

психологические факторы. Существует проблема современного подхода к оценке деятельности предпринимателей, непонимания того, что благодаря их деятельности создаются новые рабочие места, товары и услуги, необходимые обществу. Многие государственные структуры, декларируя свою приверженность рыночным отношениям, на деле проявляют откровенную осторожность в поддержке малого бизнеса.

В связи со всем вышеперечисленным необходима не просто государственная поддержка малого бизнеса, а комплексная долгосрочная программа развития малого предпринимательства, имеющая приоритетное значение. В ней должны быть решены вопросы законодательного, финансового, технологического, внешнеэкономического, информационного и кадрового обеспечения данного сектора. Для разработки и реализации государственной политики в данной области важно иметь полную, достоверную и своевременную информацию о различных аспектах деятельности малых предприятий. В связи с этим необходимо обеспечить максимальную интеграцию сведений, относящихся к малому предпринимательству, в различных государственных органах (регистрирующих, налоговых, статистических). Достигнуть этого можно с помощью создания реестра субъектов малого предпринимательства. Он может выступать источником информации для расчета показателей уровня развития малого предпринимательства, характеристики степени региональных отличий, оценки динамики данных показателей.

Целью работы является изучение проблем развития малого бизнеса в Республике Беларусь. Методика проведения – анализ современного состояния малого бизнеса; сбор и анализ информации о развитии малого предпринимательства.

Сделаны выводы о существовании барьеров, стоящих на пути развития малых предприятий, о необходимости действенной государственной поддержки малого бизнеса, о необходимости создания единого реестра субъектов малого предпринимательства.

## **ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

*В.И. Еленевич*

Научный руководитель – *Т.Д. Сорокина*

*Белорусский национальный технический университет*

Такой сложный механизм, как современное предприятие, управляется с помощью многих рычагов, одним из которых является грамотная организация оплаты труда. Оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, занятых в производственном процессе, величина которых зависит от количества и качества труда. В рыночных условиях существенное влияние на нее оказывают спрос и предложение, а также сложившаяся конъюнктура рынка труда, являющегося одним из самых несовершенных рынков. Заработная плата – это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая поступает в распоряжение работающих и непосредственно связана с количеством и качеством затраченного труда.

В основе организации заработной платы лежит много принципов, основными из которых являются следующие: 1) самостоятельность предприятий в организации заработной платы, в установлении форм, систем и размеров оплаты труда; 2) материальная заинтересованность работников в повышении конечного результата труда и усиление социальной защищенности работников; 3) материальная ответственность работников за упущения в работе, брак и безответственное отношение к своим обязанностям; 4) государственное регулирование оплаты труда; 5) опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы.

В современной практике используются две формы оплаты труда: сдельная и повременная, а также множество систем. В зависимости от особенностей производства применяется одна из двух форм оплаты труда.

Сдельная форма оплаты труда, как правило, используется, если на предприятии: 1) существует возможность точно учесть объем выполняемой работы; 2) созданы возможности для перевыполнения норм без нарушения технологического процесса; 3) имеется значительный

спрос на продукцию, а под него заказы на производимую продукцию, а численность рабочих при этом ограничена; 4) на предприятии отработана научно-обоснованная система нормирования труда.

Повременная оплата труда применяется, если на предприятии: 1) количество труда можно измерить, но этот показатель не является определяющим; 2) затраты на организацию достаточна велики; 3) работа не однородна по своему характеру и не регулярна по нагрузке; 4) на предприятии функционируют поточные и конвейерные линии со строго заданным ритмом.

Сдельная оплата труда – это оплата за количество произведенной продукции (услуг, работ) или за время, затраченное на ее изготовление.

Простая сдельная оплата труда определяется умножением сдельной расценки на количество изготовленных изделий.

Повременная оплата труда - это оплата труда за отработанное по норме время, предусмотренное тарифной системой.

Простая повременная оплата труда устанавливается за отработанное время с учетом квалификации работника. Специалисты и служащие получают должностной оклад, а рабочие – тарифную ставку.

Выделяют следующие системы оплаты труда: сдельно-премиальную, косвенно-сдельную, аккордную, сдельно-прогрессивную, коллективный подряд, повременно-премиальную.

Коллективный подряд (бестарифная система) в последнее время пользуется большой популярностью, т.к. оплата труда зависит от результата работы всей бригады.

## **ОСОБЕННОСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ С ПРИМЕНЕНИЕМ НОВОГО ПЛАНА СЧЕТОВ**

*О.Л. Судник*

*Научный руководитель – Г.Д. Веренич*

*Белорусский национальный технический университет*

Нематериальные активы это условная стоимость объектов промышленной и интеллектуальной собственности, а также иных аналогичных имущественных прав, признаваемых объектом права собственности конкретного предприятия и приносящих ему доход. Основными характерными чертами нематериальных активов являются: отсутствие материально-вещественной (физической) структуры; использование в течение длительного времени; способность приносить пользу предприятию; высокая степень неопределенности относительно размеров возможной в будущем прибыли от использования. Основными видами нематериальных активов являются: различного рода права на приобретения и другие аналогичные объекты интеллектуальной собственности; программные средства обеспечения; организационные расходы по созданию предприятия, прочие нематериальные активы (гудвилл, маркетинг и др.).

Информация о наличии и движении нематериальных активов организации, а также о научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работах, признанных нематериальными активами (частью нематериальных активов) как в старом, так и в новом планах счетов отражается на счете 04 "Нематериальные активы". Принимаются к бухгалтерскому учету нематериальные активы по первоначальной стоимости.

Расходы по приобретению нематериальных активов, непосредственно связанные с их получением и доведением их до состояния, в котором они пригодны к использованию, а также подтверждением имущественных прав, учитываются по дебету счета 08 "Вложения во внеоборотные активы" как затраты капитального характера.

Принятие к бухгалтерскому учету нематериальных активов отражается по дебету счета 04 "Нематериальные активы" в корреспонденции с кредитом счета 08 "Вложения во внеоборотные активы".

Для учета выбытия объектов нематериальных активов (продажа, списание, безвозмездная передача и другие) к счету 04 "Нематериальные активы" открывается субсчет "Выбытие