

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Руколь А.Л., студент 4-го курса
Научный руководитель Карсеко А.Е., ст. преп.

Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Одним из возможных направлений совершенствования текущего учета на предприятии является пересмотр действующей учетной политики. Повышение качества учетной политики является важнейшим направлением налоговой оптимизации, но этому вопросу зачастую уделяется незаслуженно мало внимания.

Принятая учетная политика не подлежит изменению в течение года, в результате чего предприятие на целый год лишается возможности сделать налоговые платежи более равномерными или снизить общее налоговое время.

Процесс составления учетной политики компании является достаточно трудоемким, требует глубоких знаний текущего законодательства, особенностей отраслевого развития, финансового состояния поставщиков и покупателей, особенностей взаимоотношения с ними и мн. др. Главный бухгалтер, на которого, как правило, возлагается обязанность по формированию учетной политики предприятия, может не иметь соответствующих знаний о текущем состоянии и возможных направлениях изменения внешней среды (микро и макроокружении организации). Кроме того, он может намеренно выбрать более удобный для него вариант учета, который не позволит предприятию воспользоваться имеющимися возможностями налоговой оптимизации.

Таким образом, целесообразной может оказаться передача функций по пересмотру и корректировке учетной политики на аутсорсинг специализированной организации. Белорусские аутсорсинговые компании (например, «Практика учета») обещают получение экономического эффекта (выигрыша) от формирования оптималь-

ной учетной политики, превышающего затраты на их услуги не менее чем в 3-4 раза.

УДК330.1

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Руколь А.Л., Тумас М.Ю., студенты 4-го курса
Научный руководитель Ясинская-Казаченко А.В., канд. юр. наук,
доцент, преп. кафедры «Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Трудовое право — самостоятельная отрасль права, регулирующая порядок возникновения, действие и прекращение трудовых отношений работников и работодателей, определяет порядок коллективного труда работников, а также степень охраны труда и порядок решение трудовых споров.

Какие имеются гарантии трудовых прав, направленные против возможного произвольного увольнения работников, в частности, в связи с сокращением численности или штата работников.

К числу гарантий трудовых прав, направленных против возможного произвольного увольнения работников, в частности, в связи с сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь), относится необходимость соблюдения нанимателем установленных порядка и условий расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. То есть о предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден нанимателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении наниматель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу (как должность или работу, соответствующую его квалификации, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, в том числе и неквалифицированную), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья, причем перевод на эту