



ЦЕНТР ПЕРСПЕКТИВНЫХ НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ

МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ

31 ЯНВАРЯ 2020 года

МОСКВА

УДК 001.1
ББК 60
И 66

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:
www.co-nf.ru

Редакционная коллегия

Божук Т.Н., канд. мед. наук, доц. (Белгород); *Сокорев В.В.*, канд. пед. наук, доц. (Белгород); *Третьяков А.А.*, канд. пед. наук, доц. (Белгород); *Грицунова С.В.*, канд. экон. наук, доц. (Ростов-на-Дону); *Уралов Б.К.*, канд. техн. наук, доц. (Шымкент); *Войтович В.М.*, канд. экон. наук, доц. (Минск); *Каратаева Л.А.*, канд. мед. наук (Ташкент); *Хашба Б.Г.*, канд. мед. наук (Сухум).

И 66 **Инновационное развитие образования, науки и технологий:** сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции, 31 января 2020 г. / Под общ. ред. А.В. Туголукова – Москва: ИП Туголуков А.В., 2020 – 248 с.

ISBN 978-5-6043832-2-3

В сборнике рассматриваются актуальные научные исследования преподавателей, аспирантов, соискателей, магистрантов, студентов и ведущих ученых по различным областям знаний.

За содержание и достоверность статей ответственность несут авторы. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях предоставляется в Научную электронную библиотеку e-Library.ru по договору № 1626-05/2015К от 20.05.2015 г.

УДК 001.1

ББК 60

ISBN 978-5-6043832-2-3

© Коллектив авторов, 2020

© ИП Туголуков А.В., 2020

УЧЕТ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ТРЕБОВАНИЯМ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЁТНОСТИ КОРЧИЦ Ю.В., НЕДАШКОВСКАЯ Н.С.	209
ИНДЕКС ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АЛИШОВА Ч.А.	213
THE MAIN DIRECTIONS OF STATE REGULATION OF MIGRATION AGAYAROVA A.A.	219
СОЦИАЛЬНО-ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ КОМПЛЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: АНАЛИЗ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВОЙТУШЕВСКАЯ Д.С., СКИБИНСКАЯ О.С., ГАВРИЛЕНЯ Е.В.	224
СЕКЦИЯ «ФИЛОЛОГИЯ И ЛИНГВИСТИКА»	230
МОТИВАЦИЯ – КЛЮЧ К УСПЕХУ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ НЕМЕЦКОМУ ЯЗЫКУ КОСТРЮКОВА Ю.Г.	230
СЕКЦИЯ «ЕСТЕСТВЕННЫЕ НАУКИ»	231
МЕТОДЫ ОЧИСТКИ СТОЧНЫХ ВОД МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ДАМИНОВА Л.Ф., САБИТОВА Р.Н.	231
ТЕХНОЛОГИЯ ОЧИСТКИ СТОЧНЫХ ВОД МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ДАМИНОВА Л.Ф., САБИТОВА Р.Н.	234
ОЧИСТКА СТОЧНЫХ ВОД ОТ НЕФТЕПРОДУКТОВ И ВЗВЕШЕННЫХ ВЕЩЕСТВ ДАМИНОВА Л.Ф., САБИТОВА Р.Н.	236
СЕКЦИЯ «ГЕОГРАФИЧЕСКИЕ НАУКИ»	239
ВОДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ БАССЕЙНА РЕКИ ЧИРЧИК ЧЕМБАРISOV Э.И., РАХИМОВА М.Н.	239
СЕКЦИЯ «КУЛЬТУРОЛОГИЯ»	244
ПОЗНОВАТЕЛЬНАЯ РОЛЬ КЮЙЕВ В ЖИЗНИ КАЗАХОВ	244
АРИПБАЕВА Л.Ш., МИЯТБЕКОВА З.У., ПРИМКУЛОВА Ш.Н.	244

традиций, стиля поведения в сопоставлении с уже имеющимися традиционными; определение уровня объемов заимствований);

– определено, что уровень выполнения функций финансовой культуры определяет ее регулятивные возможности.

Список литературы

1. Галазова С. С., Мануйленко В. В. Оценка финансовой реализации основной цели деятельности российскими коммерческими корпоративными организациями // Экономика и управление: проблемы, решения. Научно-практический, теоретический журнал. – 2017. – Т. 4 (70). – № 10. – С. 52 – 58.

2. Марголис Ю. Д., Тишкин Г. А. Отечеству на пользу, а россиянам во славу: из истории университетского образования в Петербурге в конце XVIII — первой половине XIX в. Л., 1983.

УЧЕТ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ТРЕБОВАНИЯМ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЁТНОСТИ

КОРЧИЦ Ю.В.

*студентка факультета экономики и права
Барановичский государственный университет,
г. Барановичи, Республика Беларусь*

НЕДАШКОВСКАЯ Н.С.

*доцент, канд. эконом. наук, доцент
Барановичский государственный университет,
г. Барановичи, Республика Беларусь*

Развитие рыночных отношений, интеграция национальных экономик различных стран потребовали изменений в организации и методологии бухгалтерского учета. Определенные изменения в нормативных документах и формах отчетности в Республике Беларусь начали осуществляться еще в конце 20-го столетия. Однако последовательное реформирование бухгалтерского учета началось только с 2014 года. В соответствии с Законом «О бухгалтерском учете и отчетности» [1] на территории Республики Беларусь МСФО вводятся в действие в качестве технических нормативных правовых актов. Принято «Положения о порядке введения в действие на территории Республики Беларусь Международных стандартов финансовой отчетности и их разъяснение, принимаемых Фондом международных стандартов финансовой

отчетности» [2].

В то же время методологические подходы к учету оплаты труда, а также других вознаграждений работникам, которые связаны с их трудовой деятельностью, в Республике Беларусь и в МФСО существенно различаются.

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

МСФО 19 «Вознаграждения работникам» устанавливает единые правила для учета и отражения в отчетности информации о вознаграждениях работникам. Согласно стандарту компании должны признавать:

- расход, если организация получает экономическую выгоду, возникающую при оказании работниками услуг в обмен на вознаграждение за труд;
- обязательство, если работниками оказаны услуги в обмен на вознаграждение, подлежащее выплате.

Стандартом установлены различные типы вознаграждений за труд: краткосрочные вознаграждения; вознаграждения по окончании трудовой деятельности (долгосрочные вознаграждения), выходные пособия, компенсационные выплаты долевыми инструментами.

Краткосрочные вознаграждения могут предоставляться в денежной и неденежной формах. В денежной форме предоставляются: заработная плата; взносы на социальное обеспечение; ежегодный оплачиваемый отпуск, оплачиваемый отпуск по болезни; премии и т.п. В неденежной форме – медицинское обслуживание; обеспечение жильем; обеспечение автотранспортом; выдача бесплатных или дотируемых товаров и т.п.

Вознаграждения по окончании трудовой деятельности (долгосрочные вознаграждения) в денежной форме – это пенсии, а в неденежной форме – страхование жизни, медицинское обслуживание.

В стандарте предусмотрены и другие долгосрочные вознаграждения в денежной форме. Это оплачиваемый отпуск для работников, имеющих длительный стаж работы; оплачиваемый творческий отпуск; пособия по нетрудоспособности; участие в прибыли, премии и т. п.

Выходные пособия могут быть выплачены в результате решения компании расторгнуть трудовое соглашение до достижения работником пенсионного возраста, или в результате решения работника об увольнении по собственному желанию при сокращении штатов в обмен на выплату выходного

пособия. Компенсационные выплаты долевыми инструментами в неденежной форме производятся работникам, имеющим право на получение долевых финансовых инструментов, выпущенных или самой компанией или ее материнской компанией. Это могут быть акции, опционы на акции, а также долевые финансовые инструменты, которые выпускаются по цене, ниже той, по которой они выпускались для третьих лиц.

В Республике Беларусь аналогичная группировки выплат работникам отсутствует, в формах финансовой отчетности обязательства организации по оплате труда не подразделяются на долгосрочные и краткосрочные.

Классификация выплат работникам осуществляется в статистическом учете, где расходы организации, которые связанные с оплатой труда, подразделяются на следующие выплаты:

- заработная плата за выполненную работу и отработанное время;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсирующего характера;
- оплата за неотработанное время;
- другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы;
- прочие выплаты, не включенные в состав фонда заработной платы, к

которым относятся единовременное пособие, материальная помощь, стоимость спецодежды, расходы на повышение квалификации, профессиональную подготовку и стажировку работников, авторские вознаграждения и т.п.

Таким образом, в основу классификации МСФО заложены различия выплат с точки зрения особенностей их оценки, а также раскрытия в финансовой отчетности, а белорусская классификация выплат работникам группирует их в зависимости от источника погашения и от характера по отношению к процессу производства.

Деление вознаграждений работникам на группы предполагает в МСФО различие их в признании и в оценке. Наиболее просто организуется учет краткосрочных вознаграждений. Они признаются в качестве обязательства и расхода. Оценка этих вознаграждений не требует дисконтирования. В отличие от белорусского учета, в соответствии с МСФО отнесению на расходы подлежат также начисленные пособия по нетрудоспособности и уходу за ребенком. Данные выплаты в Республике Беларусь начисляются за счет средств организаций, отчисленных на социальное страхование.

Сложнее для понимания отечественного бухгалтера учет вознаграждений по окончании трудовой деятельности. В белорусской отчетности хотя и

существует практика начисления дивидендов, но не практикуется отражение вознаграждений долевыми инструментами. Это связано с тем, что методика предоставления выплат на основе собственных долевого инструментов организации не изложена ни в одном из национальных учетных стандартов. Требования белорусского законодательства по бухгалтерскому учету и МСФО более всего различаются именно в части долгосрочных вознаграждений.

МСФО 26 «Учет и отчетность по программам пенсионного обеспечения (пенсионным планам)» предусматривает различные планы вознаграждений работникам по окончании трудовой деятельности. Стандарт предусматривает два типа пенсионных планов:

- планы с установленными взносами;
- планы с установленными выплатами.

Пенсионные планы с установленными взносами предусматривают, что компании осуществляют фиксированные взносы в определенный фонд и работники получают пенсии в размерах сделанных компанией взносов (возможно, также и работниками) и инвестиционного дохода на эти взносы. При этом актуарный риск принадлежит работнику. Аналогичный подход применяется к государственному пенсионному обеспечению и в Республике Беларусь.

Пенсионные планы с установленными взносами предусматривают, что компании обязуются обеспечить вознаграждение работникам оговоренного размера. Компании могут выплачивать такие вознаграждения непосредственно работникам или через специализированную организацию – фонд. В этой ситуации на компанию возлагается риск, связанный с тем, что будущие затраты на пенсионные вознаграждения могут оказаться большими, чем планировалось, и накопленные взносы тогда окажутся недостаточными для обеспечения необходимых пенсионных выплат, то есть актуарный риск возлагается на компанию. Кроме этого, выделяются:

- пенсионные планы группы работодателей (то есть объединяются активы, внесенные разными компаниями, которые не находятся под общим контролем, а взносы и размер пенсии работника не зависят от принадлежности его к конкретной компании);
- государственные пенсионные планы (они учреждаются в законодательном порядке для всех компаний или для компаний определенной категории или отрасли).

Вместе с тем в белорусском учете пока нет единого стандарта, регламентирующего учет и отражение в финансовой отчетности данных объектов. Анализ требований МСФО 19 и МСФО 26 к учету вознаграждений работникам показывает, что в данных стандартах изложена целостная методика учета и отражения в отчетности этих объектов, которая обобщает различные способы вознаграждений работникам, используемых в мировой практике.

Таким образом, используя накопленный мировой опыт учета и отражения в отчетности вознаграждений работникам, необходима разработка соответствующих Национальных стандартов учета и отчетности.

Список использованных источников:

1. О бухгалтерском учете и отчетности [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 12 июля 2013 г. № 57-3, в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июля 2017 г. № 52-3 //Национальный правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 22.07.2017. — 2/2490.

2. Об утверждении Положения о порядке введения в действие на территории Республики Беларусь Международных стандартов финансовой отчетности и их разъяснение, принимаемых Фондом международных стандартов финансовой отчетности [Электронный ресурс] : постановл. Совета Министров и Нац. банка Респ. Беларусь от 15 дек. 2015 г., №1043/20 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 17.12.2015. — № 5/41424. г. № 5/41424.

ИНДЕКС ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

АЛИШОВА Ч.А.

*Научный сотрудник, диссертант,
Институт Экономики НАНА,
Азербайджан, Баку*

До 2013 года Индекс человеческого развития (ИЧР) назывался Индексом развития человеческого потенциала. Этот индекс является интегральным показателем, рассчитываемым на основе межстранового сравнения таких показателей, как 1) уровень жизни; 2) грамотность населения; 3) образование; 4) ожидаемая продолжительность жизни. Это стандартный инструмент сравнения уровня жизни в разных странах и регионах. Этот индекс включен в Отчеты ООН по человеческому развитию. Индекс был разработан группой