-правового характера» [1].

- к типовой форме отчета «О прибылях и убытках» разработать форму «Управленческий отчет о прибылях и убытках» и выделить из строк «Себестоимость» и «Управленческие расходы» отдельно строку «Расходы на оплату труда», что позволит анализировать удельный вес и динамику расходов заработной платы [1].

Также одним из направлений совершенствования организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда является ориентация на международные стандарты учета и отчетности, внедрение которых позволит повысить качество бухгалтерского учета и контроля, конкурентоспособность предприятия и улучшить корпоративный имидж путем публикации более качественной финансовой информации.

Таким образом, реализация перечисленных мероприятий позволит упорядочить, систематизировать данные по расчетам с персоналом по оплате труда, сократить количество совершаемых ошибок, снизить трудоемкость учета на данном участке, что повысит качество расчетов и всего комплекса учетно-аналитических работ в сельскохозяйственных организациях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Берсенева, Р. В. Пути совершенствования учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда / Р. В. Берсенева // Научный потенциал молодежи – будущему Беларуси: материалы X Межд. молодежной науч.-практ. конференции. – Пинск: УО «Полесский государственный университет», 2016. – С. 145-147.
2. Грудько, С. В. Разработка локального правового документа в сфере организации оплаты труда на предприятии / С. В. Грудько // Современные технологии сельскохозяйственного

производства: сборник науч. статей по материалам XXIV Межд. науч.-практ. конференции. – Гродно: Издательско-полиграфический отдел УО «ГГАУ», 2021. – С. 234-235.

3. Лапицкая, И. В. Специфика управленческого учета расходов на оплату труда / И. В. Лапицкая, Е. Л. Путникова // Научный поиск молодежи XXI века: сборник науч. статей по материалам XX Межд. науч. конференции студентов и магистрантов: в 2 ч. Ч. 2 / редкол.: А. В. Колмыков [и др.]. – Горки: БГСХА, 2021. – С. 60-62.

УДК 331.23(100)

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОПЛАТЫ ТРУДА

Мухина В. А. – студент

Научный руководитель – **Болтач А. Р.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Для внедрения новых подходов к мотивации и стимулированию труда на белорусских предприятиях имеет большое значение изучение опыта зарубежных стран.

В мировой практике принято выделять три системы оплаты труда: японскую, американскую и западноевропейскую.

Японская система оплаты труда – это система пожизненного найма, при которой должность работника и его заработная плата увязываются с возрастом. Данная модель оплаты труда достаточно многообразна и имеет ряд особенностей, в частности:

- зависимость оплаты труда от стажа и возраста работника, т. е. оплата труда и продвижение по службе пропорциональны возрасту и числу лет непрерывного стажа;

- зависимость оплаты труда от «жизненных пиков», к которым с учетом традиций и законов Японии относят: момент окончания высшего учебного заведения, женитьбу или замужество работника, рождение ребенка, необходимость приобретения жилья и др.;

- взаимосвязь показателей фактического трудового вклада или реальных результатов работы. Работники одной группы при прочих равных условиях (стаж, образование, должность) в зависимости от фактических результатов работы относятся к разным градациям по оплате труда;

- система «плавающих» окладов, т. е. базовые ставки директора предприятия, начальников цехов, других менеджеров колеблются в зависимости от динамики себестоимости, объема производства, других показателей, за которые отвечает тот или иной руководитель;

- одна из самых низких в мире дифференциаций в оплате труда, которая имеет соотношение 1 : 3. Это означает, что работник самой