

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ОПЛАТЫ ТРУДА
НА РУП «МИНСКИЙ ТРАКТОРНЫЙ ЗАВОД»**

*Я.А. Шитькова, 3 курс
Научный руководитель – М.Н. Галкина, ассистент
Полесский государственный университет*

Современный уровень развития производительных сил, характеризующийся использованием сложной и разнообразной техники, большими масштабами выпуска продукции, многономенклатурной кооперацией, предполагает совместный труд большого количества людей. Такой труд немислим без организации труда, выступающей как упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что рациональная организация указанного участка бухгалтерского учета на предприятии способствует более эффективному использованию трудовых ресурсов, а значит, и повышению эффективности хозяйственной деятельности предприятия в целом.

На сегодняшний день РУП «МТЗ» является крупнейшим предприятием в мире по выпуску колесных тракторов. Продукция предприятия представлена 62-мя моделями тракторов и машин с разнообразными мощностными характеристиками. География поставок тракторов «Беларус» очень широка. С момента создания завода она насчитывает более 100 стран. РУП «МТЗ» до сих пор удерживает несомненное лидерство среди производителей тракторов в СНГ.

Бухгалтерский учет на предприятии осуществляется центральной бухгалтерией и созданными в структурных подразделениях бухгалтерскими службами, осуществляющими непосредственно в местах их образования учет материалов, формирование затрат на производство, другие учетно-контрольные и аналитические функции. Руководство бухгалтерским учетом предприятия возлагается на главного бухгалтера. При ведении бухгалтерского учета применяется мемориально-ордерная форма учета.

На РУП «МТЗ» функционирует отдел автоматизации систем управления, которым разработана компьютерная программа конкретно для данного предприятия. Такая система нетипична для средних и малых предприятий. На РУП «Минский тракторный завод» каждый бухгалтер ведет узкий участок работ, поэтому программы типа 1С: бухгалтерия в данном случае не подходят для применения.

Организация учета трудовых ресурсов и механизм оплаты труда на РУП «МТЗ» – достаточно налаженный механизм, однако в нем есть слабые звенья.

Недовольство бухгалтеров бюро по расчету заработной платы и социальных гарантий вызывает действующая на предприятии автоматизированная система, которая создавалась с целью облегчения и ускорения процесса обработки данных. Однако, как показала практика, такой результат не был достигнут. В пункте меню «Лицевой счет», содержащем сведения только об одном работнике, набираются вручную с клавиатуры все необходимые данные из первичных документов, что занимает много времени и требует большой внимательности.

Предлагаем разработать новый пункт меню «Табель», который имел бы вид табеля учета рабочего времени и расчета заработной платы и содержал бы все необходимые поля для начисления заработной платы за фактически отработанное время.

Отработка данных в пункте меню "Табель" значительно упрощает процесс, так как здесь мы сразу в целом можем отработать весь цех, заполняя необходимые графы, внося данные с первичного документа. Постоянные доплаты, предусмотренные работникам в течение года и оформленные соответствующим образом, разносятся по лицевым счетам в начале каждого года и впоследствии рассчитываются автоматически за фактически отработанное время.

При работе с определенным табельным номером внизу открывается его лицевой счет, что позволяет просмотреть необходимые данные рабочего или служащего.

Если происходит какое-либо изменение данных одного работника (рождение ребёнка, получение научной степени, повышение разряда и др.), бухгалтер открывает его лицевой счет прямо в таблице и вносит необходимые корректировки, и автоматически система начинает производить ежемесячные расчеты с учетом новых коэффициентов и ставок.

Однако создание такой системы очень сложный процесс, так как необходимо в эту программу заложить множество первоначальных сведений, соответствующих им коэффициентов, ставок, и

здесь необходима совместная кропотливая работа бухгалтера и программиста. Однако такая система позволила бы сделать работу бухгалтера менее трудоемкой.

В настоящее время огромное значение для таких крупных промышленных предприятий как Минский тракторный завод имеют инвестиции. В связи с этим актуальным становится вопрос перехода финансовой и бухгалтерской отчетности предприятия на международные стандарты.

В МСФО рассматриваемому вопросу посвящены два стандарта: 19 «Вознаграждения работникам» и 26 «Учет и отчетность по программам пенсионного обеспечения (пенсионным планам)».

Все выплаты классифицируются на краткосрочные (полностью выплачиваемые в пределах 12 месяцев по окончании отчетного периода) и долгосрочные.

Вознаграждения работникам включают:

- текущие вознаграждения (заработная плата, взносы на социальное обеспечение, ежегодный оплачиваемый отпуск, оплачиваемый отпуск по болезни, участие в прибыли компании и премии, а также вознаграждения в неденежной форме (медицинское обслуживание, обеспечение жильем, автотранспортом и т.п.);

- вознаграждения по окончании трудовой деятельности (пенсии, иные вознаграждения после выхода на пенсию, страхование жизни и медицинское обслуживание после окончания трудовой деятельности);

- прочие долгосрочные вознаграждения (оплачиваемый отпуск работникам, имеющим длительный стаж работы, оплачиваемый творческий отпуск);

- выходные пособия;

- долевыe компенсационные выплаты.

В Республике Беларусь классификация выплат работникам является прерогативой статистики. Перечень выплат, включаемых в фонд заработной платы, определен Указаниями по заполнению статистических показателей. Он предназначен для статистики средних заработков и обеспечивает сопоставимость данных о средней заработной плате между странами. В состав фонда заработной платы в статистике труда включаются следующие выплаты:

- заработная плата за выполненную работу и отработанное время;

- выплаты стимулирующего характера;

- выплаты компенсирующего характера;

- плата за неотработанное время;

- другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы.

Таким образом, в основу белорусской классификации выплат работникам заложен совершенно иной принцип, чем в МСФО. Если группировка выплат в соответствии с МСФО 19 учитывает особенности их оценки и раскрытия в отчетности, то у нас она ориентирована на источники их погашения и отношение к производственной деятельности предприятия. Нет в белорусской классификации и аналогичного МСФО 19 деления обязательств по оплате труда на краткосрочные и долгосрочные.

Пока в вопросах учета оплаты труда между отечественными и международными стандартами мало сходства. Переход на МСФО помог бы предприятию выйти на новый, более качественный уровень производственной деятельности. Поэтому проблемы реформирования белорусского учета расчетов по оплате труда в соответствии с МСФО остаются достаточно актуальными.

Список использованных источников

1. Бабаев Ю. А., Петров А. М., Международные стандарты финансовой отчетности: учеб. – Москва: Проспект, 2008. – 352 с.

2. Лаврушина М.А., Международные стандарты учета и финансовой отчетности: учебник. – Москва: ЮНИТИ – ДАНА, 2007. – 387 с.

3. Швец, А. А. Все о бухучете для начинающих: теория и практика: учеб. пособие / А. А. Швец. – Минск: Издательство Гревцова, 2010. – 384 с.