

Страхователь представляет сведения о каждом работающем у него застрахованном лице вместе с расчетом по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в ПФ РФ, страховым взносам на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования [2].

Интегрирование персонифицированного учета в РБ и РФ – это задача не только сегодняшнего дня. В перспективе системы двух стран необходимо объединить, и вследствие этого, имея базу данных, ФССН РБ сможет взять на себя работу по расчету пособий по временной нетрудоспособности, освободив от этой нагрузки бухгалтерские службы предприятий.

В ходе проведенного исследования удалось выделить наиболее общие черты и существенные различия, что позволит в дальнейшем более глубоко проанализировать различные направления социального страхования.

Литература

1. Закон Республики Беларусь № 230-3 от 6 января 1999 года «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования».
2. Федеральный закон от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».
3. «Правила индивидуального (персонифицированного) учета застрахованных лиц в системе государственного социального страхования», утвержденными постановлением Совета Министров РБ от 08.07.1997 № 837 (с изменениями и дополнениями, внесенными в т. ч. постановлением Совета Министров РБ от 05.12.2003 № 1588).

Проблемы в организации оплаты труда

*Лукашенко К. И., студ. III к. БГСХА,
науч. рук. Короленко О. Н., канд. эк. наук, доц.*

Проблемы, связанные с оплатой труда, являются наиболее важными и требующими неотложного решения, поскольку в настоящее время заработная плата не выполняет своих функций. В Республике Беларусь доля населения с располагаемыми ресурсами на члена семьи ниже бюджета прожиточного минимума составляет 40%, несмотря на все экономические преобразования.

На сегодняшний день в республике можно выделить следующие проблемы в оплате труда. Переход к рыночной экономике привел к снижению реальной заработной платы почти во всех отраслях, значительно снизилось со-

отношение средней заработной платы и прожиточного минимума – рабочая сила не оценивается по своей естественной стоимости. Снижается стимулирующая функция заработной платы. В настоящее время нет прямой связи между финансовым положением организаций и заработной платой работников этих организаций. Стимулирующая роль заработной платы выше, когда тарифная часть играет значительную роль в оплате труда, но в данное время удельный вес заработной платы по тарифу снижается в общей заработной плате при росте доли различных доплат, чаще наблюдается использование повременной формы оплаты труда. Усиление стимулирующей функции оплаты труда требует совершенствования организации оплаты труда и в первую очередь – тарифной системы. Применение сдельной формы оплаты труда сдерживают ограничения, устанавливаемые законодательно. Так, сумма заработной платы, начисляемой по нормативу от объема выполненных работ, например, в строительстве, распределяемая по коэффициенту трудового участия, может относиться на себестоимость работ в размере до 30% от суммы тарифных ставок, должностных окладов, что также не стимулирует роста производительности труда, развития организации.

Одной из значительных проблем в организации заработной платы является ее систематическая невыплата в отдельных отраслях, особенно в сельском хозяйстве, что привело к повышению значимости других источников дохода населения – подсобного хозяйства, пособий, дотаций, компенсаций, других доходов.

Рыночная экономика требует эффективных методов управления персоналом организации, среди которых большое значение имеет социальное развитие коллектива – строительство жилья, оплата коммунальных услуг, организация питания работников, культурное и бытовое обслуживание, расходы на оздоровительные мероприятия.

Совершенствование оплаты труда

*Лукашенко К. И., студ. III к. БГСХА,
науч. рук. Короленко О. Н., канд. эк. наук, доц.*

Рассматривая проблемы оплаты труда, одно только определение размера заработной платы может вызвать значительные затруднения у всех участников трудовых взаимоотношений: работник всегда желает иметь как можно более высокий уровень дохода, тогда как работодатель стремится сократить свои издержки. Поэтому в настоящее время важной становится проблема правильной организации оплаты труда и возможности ее совершенствования. Возможны три основных варианта совершенствования оплаты труда рабочих и служащих: на основе существенного повышения стимулирующего