

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ И КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На сегодняшний день на предприятиях Республики Беларусь практически отсутствует такое понятие, как социальная ответственность бизнеса.

Отечественные предприятия не производят оценку социального аспекта своей деятельности, т.к. отсутствует единая методика.

Цель настоящей работы – оценка социального аспекта развития предприятия и влияние на его исполнение коллективного договора.

Среди основных направлений развития бухгалтерского учета в плане раскрытия социальной деятельности субъекта хозяйствования можно выделить концепцию социальной ответственности бизнеса.

Социальная ответственность бизнеса - ответственность субъектов бизнеса за соблюдение норм и правил, неявно определенных или неопределенных законодательством (в области этики, экологии, милосердия, человеколюбия, сострадания и т. д.), влияющих на качество жизни отдельных социальных групп и общества в целом.

В связи с этим предлагаем оценивать социальный потенциал предприятия с помощью разработанного интегрального показателя:

$$C_{\text{оц}} = \sqrt[5]{C_n * Z_n * M_b * H_n * C_{\text{жил}}} - \text{коэффициент оценки социального потенциала,}$$

Источник: собственная разработка.

где C_n – темп прироста потенциальной численности персонала,

Z_n – темп прироста потенциальной зарплаты работников,

M_b – темп прироста потенциального общего уровня материального благосостояния работников,

H_n – темп прироста потенциальной годовой суммы выплаченных налогов из заработной платы (подходный налог),

$C_{\text{жил}}$ – темп прироста введенных в действие жилых домов для работников.

В ходе расчетов выяснилось: чем выше социальный потенциал предприятия, тем выше значение коэффициента.

В сложившейся ситуации белорусские организации проигрывают в сравнении с предприятиями Западной Европы, т.к. реализация социальной ответственности бизнеса выгодно влияет на привлечение инвесторов, репутацию среди работников, государства, банков.

Немаловажную роль в репутации предприятия на рынке труда играют условия коллективного договора.

Коллективный договор может содержать множество положений, основными из которых являются:

1) нормирование, формы, системы оплаты труда, иные виды доходов работников;

2) размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;

3) создание здоровых и безопасных условий труда, улучшение охраны здоровья, гарантии социального страхования работников и их семей, охрана окружающей среды;

Не затрагивающие
объекты БУ

Не влияют на счета БУ
регулирование
внутреннего трудового
распорядка и
дисциплины труда
- минимум необходимых
работ (услуг)
обеспечиваемых при
проведении забастовки

Не поддаются
оценке

Пункты КД, оказывающие влияние на объекты БУ

Использование чистой прибыли

Социальная сфера

Счет 84
- строительство, содержание и распределение жилья, объектов социально-культурного назначения Д 92 К 76 ; Д 84 (прибыль прошлых лет) К 92
- организация санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей Д 92 К 76; Д 84(прибыль прошлых лет) К 92
- предоставление дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов Д 92 К 76 ; Д 84(прибыль прошлых лет) К 92
- улучшение условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя Д 92 К 73,76 ; Д 84(прибыль прошлых лет) К 92
- создание условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников Д 92 К 60,76 ; Д 84(прибыль прошлых лет) К 92
- ответственность нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника Д 92 К 76 ; Д 84(прибыль прошлых лет) К 92

Уменьшают чистую
прибыль предприятия

Увеличение затрат предприятия

Культурное обеспечение

Счет 29
- содержание объектов социально-культурного назначения Д 29 К 70,60,76

Организация и охрана труда работников

Счет 20
- организация труда и повышение эффективности производства Д 60,76 К 51; Д 20 К 60,76
- нормирование, формы, системы оплаты труда, иные виды доходов работников Д 20 К 70
- размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним Д 20 К 70
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха Д 20 К 70
- создание здоровых и безопасных условий труда, улучшение охраны здоровья, гарантии социального страхования работников и их семей, охрана окружающей среды Д 60,76 К 51; Д 20 К 60,76
- заключение и расторжение трудовых договоров Д 20 К 70 (выплата выходного пособия)
- обеспечение занятости, подготовка, повышение квалификации, переподготовка, трудоустройство высвобождаемых работников Д 76 К 51; Д 97 К 76; Д 20 К 97
- ответственность сторон за невыполнение коллективного договора Д 20 К 76
- гарантии социально-экономических прав работников при разгосударстлении и приватизации Д 20 К 70 (выходное пособие)

Снижают налогооблагаемую базу по налогу на
прибыль

4) обеспечение занятости, подготовка, повышение квалификации, переподготовка, трудоустройство высвобождаемых работников;

5) строительство, содержание и распределение жилья, объектов социально-культурного назначения;

6) организация санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;

7) предоставление дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;

8) улучшение условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;

9) создание условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;

10) ответственность нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника, и др. [1].

Связав выполнение пунктов коллективного договора с бухгалтерским учетом на предприятии с помощью проводок, мы установили, что уменьшает чистую прибыль предприятия в основном социальная сфера коллективного договора, а снижают налогооблагаемую базу по налогу на прибыль элементы коллективного договора, относящиеся к культурному обеспечению, а также организации и охране труда работников, что представлено на рисунке 1.

Выводы:

- предложена методика оценки социального потенциала предприятия;
- произведена оценка влияния элементов коллективного договора на налоговые платежи предприятия и их взаимосвязи с бухгалтерским учетом.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь 26 июля 1999 г. N 296-3

УДК 336.225.61:336.748.12

Гритчина Ю.А.

Научный руководитель: ст. преподаватель Юрчик В.И.

ИНФЛЯЦИОННЫЙ УЧЕТ В АСПЕКТЕ НАЛОГОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Актуальность темы в современных условиях определяется необходимостью выяснения сущности, глубинных причин и механизмов развития инфляции. Проблема инфляции занимает важное место в экономической науке, поскольку ее показатели и социально-экономические последствия играют серьезную роль в оценке экономической безопасности страны и всемирного хозяйства.

Целью работы является определение влияния инфляции на финансовые результаты деятельности предприятия.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить взаимодействие инфляции и финансового состояния предприятия;
- оценить влияние инфляционных процессов на финансовые результаты деятельности предприятия;
- исследовать зависимость между налогом на прибыль и уровнем инфляции.

Инфляция - обесценение денег, проявляющееся в форме роста цен на товары и услуги, не обусловленного повышением их качества. Это одна из сложнейших проблем экономики, возникающая, если объем денежной массы превышает потребности товарного обращения. *«Погодя денег за товаром» - так охарактеризовал инфляцию американский социолог Дж. Гелбрейт [1,2].*