

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт ИнЭО

Направление подготовки 080109 Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра Экономики

ДИПЛОМНЫЙ ПРОЕКТ/РАБОТА

Тема работы
Учет заработной платы на примере ООО «Newclasstexstile» ЮкориЧирчикского района

УДК 657. 471. 12:677. 013(575. 1)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3503	Иргашева Э. Э.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент каф. экономики	Спицына Л. Ю.	К. э. н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
профессор	Барышева Г. А.	Доктор экономических наук,		

Томск - 2016

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООПДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1, 7, 8)
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9, 10, 11) Критерий 5 АИОР (2. 6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК - 13; ПК-1, 3, 510)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11, 13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для	Требования ФГОС

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
	конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	ПК-5; ПК-7; ОК-5, 8
Р8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3, 4; ПК-4, 6, 8, 14, 15);
Р9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;
Р10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
Р11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
Р13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3, 4, 7; 11;12;13ОК-1, 7, 8)
Р14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4, 9

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
Р15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 13)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения

Направление подготовки (специальность) Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой

(Подпись) (Дата) (Ф. И. О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Дипломного проекта/работы

Студенту:

Группа	ФИО
3-3503	Иргашева Э. Э.

Тема работы:

**Учет заработной платы на примере ООО «Newclasstextile»
ЮкориЧирчикского района**

Утверждена приказом директора (дата,
номер)

№881/с от 08. 02. 2016 года

Срок сдачи студентом выполненной
работы:

06. 06. 2016 год

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе

(наименование объекта исследования
или проектирования;
производительность или нагрузка;
режим работы (непрерывный,
периодический, циклический и т. д.);
вид сырья или материал изделия;
требования к продукту, изделию или
процессу; особые требования к

Изучить организацию и эффективность
учета заработной платы на
предприятии, на основании следующих
основных документов:
Налоговый кодекс РФ, Гражданский
кодекс РФ, Федеральный закон
«О бухгалтерском учете» , нормативно-
правовые акты.

особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).	Закон Республики Узбекистан «О бухгалтерском учете» , положения о бухгалтерском учете и отчетности, учетная политика и финансовая отчетность предприятия (НСБУ №1)
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов (аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).	Предмет исследования – формы оплаты труда и их отражение в бухгалтерском учете организации. 1. Изучить теоретические положения понятия и форм заработной платы, их роли в деятельности организации и государство. 2. Проанализировать основные нормативные правовые акты по тематике работы. 3. Провести сравнительный анализ практики формирования заработной платы и ее отражения в бухгалтерском учете предприятий. 4. Изучить механизмы совершенствования начисления и выплаты заработной платы.
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	
---	--

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент каф. экономики	Спицына Л. Ю.	К. э. н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3503	Иргашева Э. Э.		

Реферат

Выпускная квалификационная работа объемом 105с. , 6 таблиц, 34 источников, 6 приложений, 2рисунка.

Ключевые слова: бухгалтерский учет заработной платы, формы оплаты труда, Узбекистан, Российская Федерация, сравнительный анализ.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в результате проведения реформ, связанных со становлением рыночных отношений, постепенно устанавливаются новые правила учета заработной платы, приводящие его в соответствие международным стандартам финансовой отчетности. В связи с отмеченными обстоятельствами повышаются требования к профессионализму бухгалтеров в вопросах составления балансов и отчетов по учету заработной платы. Расчет заработной платы на предприятии является одним из самых трудоемких и важных участков работы, что обусловлено необходимостью ее определения для каждого сотрудника отдельно исходя из действующих на предприятии форм и систем оплаты труда и материального стимулирования.

Цель работы: изучение системы бухгалтерского учета заработной платы и анализ ее качества.

Задачи работы: рассмотреть понятие заработной платы и требования, предъявляемые к ее учету, проанализировать структуру организации ООО «Newclasstextile» и постановку учета заработной платы на этом предприятии, провести сравнительный анализ российской и узбекской системы учета оплаты труда,

Структура работы: Выпускная квалификационная работа состоит из 3-х частей: в первой части отражены понятия, виды, сущность и назначение заработной платы, а также состав и структура фонда оплаты труда организация учета оплаты труда; во второй – сравнение отражения в учете оплаты труда в России и Узбекистане; на примере ООО«Newclasstextile».

Выпускная квалификационная работа выполнена в текстовом редакторе MicrosoftWord 7. 0.

Оглавление

Введение	11
1 Оплата труда и ее отражение в бухгалтерском учете	14
1.1. Сущность и принципы оплаты труда	15
1.2. Состав и структура фонда оплаты труда	27
1.3. Организация оплаты труда	45
Глава 2. Сравнительный анализ учета заработной платы в Республике Узбекистан и Российской Федерации	49
2. 1. Правовые основы регулирования заработной платы	53
Глава 3. Система учета заработной платы в ООО «Newclasstextile»	58
3.1. Структура и организация ООО «Newclasstextile»	59
3.2. Организация бухгалтерского учета операций по начислению основной и дополнительной заработной платы	66
3.3. Анализ эффективности организации учета заработной платы в ООО «Newclasstextile»	79
Корпоративная социальная ответственность	81
Заключение	92
Список использованных источников	95
Приложение А «Табель»	98
Приложение Б «Расчетная ведомость»	100
Приложение В «Удержания на пластиковые карточки с сотрудников	102
Приложение Г «Приходный ордер»	103
Приложение Д «Акт приема передачи продукции переработки давальческого сырья	104
Приложение Е «Приходный кассовый ордер»	105

Введение

Заработная плата играет одну из важнейших ролей в экономической жизни каждого государства и каждого человека в нем, так как позволяет ему удовлетворить как первичные потребности (выжить), так и вторичные – потребности в развитии своей личности, профессиональных и социальных навыков и составляет материальную основу благополучия человека, и, соответственно национального государства. Разумная и эффективная заработная плата является движущим фактором экономического роста и процветания, от нее зависит экономическая эффективность любого предприятия. Соответственно, вопросы правильного и своевременного бухгалтерского учета расчетов по заработной плате являются актуальными для любого государства, особую важность приобретая в странах с догоняющей экономикой, где необходимо задействовать все внутренние резервы для ускорения экономического развития.

Целью данной работой является изучение системы бухгалтерского учета заработной платы и анализ ее качества.

Объект исследования – организация бухгалтерского учета заработной платы в Республике Узбекистан и Российской Федерации.

Предмет исследования – формы оплаты труда и их отражение в бухгалтерском учете организации.

Для достижения цели работы были установлены и решены следующие задачи:

1. Изучить теоретические подходы к определению понятия заработной платы, ее формы и роль в деятельности организации и государства.
2. Проанализировать основные нормативные правовые акты по тематике работы.
3. Провести сравнительный анализ практики формирования заработной платы и ее отражения в бухгалтерском учете предприятий.
4. Изучить механизмы совершенствования начисления и выплаты заработной платы.

В ходе исследования применялись такие общенаучные методы, как анализ, синтез, аналогия, дедукция, сравнение, группировка, обобщение, системный подход, А так же специальные - экономическая оценка, моделирование.

Для решения поставленных задач использовались данные бухгалтерского учета предприятия ООО "Newclasstextile» Республики Узбекистан.

В работе анализировались результаты исследований таких ученых как: Богаченко В.М., Бабаев Ю.А., Гулямова Г, Ванюшина А.А., Рахматулина О.А., Полковский А.Л., Зотова Н.Н. и др. [1,3,5,7,12].

Научная новизна работы состоит в обосновании теоретических и организационно-методических положений по организации эффективной системы учета оплаты труда и сравнительном анализе решения проблем отражения в учете оплаты труда в Российской Федерации и Республике Узбекистан.

Теоретическая значимость работы заключается в том, что ее основные положения расширяют теоретико-методологические представления о методах учета заработной платы.

Практическая значимость исследования состоит в выработке рекомендаций по совершенствованию организации бухгалтерского учета заработной платы в ООО «Newclasstextile", и возможности их использования другими коммерческими предприятиями.

Определения, обозначения, сокращения.

Бухгалтерский учет—это система сплошного, непрерывного и документально обоснованного отражения хозяйственной деятельности предприятия любой формы собственности.

Оплата труда является одним из стимулирующих факторов труда работников.

Постоянная часть заработной платы – это ставки и оклады.

Расчетный период – это 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в котором считается средний заработок.

Работа по совместительству – это выполненная работником работа помимо основной другая оплачиваемая работа на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Служащие –работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, распорядительные функции, а также хозяйственное обслуживание.

Управленческий персонал – работники, осуществляющие распорядительные функции, руководство персоналом, выработку и принятие необходимых решений планирования.

Производственный персонал –работники организации, непосредственно участвующие в процессе производства основной продукции (услуг) организации .

Обслуживающих персонал – персонал, в функции которого входит техническое и хозяйственное обслуживания зданий и территорий.

Табель - именной список работников отдела, бригады, цеха,

Простой – это в Служащие –работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, распорядительные функции, а также хозяйственное обслуживание. время, в течении которого сотрудник присутствовал на рабочем месте, но не осуществлял трудовую деятельность.

Табель - именной список работников отдела, бригады, цеха.

НДФЛ - налог на доходы физических лиц.

ЕТС - единая тарифная сетка оплаты труда.

Формула: Расчет среднемесячной заработной платы.

$$СмЗ = СдЗ * N,$$

СмЗ – среднемесячная заработная плата;

СдЗ – средний дневной заработок;

N – количество дней, подлежащих оплате по среднему заработку

1 Оплата труда и ее отражение в бухгалтерском учете

1.1 Сущность и принципы оплаты труда

Расчет заработной платы на предприятии является одним из самых трудоемких и важных участков работы, что обусловлено необходимостью ее определения для каждого сотрудника отдельно исходя из действующих на предприятии форм и систем оплаты труда и материального стимулирования.

Законодательством предусмотрен широкий перечень выплат работнику [17].

Оплата труда является одним из стимулирующих факторов труда работников. Она является основной частью дохода работника, по своей структуре неоднородна и состоит из двух частей: постоянной и переменной на рисунке 1.

Постоянная часть заработной платы – это ставки и оклады.

Тарифная система оплаты труда служит основным средством учета качества труда и отражения его в заработной плате. Она представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация и регулирование заработной платы различных групп работников в зависимости от сложности, условий труда с целью обеспечения необходимого единства меры труда и его оплаты [34].

К переменной части заработной платы относятся надбавки, доплаты, компенсации, премирование.

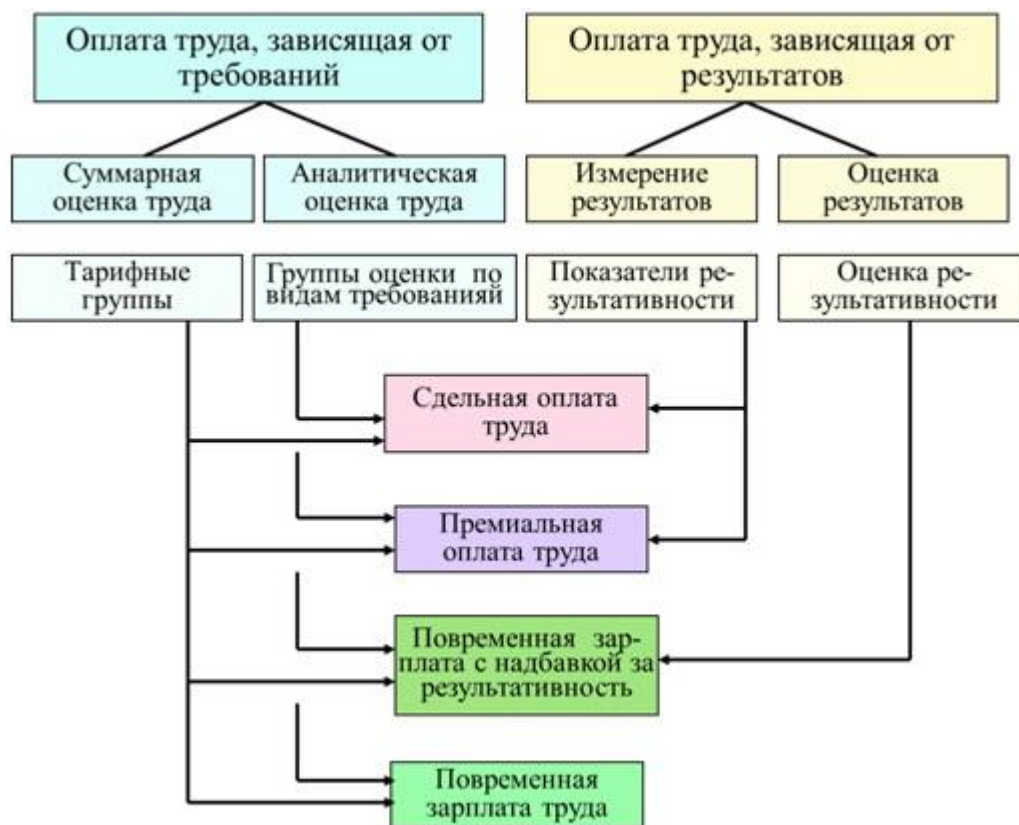


Рисунок 1 – Формы оплаты труда [28]

Оплата труда на предприятии.

Переменная часть заработной платы в отличие от тарифной не является обязательным и постоянным элементом заработной платы. Ее размер зависит, главным образом, от индивидуальной эффективности труда конкретного работника и его вклада в коллективные результаты.

Согласно ст. 63 Трудового кодекса формы, системы и размеры оплаты труда работников, в т. ч. дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

В связи с этим каждая коммерческая организация разрабатывает самостоятельно локальный нормативный правовой акт, который регулирует порядок и условия оплаты труда, применение ее форм и систем для различных категорий работников организации, в т. ч. порядок формирования сдельных расценок с учетом норм трудового законодательства [34].

К числу наиболее распространенных и чаще всего встречающихся в деятельности обычной организации ситуаций, требующих расчета среднемесячного заработка, относят:

- выплату отпускных (ст. 114 ТК РФ);
- выдачу компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126, 127 ТК РФ) – при увольнении или за часть отпуска свыше 28 календарных дней;
- выезд работника в командировку (ст. 167 ТК РФ);
- оплату работникам периодов обучения с отрывом от работы (ст. 173–176, 187 ТК РФ);
- выплату выходных пособий (ст. 178 ТК РФ).

Общий и единый для всех указанных случаев порядок расчета средней зарплаты закреплен в ст. 139 ТК РФ. Главное правило – при любом режиме работы среднюю зарплату считают, исходя из фактически начисленного работнику заработка и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, истекших до периода, в котором требуется расчет среднемесячной заработной платы. Эти 12 месяцев именуются расчетным периодом [17].

Более детально порядок расчета прописан в положении «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», которое утверждено Постановлением Правительства РФ от 24. 12. 2007 № 922.

Расчет среднего заработка для тех или иных выплат производят исходя из среднего дневного заработка.

Общую формулу(1) расчета среднемесячной заработной платы можно представить так:

$$СмЗ = СдЗ * N \quad (1),$$

где СмЗ – среднемесячная заработная плата;

СдЗ – средний дневной заработок;

N – количество дней, подлежащих оплате по среднему заработку.

Основная особенность среднего дневного заработка состоит в том, что установлены разные правила его расчета для:

- выплаты отпускных и компенсаций за неиспользованные отпуска;
- всех иных случаев.

Если расчет не связан с отпусками, средний дневной заработок получают делением зарплаты, начисленной за расчетный период (напомним, это 12 месяцев), на количество фактически отработанных в этом периоде дней.

При оплате отпусков, в т. ч. неиспользованных, которые предоставляются в календарных днях, зарплату делят на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29, 3) [19].

Если некоторые месяцы из 12 отработаны не полностью или были периоды, которые нужно исключить из расчетного (о них мы скажем ниже), средний дневной заработок получают делением зарплаты на сумму среднемесячного числа календарных дней (29, 3), помноженного на число полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Последнее получают, разделив среднемесячное число календарных дней (29, 3) на количество календарных дней соответствующего месяца и умножив результат на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в этом месяце.

Выплаты, которые учитываются при расчете среднего заработка.

В расчет среднего заработка берут все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда организации, в том числе:

- заработную плату – повременную, сдельную, в процентах от выручки, выданную в денежной или натуральной форме;
- различные стимулирующие надбавки и доплаты, а также все выплаты по условиям труда;
- премии и другие подобные вознаграждения;
- прочие выплаты, применяемые у работодателя.

В то же время в расчете не участвуют выплаты социальной направленности, такие как матпомощь, оплата питания, проезда, коммуналки и др.

Периоды, исключаемые из расчетного периода

Расчетный период – это 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в котором считается средний заработок. Однако отдельные периоды, а также начисленные за них суммы при расчете исключаются. Это периоды, когда: [17]

- за работником сохранялся средний заработок (не исключают только перерывы для кормления ребенка);
- работнику выплачивалось больничное или декретное пособие;
- работник не работал из-за простоя, в котором повинен работодатель, или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- работник не участвовал в забастовке, но и не работал из-за нее;
- работнику предоставлялись выходные по уходу за ребенком-инвалидом;
- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без нее.

Особые правила учета премий.

При расчете среднемесячной заработной платы разные премии учитываются по-разному, в зависимости от того, за какой период они начислены.

При ежемесячном премировании в расчет включают не более 1 премии в месяц за каждый премируемый показатель, например, 1 премию за количество привлеченных клиентов и 1 – за объем реализации. В итоге за расчетный период может быть учтено не более 12 премий каждого вида.

Если премии начисляются за период больше месяца, но меньше расчетного периода, например, за квартал или полугодие, они учитываются в фактически начисленном за каждый показатель размере. А если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода – в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода.

Премии за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы) берут в расчет полностью, независимо от времени их начисления.

В не полностью отработанном расчетном периоде премии учитываются пропорционально отработанному времени. Премии, начисленные за фактически отработанное время, учитывают полностью.

Случаи, когда зарплата повышалась.

Повышение размеров оплаты труда в организации влияет и на среднемесячную заработную плату работника. При этом важно, в каком периоде происходит рост зарплат:

- если повышение приходится на расчетный период, индексируют все выплаты за время, предшествующее повышению. Коэффициент индексации рассчитывается путем деления новой тарифной ставки, оклада и т. п. на тарифные ставки, оклады, действовавшие в каждом из 12 расчетных месяцев [17];
- если зарплата увеличивается после расчетного периода, но до наступления случая, для которого нужно посчитать средний заработок, повышается сам средний заработок (поправочным коэффициентом здесь является отношение нового размера оплаты труда к прежнему);
- если повышение осуществляется уже в период сохранения среднего заработка, увеличивается только его часть с даты повышения и до окончания данного периода (индексирующий коэффициент считают так же, как во втором случае).

Понятие среднего заработка используется не только трудовым законодательством, но и законодательством о соцобеспечении. Так, по среднему заработку оплачиваются больничные, декретные, детские пособия. Однако считают этот заработок иначе – в порядке, установленном федеральным законом от 29. 12. 2006 № 255-ФЗ. Правила расчета среднего заработка (среднемесячной заработной платы), описанные нами выше, применяются исключительно для случаев, перечисленных в начале статьи, а на пособия не распространяются в таблице 1 [17].

Рассмотрим Таблицу 1

Таблица 1–Максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности - 2015.

Дата введения	Максимальный размер	Минимальный размер	Нормативный акт, устанавливающий максимальный и минимальный размеры пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам
01.01.2016	пособие по временной нетрудоспособности при страховом стаже 8 и более лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (624000 руб.+670000 руб.) / 730 при страховом стаже от 5 до 8 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (624000 руб.+670000 руб.) / 730 x 80% при страховом стаже до 5 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (624000 руб.+670000 руб.) / 730 x 60% пособие по беременности и родам максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (624000 руб.+670000 руб.) / 730	средний заработок для расчета пособия принимается равным МРОТ в месяц средний дневной заработок определяется: МРОТ x 24/730	Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ (в редакции Федерального закона от 25 ноября 2013 г. N 317-ФЗ) Федеральный закон от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ
01.01.2015	пособие по временной нетрудоспособности при страховом стаже 8 и более лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (568000 руб.+624000 руб.) / 730 при страховом стаже от 5 до 8 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (568000 руб.+624000 руб.) / 730 x 80% при страховом стаже до 5 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (568000 руб.+624000 руб.) / 730 x 60%	средний заработок для расчета пособия принимается равным МРОТ в месяц средний дневной заработок определяется: МРОТ x 24/730	Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ (в редакции Федерального закона от 25 ноября 2013 г. N 317-ФЗ) Федеральный закон от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ

Продолжение таблицы 1			
	пособие по беременности и родам максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (568000 руб.+624000 руб.) / 730		
01.01.2014	пособие по временной нетрудоспособности при страховом стаже 8 и более лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (512000 руб.+568000 руб.) / 730 при страховом стаже от 5 до 8 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (512000 руб.+568000 руб.) / 730 x 80% при страховом стаже до 5 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (512000 руб.+568000 руб.) / 730 x 60% пособие по беременности и родам максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (512000 руб.+568000 руб.) / 730	средний заработок для расчета пособия принимается равным МРОТ в месяц средний дневной заработок определяется: МРОТ x 24/730	Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ (в редакции Федерального закона от 25 ноября 2013 г. N 317-ФЗ) Федеральный закон от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ
01.01.2013	пособие по временной нетрудоспособности при страховом стаже 8 и более лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (463000 руб.+512000 руб.) / 730 при страховом стаже от 5 до 8 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (463000 руб.+512000 руб.) / 730 x 80% при страховом стаже до 5 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (463000 руб.+512000 руб.) / 730 x 60% пособие по беременности и родам максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (463000 руб.+512000 руб.) / 730	средний заработок для расчета пособия принимается равным МРОТ в месяц средний дневной заработок определяется: МРОТ x 24/730	Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ (в редакции Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 276-ФЗ) Федеральный закон от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ

Продолжение таблицы 1			
01.01.2012	пособие по временной нетрудоспособности при страховом стаже 8 и более лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (415000 руб.+463000 руб.) / 730 при страховом стаже от 5 до 8 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (415000 руб.+463000 руб.) / 730 x 80% при страховом стаже до 5 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (415000 руб.+463000 руб.) / 730 x 60% пособие по беременности и родам максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (415000 руб.+463000 руб.) / 730 См. примечание	средний заработок для расчета пособия принимается равным МРОТ в месяц средний дневной заработок определяется: МРОТ x 24/730	Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ (в редакции Федерального закона от 8 декабря 2010 г. N 343-ФЗ) Федеральный закон от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ
01.01.2011	пособие по временной нетрудоспособности при страховом стаже 8 и более лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (415000 руб.+415000 руб.) / 730 при страховом стаже от 5 до 8 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (415000 руб.+415000 руб.) / 730 x 80% при страховом стаже до 5 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (415000 руб.+415000 руб.) / 730 x 60% пособие по беременности и родам максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (415000 руб.+415000 руб.) / 730 См. примечание	средний заработок для расчета пособия принимается равным МРОТ в месяц средний дневной заработок определяется: МРОТ x 24/730	Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ (в редакции Федерального закона от 8 декабря 2010 г. N 343-ФЗ) Федеральный закон от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ

Продолжение таблицы 1			
01.01.2010	пособие по временной нетрудоспособности при страховом стаже 8 и более лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: 415000 руб. / 365 дней	-	Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ (в редакции Федерального закона от 24 июля 2009 г. N 213-ФЗ)
	при страховом стаже от 5 до 8 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (415000 руб / 365 дней) x 80%		
	при страховом стаже до 5 лет максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: (415000 руб. / 365 дней) x 60%		
	пособие по беременности и родам максимальный размер среднего дневного заработка для расчета пособия составляет: 415000 руб. / 365 дней	-	Федеральный закон от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ
01.01.2009	18 720 рублей в месяц - пособие по временной нетрудоспособности 25 390 рублей в месяц - пособие по беременности и родам	-	Федеральный закон от 25 ноября 2008 г. N 216-ФЗ
01.01.2008	17 250 рублей в месяц - пособие по временной нетрудоспособности 23 400 рублей в месяц - пособие по беременности и родам		Федеральный закон РФ от 21 июля 2007 г. N 183-ФЗ
01.09.2007	16 125 рублей в месяц - пособие по временной нетрудоспособности 23 400 рублей в месяц - пособие по беременности и родам		Федеральный закон от 19 декабря 2006 г. N 234-ФЗ (в редакции Федерального закона от 23 ноября 2007 г. N 266-ФЗ)
01.01.2007	16 125 рублей в месяц		Федеральный закон от 19 декабря 2006 г. N 234-ФЗ
01.01.2006	15 000 рублей в месяц	-	Федеральный закон от 22 декабря 2005 г. N 180-ФЗ
01.01.2005	12 480 рублей в месяц	-	Федеральный закон от 29 декабря 2004 г. N 202-ФЗ
01.01.2004	11 700 рублей в месяц	-	Федеральный закон от 11 февраля 2002 г. N 17-ФЗ
01.01.2003	11 700 рублей в месяц	МРОТ в месяц (с 10 февраля 2003 г.)	Федеральный закон от 11 февраля 2002 г. N 17-ФЗ Федеральный закон от 8 февраля 2003 г. N 25-ФЗ
01.01.2002	11 700 рублей в месяц	-	Федеральный закон от 11 февраля 2002 г. N 17-ФЗ
18.03.2000	85 МРОТ в месяц (пособие по временной нетрудоспособности)	-	Указ Президента РФ от 15 марта 2000 г. N 508

При этом пособие по беременности и родам по страховым случаям, наступившим в период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2012 года (включительно), по заявлению застрахованного лица может быть назначено, исчислено и выплачено по нормам Федерального закона от 29 декабря 2006 года N 255-ФЗ (в редакции, действовавшей до дня вступления в силу Федерального закона от 8 декабря 2010 г. N 343-ФЗ), в том числе с применением при определении среднего заработка, исходя из которого исчисляется указанное пособие, предельной величины базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, установленной Федеральным законом от 24 июля 2009 года N 212-ФЗ в 2010 году

Рассмотрим на примере, если нам нужно определить количество дней в частично отработанном октябре (допустим, работник проболел с 19-го по 30-е число), мы должны 29,3 разделить на 31 (календарные дни октября) и умножить на 12 (отработанные календарные дни за период с 1 по 18 октября). В итоге получим 11.

Предположим, что за 12 месяцев с ноября прошлого года по октябрь текущего работнику начислено 494 600 руб. Все остальные 11 расчетных месяцев он отработал полностью. Тогда средний дневной заработок в ноябре будем считать так:

$$494\,600 / (29,3 \times 11 + 11) = 1\,483,95 \text{ руб.}$$

Если отпуск предоставляется в рабочих днях, средний дневной заработок считают делением зарплаты на число рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

Выплаты, которые учитываются при расчете среднего заработка.

В расчет среднего заработка берут все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда организации, в том числе:

- заработную плату – повременную, сдельную, в процентах от выручки, выданную в денежной или натуральной форме;
- различные стимулирующие надбавки и доплаты, а также все выплаты по условиям труда; [34]
- премии и другие подобные вознаграждения;
- прочие выплаты, применяемые у работодателя.

В то же время в расчете не участвуют выплаты социальной направленности, такие как матпомощь, оплата питания, проезда, коммуналки и др.

Периоды, исключаемые из расчетного периода.

Как говорилось ранее, расчетный период – это 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в котором считается средний заработок. Однако отдельные периоды, а также начисленные за них суммы при расчете исключаются. Это периоды, когда:

- за работником сохранялся средний заработок (не исключают только перерывы для кормления ребенка);
- работнику выплачивалось больничное или декретное пособие;
- работник не работал из-за простоя, в котором повинен работодатель, или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- работник не участвовал в забастовке, но и не работал из-за нее;
- работнику предоставлялись выходные по уходу за ребенком-инвалидом;
- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без нее.

Если в расчетном периоде зарплата работнику не начислялась, средний заработок считают по зарплате, начисленной за предыдущие 12 месяцев. В том случае, когда у работника нет зарплаты (отработанного времени) до начала расчетного периода, но она имеется в месяце расчета, средний заработок определяют по суммам, начисленным за этот месяц. Если же зарплаты нет и в месяце расчета, среднюю зарплату рассчитывают, исходя из назначенной тарифной ставки или оклада [34].

При расчете среднемесячной заработной платы разные премии учитываются по-разному, в зависимости от того, за какой период они начислены.

При ежемесячном премировании в расчет включают не более 1 премии в месяц за каждый премируемый показатель, например, 1 премию за количество привлеченных клиентов и 1 – за объем реализации. В итоге за расчетный период может быть учтено не более 12 премий каждого вида.

Если премии начисляются за период больше месяца, но меньше расчетного периода, например, за квартал или полугодие, они учитываются в фактически начисленном за каждый показатель размере. А если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода – в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода.

Премии за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы) берут в расчет полностью, независимо от времени их начисления.

В не полностью отработанном расчетном периоде премии учитываются пропорционально отработанному времени. Премии, начисленные за фактически отработанное время, учитывают полностью [36].

Повышение размеров оплаты труда в организации влияет и на среднемесячную заработную плату работника. При этом важно, в каком периоде происходит рост зарплат:

- если повышение приходится на расчетный период, индексируют все выплаты за время, предшествующее повышению. Коэффициент индексации рассчитывается путем деления новой тарифной ставки, оклада и т. п. , на тарифные ставки, оклады, действовавшие в каждом из 12 расчетных месяцев;
- если зарплата увеличивается после расчетного периода, но до наступления случая, для которого нужно посчитать средний заработок, повышается сам средний заработок (поправочным коэффициентом здесь является отношение нового размера оплаты труда к прежнему);
- если повышение осуществляется уже в период сохранения среднего заработка, увеличивается только его часть с даты повышения и до

окончания данного периода (индексирующий коэффициент считают так же, как во втором случае).

Вывод:

Оплата труда является одним из стимулирующих факторов труда работников. Она является основной частью дохода работника, по своей структуре неоднородна и состоит из двух частей: постоянной и переменной.

Постоянная часть заработной платы – это ставки и оклады.

1. 2 Состав и структура оплаты труда

В условиях формирования рыночных отношений усиливается двойственный характер заработной платы. С одной стороны, заработная плата выступает как вознаграждение за труд работника, соответствующее вкладу в результаты деятельности, с другой – как часть расходов на производство продукции, товаров (работ, услуг). Данные расходы, как правило, являются второй по значимости статьей затрат в общих издержках на производство продукции, товаров (работ, услуг) и поэтому наниматель стремиться к их минимизации. Для этого необходимо обосновать численный и качественный состав персонала, учитывать изменения объемов производства и производительности труда, рационально использовать рабочее время, применять научно обоснованные нормы трудовых затрат.

В то же время минимизация размеров фонда заработной платы не должна приводить к снижению средней заработной платы, падению ее реального содержания. Недостаточный объем фонда заработной платы может вызвать относительное снижение ее уровня, привести к снижению мотивации к труду, увеличению текучести кадров и т. п. Завышение размеров фонда заработной платы сказывается на увеличении затрат на производство и реализацию продукции, товаров (работ, услуг), что приводит к сокращению прибыли и снижению рентабельности. Однако как завышение, так и занижение объемов фонда заработной платы приводит к снижению мотивации работников,

поскольку возникает несоответствие между трудовым вкладом работников и вознаграждением за него [34].

Формирование фонда заработной платы должно основываться на соблюдении норм законодательства в области оплаты труда.

Организации с учетом отраслевой специфики осуществляемой производственно-хозяйственной деятельности и финансового состояния самостоятельно формируют фонд заработной платы, руководствуясь при этом нормативными правовыми актами, а также положениями коллективных договоров, отраслевых и территориальных соглашений, регламентирующими отдельные элементы организации заработной платы.

К элементам косвенного механизма государственного регулирования фонда заработной платы относятся:

- тарифная часть заработной платы;
- дифференциация размеров заработной платы в зависимости от уровня квалификации работников, сложности выполняемых работ, общих условий труда и других факторов;
- тарифная ставка 1-го разряда и механизм ее повышения в зависимости от эффективности хозяйствования;
- над тарифной частью заработной платы, включающая стимулирующие и компенсирующие выплаты;
- ограничения по отнесению выплат по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам, доплатам, надбавкам и премиям в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении;
- коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей и главных специалистов со средней заработной платой по организации в целом;
- индексация заработной платы работников с учетом роста индекса потребительских цен [34].

Основными принципами бухгалтерского учета являются непрерывность, достоверность, сопоставимость показателей [34].

Бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения бухгалтерской информации путем сплошного, непрерывного, документального учета всех хозяйственных операций, а также составление на ее основе финансовой и иной отчетности.

Бухгалтерский учет ведется методом двойной записи путем одновременного и взаимосвязанного отражения хозяйственной операции в денежной оценке на не менее двух счетах бухгалтерского учета.

Бухгалтерской информацией являются обработанные данные об объектах бухгалтерского учета, основанные на первичных учетных документах, которые отражаются в регистрах бухгалтерского учета, финансовой отчетности, пояснениях и других документах, связанных с организацией и ведением бухгалтерского учета.

Субъектами бухгалтерского учета являются органы государственной власти и управления, юридические лица, зарегистрированные в Республике Узбекистан, их дочерние предприятия, представительства, филиалы и другие структурные подразделения, расположенные как на территории Республики Узбекистан, так и за ее пределами.

Лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, органы самоуправления граждан, а также представительства, филиалы и иные структурные подразделения иностранных юридических лиц, находящиеся на территории Республики Узбекистан, ведут учет и представляют отчетность в порядке, установленном законодательством [34].

Объектами бухгалтерского учета являются активы, обязательства, собственный капитал, резервы, доходы, расходы, прибыль, убытки и хозяйственные операции, связанные с их движением. Объекты бухгалтерского учета подлежат синтетическому и аналитическому учету.

Оплата труда совместителей.

Работа по совместительству – это выполненная работником работа помимо основной другая оплачиваемая работа на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Отношение между работодателем и совместителем регулируются:

- Трудовым кодексом;

- Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденным ПКМ РУз от 18. 10. 2012 г. №297.

Виды и организация в совместительстве.

Работу по совместительству работник может выполнять как по месту основной работы (внутреннее совместительство), так и в другой организации (внешнее совместительство). При этом работа по совместительству по основному месту работы допускается за временно отсутствующего работника или по вакантной должности.

При приеме работников в качестве совместителей следует помнить об ограничениях, установленных п. 4 Положения № 297. К работе по совместительству не могут быть привлечены:

- лица, не достигшие 18 лет;

- работающие на работах с и неблагоприятными условиями труда, если их основная работа связана с такими же условиями [34];

- работа аппарата Президента и Исполнительного аппарата Кабинета Министров Республики Узбекистан, руководители органов государственного управления, их заместители и начальники структурных подразделений, случаев, предусмотренных решениями Президента и Кабинета Министров Республики Узбекистан;

- хокимы областей, районов и городов и их заместители;

- специалисты органов государственного управления в организациях, подчиненных или подконтрольных одно другому, за исключением врачей, занятых в органах управления здравоохранением, и учителей, занятых в органах управления здравоохранением, и учителей, занятых в органах управления образованием;

-другие лица (работники), которым в соответствии с законодательством запрещается работать по совместительству.

Оплата труда совместителя.

Труд совместителей должен оплачиваться в соответствии с трудовым договором, если иное не предусмотрено внутренним трудовым распорядком, то есть за [34].

Фактически выполненную работу – при сдельной оплате труда;

Пропорционально отработанному времени – при повременной оплате труда.

При этом размер оплаты труда совместителя должен быть не ниже первого разряда по ЕТС, а оплата производится пропорционально отработанному времени или по фактической выработке.

Заработная плата работающим по совместительству начисляется в том же порядке, что и остальным работникам предприятия.

Налоги с совместителями.

Налогообложения доходов работников –совместителей производится в порядке, установленном ст. 167-196, 305-311 НК. Налог на доходы физических лиц и страховые взносы с суммы дохода совместителя исчисляет и удерживает предприятия – источник выплаты дохода нарастающим итогом с начала года. При этом при расчете НДФЛ не применяются льготы, предусмотренные абз. 4п. 1 ст. 179 НК и все льготы по ст. 180 НК.

Если совместитель подаст заявления в бухгалтерию по месту работы по совместительству об удержании с его дохода НДФЛ по максимальной ставке, то предприятия, выплачивающее доходы, удерживает НДФЛ по максимальной ставке без применения льгот.

Бухгалтерия предприятия, являющегося налоговым агентом, должна в течении 30 дней после окончания налогового периода (календарного года)представить в налоговый орган справку по установленной форме о физических лицах, получивших доходы, за исключением физических лиц, получивших доходы по месту их основной работы. В ней указываются:

- идентификационный номер налогоплательщика – физического лица;
- фамилия, имя, отчество, адрес постоянного места жительства налогоплательщика;
- общая сумма доходов и общая сумма удержанного налога на доходы физических лиц по итогам прошедшего налогового периода;
- идентификационный номер налогового агента;
- наименования, местонахождение (почтовый адрес)налогового агента.

Расчеты при увольнении совместителя [34].

При прекращении трудового договора по совместительству работодатель по основному месту работы вносит об этом запись в трудовую книжку без указания основания (причины) прекращения трудового договора. Такая запись вносится на основании копии приказа о прекращении трудового договора с места работы по совместительству и только в случае, если ранее по заявлению работника в его трудовую книжку были внесены сведения о приеме на работу по совместительству.

Увольнения совместителей производиться на общих основаниях, предусмотренным трудовым законодательством.

При прекращении трудового договора работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные ежегодные основные и дополнительные отпуска (ст. 151ТК). Какого либо исключения эта статья не предусматривается, поэтому денежная компенсация выплачивается также и совместителю при прекращении с ним трудового договора. Статьей 139 ТК установлено исчисления продолжительности ежегодных отпусков в рабочих днях по календарю из расчетов 6 –дневной рабочей недели.

Размер компенсации за неиспользованный отпуск (при увольнении и др.) рассчитывается делением среднемесячной заработной платы на среднемесячную продолжительность рабочего времени в днях при расчете на 6 дневную рабочую неделю (25, 4дня)и умножением на количество рабочих дней отпуска по календарю (с учетом субботних дней) (п. 8 Разъяснений по введению 40 – часовой рабочей недели и порядка расчета баланса рабочего

времени Минтруда РУз и Совета Федерации профсоюзов Узбекистана от 15. 12. 1993г. №1312/12-05/652).

Совмещение профессий и должностей.

Положение № 297 также определено, что совмещение профессий и должностей признается выполнение работника [29].

Оплата труда сезонных работников.

Многие работодатели применяют такие формы организации труда и его оплаты, как привлечение на работу работников на определенный период времени. Это позволяет решить временные кадровые трудности на период сезонной работы и обеспечить эффективное расходование средств на оплату труда. Следует отметить, что действующее трудовое законодательство не раскрывает понятия «сезонные работы» и не содержит каких-либо специальных положений, регулирующих труд сезонных работников.

Виды сезонных работ.

Конкретные виды сезонных работ и сезонных отраслей определены в Положении о порядке назначения и выплаты пенсии (приложение № 1 к ПКМ РУз «Об утверждении нормативно –правовых актов, направленных на дальнейшее совершенствование порядка назначения и выплаты государственных пенсий» от 08. 09. 2012г. №252).

-работа на предприятиях сахарной и консервной отраслей промышленности.

Период сезона определяется отраслевыми (внутриведомственными) соглашениями.

Оплата труда надомников.

Надомный труд обеспечивает развитие производственной кооперации в отраслях промышленности (швейная, галантерейная, шелковая, мебельная), а также в телекоммуникациях и сфере услуг и сервиса. Такая организация труда позволит предприятиям сэкономить на определенных расходах, увеличить объемы переработки или производства в сезонные периоды и в конечном итоге получить более привлекательные результаты финансово-хозяйственной деятельности. Надомные работники в свою очередь имеют дополнительные

источники доходов при том, что им не нужно нести расходы по закупки сырья и материалов, искать сбытовые каналы и др.

Выполненная надомником работа оформляется актом приема –сдачи продукции (услуг) с указанием количества произведенной продукции (услуг) и качества в соответствии с требованиями, предъявляемыми работодателем к стандартам качества изделий (услуг), и подлежит обязательной оплате работодателем независимо от ее последующей реализации.

Оплата надомникам, как правило, производится сдельно за фактически выполненную работу или произведенную продукцию. Нормы выработки и сдельные расценки устанавливаются по соглашению сторон из расчета нормального рабочего времени, определенного для выполнения соответствующих работ [29].

Для конкретных работы, оплачиваемой сдельно, размер вознаграждения надомника должен быть сравним с условиями оплаты труда работников, занятых на самом производстве у работодателя.

Оплата за труд надомнику должна производиться либо при сдаче каждого завершенного рабочего задания, объема работ, либо через регулярные промежутки времени- не реже одного раза в каждые пол месяца (ст. 161ТК). Также может выплачиваться аванс, если это условие предусмотрено в трудовом договоре.

Выполненная надомниками работа оплачивается в одинарном размере, на нее не распространяются условия оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни и в ночное время.

Время работы в надомных условиях включается в трудовой стаж и учитывается для назначения пенсий и пособий по социальному страхованию. Надомник имеет право на ежегодный трудовой отпуск. Срок отпуска определяется в трудовом договоре [29].

Возмещение расходов надомника.

Надомнику возмещаются расходы, связанные с выполнением им трудовых обязанностей и производственных заданий работодателя. Это

предусмотрено ст. 173 ТК: если имущество используется работником с согласием работодателя и в его интересах, то работодатель возмещает амортизацию транспортных средств и расходы на их эксплуатацию, а также амортизацию инструмента, других технических средств либо иного имущества. Размеры и порядок возмещения этих расходов определяются по соглашению между работником и работодателем с учетом Положения о порядке возмещения расходов надомника, связанных с выполнением производственного задания на дому или в иных принадлежащих ему помещениях (приложение №4 к ПКМ РУз № 146).

Работодатель должен возместить расходы надомника на:

Амортизацию имущества, принадлежащего надомнику, которое в соответствии с трудовым договором используется для выполнения трудовых обязанностей и производственных заданий работодателя.

Электроэнергию, затраченную при выполнении производственного задания.

Холодную или горячую воду; если в процессе исполнения трудовых обязанностей требуется использование значительного количества холодной или горячей воды.

Природный газ, использованный для выполнения производственного задания.

Телефонную и почтовую связь.

Транспортные расходы, связанные с перевозкой надомником сырья, материалов, полуфабрикатов и готовой продукции.

Оплата труда в высокогорных, безводных и пустынных районах.

В природных климатических условиях, работа и проживание в которых требуют дополнительных расходов, повышенных затрат у работников, размер их оплаты труда регулируется (увеличивается) через специальные коэффициенты. Коэффициенты применяются к заработной плате работников предприятия, организаций и учреждений, расположенных в высокогорных,

безводных и пустырных районах, независимо от формы собственности, включая предприятия с иностранными инвестициями.

Перечень местностей, в которых применяются коэффициенты (территориальные, районные, за работу в пустынной и безводной местности) и надбавки, а также порядок их применения и величина устанавливается правительством Республики Узбекистан [29]

Надбавки за стаж работы в неблагоприятных условиях.

Помимо выплат по коэффициентам предприятия могут дополнительно выплачивать надбавки за стаж работы в неблагоприятных природно-климатических условиях. При этом никаких ограничивающих пределов по выплате надбавок за стаж работы в высокогорных, пустынных и безводных районах законодательством не установлено. Условия выплаты надбавок за стаж работы в неблагоприятных природно-климатических условиях определяются в коллективном договоре (иных локальных документов) по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников в зависимости от финансовых возможностей конкретного предприятия.

Сумма надбавок за стаж работы в местностях с неблагоприятными природно –климатическими условиями учитываются в составе дохода, облагаемого налогом на доходы физических лиц по установленным ставкам, то есть по шкале.

Оплата труда во вредных и тяжелых условиях.

Размер оплаты труда зависит от условий выполнения работы. Под условиями труда понимают совокупность социальных и производственных факторов, при которых осуществляется труд. Различают следующие условия труда:

- нормальные;
- неблагоприятные (тяжелые и вредные, особо тяжелые, особо вредные).

Доплата при работе и участках с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в законодательном порядке установлены медицинскими и фармацевтическим работникам Положениям о порядке и

условиях оплаты труда медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений Республики Узбекистан, утвержденным ПКМ РУз от 21. 12. 2013г. №276. Перечень медицинских и фармацевтических работников, которым установлены доплаты в связи с опасными для здоровья и особого тяжелыми условиями труда приведен в приложении №2 к положению № 276.

Размеры доплат варьируются от 15 до 75% к тарифной ставке (окладу). При наличии права работника на доплату по двум и более основаниям, предусмотренным разделами 1 и 3 приложения № 2 к Положению №276, доплаты к тарифной ставке (окладу) устанавливается в размере до 40%.

Работник, выполняющий работу в неблагоприятных условиях труда, имеет право на пенсию с уменьшением общеустановленного возраста (на 5, 10 лет), а также на дополнительные отпуска (до 33 дней).

Для оценки состояния условий труда предприятия должны провести аттестацию рабочих мест и инструментальные замеры факторов тяжести вредности (загазованность, температурный режим, наличие концентрации вредных веществ и др.)в соответствии с Методикой оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда (рег. МЮ РУз 28. 05. 2012г. №247).

Периодически аттестация устанавливается самим предприятием, но не реже одного раза в 5 лет. Ответственное за своевременное и качественное проведение аттестации возлагается на руководителя предприятия.

Оплата труда при простое, браке и прогуле.

Простой может произойти:

- по вине работника;
- по вине предприятия работодателя;
- по иным причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Простои по вине работников не оплачиваются.

При простое не по вине работника оплата производится в размере средней заработной платы (ст. 159ТК), которая в этом случае определяется согласно п. 5 приложение № 6 к ПКМ РУз от 11. 03. 2012. г. № 133 – исходя из

среднемесячного заработка за два последних календарных месяца. Среднемесячная заработная плата рассчитывается исходя из установленного оклада (тарифа), а также выплат, предусмотренных системой оплаты труда (премий надбавок и др.)

Оплата при браке.

Продукция, изготовленная с отклонением от установленных стандартом считается браком. Брак может возникнуть:

- не по вине работника (например из – за скрытого дефекта материала);
- по вине работника.

При изготовлении продукции, оказавшая браком не по вине работника, за ним сохраняется средний заработок.

Оплата труда при вынужденном прогуле.

Вынужденный прогул- это время, в течение которого работник не мог выполнить обязанности, предусмотренные трудовым договором. Вынужденные прогулы, в отличии от прогулов по вине работников, подлежат оплате.

Такая ситуация может возникнуть, если:

- работник был уволен незаконно;
- предприятие не выдало трудовую книжку уволенному работнику.

При признании незаконности увольнения работника (например, по решению суда) ему должна быть выплачена средняя заработная плата за все время вынужденного прогула [29]

Если предприятие не выдало уволившему работнику трудовую книжку, что привело к невозможности устроиться на новое место работы, то время с момента увольнения также считается вынужденным прогулом.

Оплата за работу в выходные, праздничные дни и ночное время.

В исключительных случаях трудовым законодательством разрешается привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни.

При 5-дневной рабочей неделе работников предоставляют два выходных дня в неделю, при 6-дневной – один день. Общий выходной день – воскресенье.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже чем в двойном размере. Конкретные размеры устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен, - работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников [29].

По желанию работника в праздничный или выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула). При компенсации работы в праздничный или выходной день отгулов оплата труда за такую работу производится не менее чем в одинарном размере.

Оплата за работу в ночное время.

При работе в ночное время (с 22-00 до 6-00 часов) сокращается установленная продолжительность работы (смены) на один час с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) приходится на ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере (ст. 158 ТК), то есть размер доплаты за работу в ночное время не может быть ниже 50% часовой ставки.

Доплаты к тарифным ставкам и окладам за работу в ночную или вечернюю смену являются расходами на оплату труда, вычитаемыми при расчете налогооблагаемой базы по налогу на прибыль на основании ст. 143 НК. Выплачиваемые надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам являются доходами работников, облагаемыми налогами на доходы физических лиц, единым социальным платежом и страховыми взносами граждан [34]

Оплата труда при неполном и сокращенном рабочем времени.

Неполное рабочее время и его оплата.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и позже (ст. 119 ТК). В отдельных случаях работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- женщине имеющей ребенка до 14 лет (ребенка инвалида –до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением [34].

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких –либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. То есть время работы на условиях неполного рабочего времени засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время.

Работа при режиме неполного рабочего времени оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Сокращенное рабочее время и его оплата.

Сокращенная продолжительность рабочего времени по соглашению сторон не устанавливается.

При сокращенном рабочем времени оплата труда работников производится как за полное рабочее время (то есть без уменьшения оплаты труда), так как работник отработывает положенную ему норму рабочего времени.

Учет текущей задолженности персоналу предприятия по всей видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим аналогичным выплатам ведется на счете 6710 «Расчеты с персоналом по оплате труда» [34].

По кредиту счета 6710 отражаются начисления по оплате труда, пособия по государственному социальному страхованию и другие аналогичные суммы, по дебету – удержание из начисленной суммы заработной платы и погашение задолженности по всем суммам, начисленным по кредиту.

Аналитический учет по счету 6710 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику предприятия с использованием лицевых счетов рабочих и служащих.

Удержание из заработной платы.

Начисление заработной платы выплачивается работнику за вычетом удержаний. Удержания из оплаты можно подразделить на:

- обязательные;
- по инициативе работодателя;
- по инициативе работника.

К числу обязательных удержаний, производимых из оплаты труда, относятся:

- удержание на доходы физических лиц, налогов и других обязательных платежей, установленных в Республике Узбекистан;
- удержание или исполнение судебных решений и других исполнительных документов [34];

К удержаниям по инициативе работодателя относятся:

- удержание для возмещения вреда, причиненного работником работодателю, если размер вреда не превышает среднего месячного заработка; удержание за брак;
- удержание для погашение аванса, выданное в счет заработной платы, для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного на хозяйственного на хозяйственные нужды, на служебные командировки или связи с переводом на работу в другую местность; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;
- удержание при прекращении трудового договора до окончания рабочего года, в счет которого работник уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска;
- штрафы в размере не более 30% среднего месячного заработка.

Удержание данного вида осуществляется на основании приказа (распоряжения)руководителя предприятия с указанием причины удержаний. Работник с доходов которого производятся удержания должен, должен быть ознакомлен с данным приказом под роспись.

К числу удержаний по инициативе работника относятся:

- удержания профсоюзных взносов;

-удержания в пользу физических или юридических лиц на основании письменного заявления работника. [34]

Общий размер удержаний (за исключением удержаний по инициативе работника) не может превышать 50% причитающейся работнику оплаты труда.

Если размер удержания превышает 50% причитающейся работнику оплаты труда, то превышающуюся сумму следуют распределить на последующие месяцы.

Налог на доходы физических лиц.

Физические лица, имеющие налогооблагаемый доход в финансовом году, являются плательщиками налога на доходы физических лиц (НДФЛ).

Налог рассчитывается с совокупного дохода работникам нарастающим итогом с начала года.

С 1 января 2013 года г. шкала налога на доходы физических лиц определяется исходя из минимального размера заработной платы действующего на 1 января отчетного года (в 2013 году - 79590 сум). Его изменение в течении года при расчете налога не учитывается.

При удержании налога на доходы не по основному месту работы по максимальной ставки декларации представляется только в добровольном порядке (ст. 192 НК).

Дополнительные выплаты по установленным Кабинета Министров Республике Узбекистан коэффициентам за работы в высокогорных пустынных и безводных районах, облагаются по минимальной ставке 8%. [33]

Физические лица могут иметь другие источники доходов, например дивиденды и проценты по акциям и другим ценным бумагам, владельцами которого они являются, доходы от долевого участия и других. В этих случаях доходы подлежат налогообложению у источника выплаты. Ставка налога на доходы, полученные при выплате дивидендов и процентов, составляет 10%.

В случае изменения в течении года основного места работы работник обязан до получения первой заработной платы представить в бухгалтерию по новому месту работы справку о выплаченных и текущем году доходах и

удержанных суммах налога по установленной форме. При ее непредставлении налог удерживает с налогооблагаемого дохода по максимальной ставке -22%. При последующем представлении справки производится его перерасчет в общеустановленном порядке [34].

Исчисления налога по новому месту работы производится исходя из совокупного дохода, полученного с начала календарного года по прежнему и новому месту работы.

Удержание подотчетных сумм.

Подотчетными лицами являются лица предприятия, которым выдаются денежные средства из кассы для операционных, для операционных хозяйственных и командировочных расходов.

Порядок выдачи денежных средств под отчет и представлении отчетности по использованию подотчетным сумм устанавливается приказом руководителям предприятия. В нем должно быть следующие показатели:

- лица, которым могут выдаваться под отчет денежные средства;
- сроки, на которые выдаются денежные средства;
- цель для чего нужны денежные средства;
- размер денежных средств.

Неиспользованные денежные средства, выданные работнику под отчет должны быть внесены им в кассу предприятия, в противном случае эти суммы должны удержаться из его заработной платы.

Удержание по решению суда.

Удержание по решению суда производятся организациями, выплачивающими должнику заработную плату (либо приравненные к ней платежи), в случаях:

- исполнение решений о взыскании платежей;
- взыскание суммы, не превышающей 2 МРЗП, в том числе по исполнительным документам, объединенным в сводное исполнительное производство;
- отсутствие у должника имущества или не достаточности его имущества для полного погашения взыскиваемых сумм [34]

Порядок удержания по решению суда взысканий с заработной платы работника регулируются Правилами исполнения исполнительных документов организациями либо другими лицами, выплачивающими должнику физическому лицу заработную плату или иные приравненные к нему платежи (рег. МЮРУз 08. 07. 2013г № 1980). Удержание по исполнительным документам сумма должна быть выплачена или переведена взыскателю в трехдневный срок со дня выплаты заработной платы должнику. Перевод и перечисление денежных средств производятся за счет, с заработной платы которого происходят удержания.

Удержания не производятся с сумм, выплачиваемых:

- на возмещение вреда, причиненное увечьем или иным повреждением здоровья, а также смертью кормильца;
- лицам получившим увечья (ранения травмы контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти)указанных лиц;
- в связи с рождением ребенка;
- по алиментным обязательствам;
- за работу в неблагоприятных и особых условиях труда, а также лицам, подвергшимся воздействию радиации, и в иных установленных законодательством случаях;
- по беременности и родам;
- в виде пособия на погребения;
- по уходу за ребенком в период частности оплачиваемого отпуска;
- предприятием, организациям или учреждением в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;
- в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;
- в качестве выходного пособия при прекращении трудовых отношений.

На пособие по социальному страхованию, выплачиваемые при временной нетрудоспособности, и на пособие по безработице удержания возможны только

по решению сюда по делам о взыскании алиментов, о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также смертью кормильца.

Вывод:

Аналитический учет по счету 6710 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику предприятия с использованием лицевых счетов рабочих и служащих.

1. 3 Организация оплаты труда

Заработная плата работникам предприятия должна выплачиваться не реже одного раза в каждый полмесяца. Расчеты по заработной плате могут производиться двумя способами:

-авансовыми;

-без авансовыми

В первом случае работнику выдается аванс за первую половину месяца (с 1 по 15 число включительно), как правило, с 16 по 20 число текущего месяца (например, 5 число).

Наиболее часто используется вариант, при котором аванс выплачивается работникам в заранее обусловленном размере: 50% должностного оклада (тарифной ставки) работника или 40% фактическому заработку за предыдущий месяц.

Доплаты и компенсации за работу в особых условиях (рабочее место с тяжелыми и не благоприятными условиями труда, высокой интенсивности труда, при работе в ночные смены, в регионе с неблагоприятными условиями труда и быта).

В РУз с 2013г. действует тарифная сетка в таблице2, утвержденная ПКМ РУз № 280 от 20 июля 2000 года, применяемая в обязательном порядке всеми предприятиями независимо от вида собственности и организационно правовой формы.

Таблица 2– Тарифная сетка. Составлено автором по данным[29; 17]

Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты	Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты
0	1, 000	12	4, 973
1	2, 0 14	13	5, 288
2	2, 216	14	5, 606
3	2, 439	15	5, 931
4	2, 681	16	6, 259
Продолжение таблицы 2			
5	2, 937	17	6, 593
6	3, 205	18	6, 930
7	3, 484	19	7, 273
8	3, 773	20	7, 620
9	4, 064	21	7, 973
10	4, 361	22	8, 328
11	4, 663		

Формы заработной платы характеризуют соотношение между затратами рабочего времени, производительностью труда работника и величиной их заработка.

Существуют две основные формы заработной платы:

Повременная оплата труда это заработок работникам устанавливается исходя из фактически отработанного ими времени и должностного оклада (тарифной ставки). Заработная плата выплачивается полностью при условии отработке всех рабочих дней в данном месяце.

Повременная оплата труда может быть:

- простой повременной;
- повременно – переменной.

При простой повременной форме оплаты труда за основу расчета размера заработной платы берется тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию. Различают почасовую и поденные формы. Размер заработной платы определяется путем умножения почасовой (дневной) ставки оплаты труда на число часов (дней) его фактической работы.

При повременной – премиальной оплаты труда кроме заработной по тарифной ставкам (окладам) дополнительно выплачивается премия за достижения определенных количественных и качественных показателей на основании разработанного на предприятии Положения о премировании работников коллективного договора или приказа (распоряжении) руководителя предприятия.

Премирование может осуществляться по итогам работы за месяц или за более длительный период работы (квартала) [34]

Сдельная оплата труда

При сдельной форме оплате труда заработная плата начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию) на основе действующих расценок за единицу работы.

В зависимости от способа организации труда сдельная оплата труда подразделяется на индивидуальную и коллективную.

При индивидуальной сдельной оплате труда вознаграждение работника за его труд полностью зависит от количества произведенной в индивидуальном порядке продукции, ее качества и сдельной расценки.

При коллективной сдельной оплате труда заработок всей бригады определяется с учетом фактически выполненной работы и ее расценки, а оплата каждого работника бригады зависит от объема производственной всей бригадной продукции, количества и качества его труда в общем объеме работ.

В зависимости от способа расчета заработной платы сдельная система оплаты труда подразделяется на:

- прямую сдельную;
- сдельно-премиальную;

- косвенную;
- аккордную.

При прямой сдельной форме заработная плата определяется по фактически выполненной работе (изготовленной продукции) в соответствии с установленными сдельными расценками.

Сдельно премиальная оплата труда является наиболее распространенной системой сдельной оплаты труда, при которой кроме заработков по прямым сдельным расценкам дополнительно начисляется премия за выполнения или перевыполнения установленных показателей (качество работы, срочность, отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов и др.). Премии начисляются за фактически отработанное время на основании сдельного заработка [34].

Вывод:

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования многие функции государства в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Само понятие "заработная плата» теперь охватывает все виды заработков (а также различных видов премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежной и натуральной формах (независимо от источников финансирования), включая в соответствии с законодательством заработную плату за непроработанное время.

2 Сравнительный анализ российской и узбекской системы учета оплаты труда

Как в Российской Федерации, так и в Республике Узбекистан бухгалтерский учет ведется на основании первичных учетных документов, которые должны составляться при проведении хозяйственных операций и соответствовать стандартным формам, а при их отсутствии – разрабатываться самим предприятием. При разработке форм документов самостоятельно образцы их должны быть приложены к Положению об учетной политике. В составе нормативных документов наиважнейшим, несомненно, является Федеральный закон «О бухгалтерском учете».

С 1 января 2013г. отменен нулевой разряд в Единой тарифной ставке по оплате труда (ЕТС). Начальным разрядом ЕТС установлен 1 разряд, соответственно, минимальный размер оплаты труда должен быть не ниже одного разряда по ЕТС(п 4 постановление Президента РУз от 30. 12. 2012г. №ПП1675).

При этом предприятие использующие Единую тарифную сетку по оплате труда в качестве основы для организации оплаты труда работников, могут устанавливать повышенные тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки исходя из финансовых возможностей и результатов хозяйственной деятельности(ПКМ РУз от 11. 01. 2012г№6).

Государственные тарифные ставки и оклады могут быть использованы ими в качестве базы для дифференциации оплаты труда в зависимости от профессии и квалификации работников, сложности условий выполняемых ими работ, фиксируя их в коллективных договорах или иных локальных нормативных актов. Переход к рыночным отношениям позволил работникам получать денежные доходы и из других источников в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты) [1].

Трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и

максимальными размерами не ограничиваются. Однако минимальный размер оплаты труда работников предприятий существует, и он устанавливается законодательством.

Юридической основой регулирования трудовых отношений, в т. ч. в области оплаты труда работников, являются законодательные документы о труде, коллективный договор предприятий и другие локальные нормативные документы (ст. 1 Трудового кодекса РУз) [1].

Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда ведется на активно-пассивном счете 6710 "Расчеты с персоналом по оплате труда". Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии и призван обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, над использованием средств, направляемых на потребление.

В новых условиях хозяйствования основными задачами учета труда и заработной платы являются:

- своевременное проведение расчетов с персоналом предприятия по оплате труда, включая налоги и удержания из зарплаты.
- своевременное и правильное отнесение суммы начисленной заработной платы и отчислений на социальное страхование на счета затрат;
- сбор и группировка показателей по труду и заработной плате для оперативного руководства и составления необходимой отчетности

Особенности упрощенного бухгалтерского баланса для малых предприятий

Упрощенный бухгалтерский баланс малого предприятия нужно составлять с учетом следующего:

- Форму упрощенного баланса по оплате труда можно найти в приказе от 02. 07. 2010 № 66н (приложение № 5) [17]
- Для заполнения баланса информацию берут из данных учета, который малым предприятиям можно вести в упрощенном порядке.

- В балансе будут отсутствовать строки, отражающие отложенные налоговые активы и обязательства, если компания решит не применять ПБУ 18/02 (п. 14 информации Минфина № ПЗ-3/2015).
- При формировании информации в упрощенном балансе важно помнить, что МП могут не создавать ряд обязательных для остальных компаний резервов (п. 11 информации Минфина № ПЗ-3/2015).

Малым компаниям предоставлены и другие послабления, которые способны отразиться на показателях упрощенного баланса. Например, можно не применять ретроспективный пересчет показателей баланса, если выявлены ошибки предыдущих периодов. Прибыль (убыток) от исправления такой ошибки включается в прочие доходы (расходы) текущего периода (п. 22 информации Минфина № ПЗ-3/2015). Возможно также применять кассовый метод начисления (п. 12 ПБУ 9/99, п. 18 ПБУ 10/99, п. 5 информации Минфина № ПЗ-3/2015) [1]. в таблице 3

Таблица 3 Бухгалтерские проводки при начислении зарплаты (РФ, Узбекистан).

В Российской Федерации			В Республике Узбекистан	
Дебет	Кредит	Наименование операций	Дебет	Кредит
20	70	Начисление заработной платы	2010, 2310, 2510, 2210, 2520.	6710
			Продолжение таблицы 3	
84	70	Начисление премий	2010, 2310, 2510, 2210, 2520.	6710
08	70	Начислена доплата за вредные условия труда	2010, 2310, 2510, 2210 2520	6710
92	70	Начисление материальной помощи	9400	6710
46 20, 23, 25	70	Начислены отпускные Дополнительный отпуск	2010, 2310, 2510, 2210 2520 9439	6710
Составлено автором по данным [29; 17]				

Вывод:

При организации бухгалтерского учета субъекты предпринимательства, являющиеся юридическими лицами, должны руководствоваться едиными методологическими основами и правилами, установленными законом «О бухгалтерском учете». Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, как в Российской Федерации, так и в Республике Узбекистан, Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций, инструкцией по его применению, типовыми рекомендациями по организации бухгалтерского учета для субъектов предпринимательства.

В России целью закона «О бухгалтерском учете» является установление единых требований к бухгалтерскому учету, в том числе бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также создание правового механизма регулирования бухгалтерского учета [1].

Регулирование бухгалтерского учёта осуществляется в соответствии со следующими принципами:

1. соответствия федеральных и отраслевых стандартов потребностям пользователей бухгалтерской (финансовой) отчётности, а также уровню развития науки и практики бухгалтерского учета;
2. единства системы требований к бухгалтерскому учету;
3. установления упрощенных способов ведения бухгалтерского учёта, включая упрощенную бухгалтерскую (финансовую) отчётность, для экономических субъектов, имеющих право применять такие способы в соответствии с настоящим Федеральным законом;
4. применения международных стандартов как основы разработки федеральных и отраслевых стандартов;
5. обеспечения условий для единообразного применения федеральных и отраслевых стандартов;

6. недопустимости совмещения полномочий по утверждению федеральных стандартов и государственному контролю (надзору) в сфере бухгалтерского учёта.

В Узбекистане целью закона «О бухгалтерском учете» является регулирование отношений в области организации, ведения бухгалтерского учета и составления отчетности [34].

Предприятия, финансируемые, применяют тарифную систему оплаты труда вместе со всеми присущими ей элементами: тарифно – квалификационным справочником, тарифными ставками, разрядами сетками и коэффициентами. Единая тарифная сетка утверждена постановлением Кабинета Министров от 21 июля 2012г. №206 и включает 22 разряда и соответствующих им 22 тарифных коэффициента.

2.1 Правовые основы регулирования заработной платы.

Сумма заработной платы и премий является объектом отчислений по социальному страхованию (пункты 6, 7 Положения "Об исчислении, уплате и распределении единого социального платежа и обязательных отчислениях и взносов на государственное социальное страхование", зарегистрированной МЮ РУз 06. 04. 2004 г. N 1333). Платит работодатель.

Ставка единого социального платежа установлена:

- на 2016 год -пунктом 3 Постановления Президента РУз от 29. 12. 2007 г. N ПП-1024 – 24 %.

Налог на доходы физического лица.

Суммы премий наряду с заработной платой включаются в совокупный доход работника и облагаются подоходным налогом (пункт 7 Инструкции "О порядке исчисления и уплаты в бюджет налога на доходы физических лиц", зарегистрированной МЮ РУз 14. 03. 2012 г. N 1110).

Согласно статье 55 Налогового кодекса РУз с сумм заработной платы, вознаграждений и других доходов физических лиц в 2016 году налог взимается в следующих размерах.

Рассмотрим Таблицу 4.

Таблица 4 – МРОТ в РУзв январе 2016года 28 040 сум

Размер налогооблагаемого дохода	Сумма налога
До $(6 \times 28\,040) = 168\,240$ сум	12 процентов от суммы дохода
От 168 241 сум до $(10 \times 28\,040)$	20 188 сум 80 тийин + 17 % с суммы, превышающей 168 240
От 280 401 сум и выше	39 256 сум + 22% с суммы, превышающей 280 400 сум

На практике приведенная шкала строго используется при налогообложении доходов работников по основному месту работы. Согласно пункту 2 Постановления КМ РУз от 21 декабря 2004 года N 595 "О мерах по реализации Закона Республики Узбекистан "О накопительном пенсионном обеспечении граждан» сумма налога, подлежащая уплате в бюджет, исчисленная по действующим ставкам, уменьшается на сумму обязательных ежемесячных взносов, направляемых на индивидуальные накопительные пенсионные счета граждан (1 процент от начисленной заработной платы (дохода) работника) [34]

Сумма добровольных взносов на накопительные пенсионные счета не уменьшает сумму налога на доходы физических лиц, а перечисляется за счет номинального дохода. То есть отчисления на ИНПС производятся не за счет налога на доходы, а за счет заработной платы, которую должен получить работник в таблице 5.

Таблица 5 –Бухгалтерский учет расчетов по взносам на ИНПС по Республике Узбекистан.

При обязательном взносе на ИНПС (1 процент от дохода, с которого удерживается подоходный налог)		
	Дебет	Кредит
Начислен доход	2010 "Основное производство", 2310 "Вспомогательное производство» и др.	6710 "Расчеты с персоналом по оплате труда"
Начислен налог на доходы физических лиц	6710 "Расчеты с персоналом по оплате труда"	6410 "Задолженность по платежам в бюджет"
Удержание взноса на ИНПС от начисленной заработной платы работника	6410 "Задолженность по платежам в бюджет"	6530 "Платежи на индивидуальные накопительные счета"
Перечисление удержанных взносов на ИНПС работника на счета Народного банка	6530 "Платежи на индивидуальные накопительные счета"	5110 "Расчетный счет"
Перечисляется в бюджет сумма налога на доходы физических лиц	6410 "Задолженность по платежам в бюджет"	5110 "Расчетный счет"
При добровольном взносе за счет средств работника		
	Дебет	Кредит
Начислен процент по добровольному пенсионному взносу	6710 "Расчеты с персоналом по оплате труда"	6530 "Платежи на индивидуальные накопительные счета"
Выдана заработная плата за вычетом добровольных отчислений на ИНПС	6710 "Расчеты с персоналом по оплате труда"	5010 "Денежные средства в национальной валюте"
Отражается перечисление накопительного пенсионного взноса на счета Народного банка	6530 "Платежи на индивидуальные накопительные счета"	5110 "Расчетный счет"

Федеральным законом от 30 июня 2014 г. N 90-ФЗ в статью 137 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона.

Статья 145. Условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций. [17]

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Информация об изменениях:

Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. N 54-ФЗ в статью 133 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2013 г.

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда.

В соответствии со статьей 421 настоящего Кодекса порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера, предусмотренного частью первой статьи 133, устанавливаются федеральным законом. [17]

Информация об изменениях:

Федеральным законом от 18 июля 2014 г. N 242-ФЗ в статью 133. 1 настоящего Кодекса внесены изменения, вступила в силу с 1 августа 2011 г.

Статья 133. 1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации

Информация об изменениях:

Федеральным законом от 2 апреля 2014 г. N 55-ФЗ статья 145 настоящего Кодекса изложена в новой редакции

Вывод:

Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. N 54-ФЗ в статью 133 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу с 1 сентября 2013 г.

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда.

В соответствии со статьей 421 настоящего Кодекса порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера,

предусмотренного частью первой статьи 133, устанавливаются федеральным законом.

3 Система учета заработной платы в ООО "Newclasstextile"

3. 1 Структура и организация ООО"Newclasstextile.

ООО"Newclasstextile"Республики Узбекистан является коммерческой организацией Республики Узбекистан. Организация начала свою деятельность с 30 сентября 2014года.

Таш. обл Паркент р-н

КоракалпокКишлогиМарказий Ку

Р-с 20208000900231246001

У Г Банк г. Ташкент

МФО 00395

ОКОНХ 17210

ИНН 3026321 14

Методы исследования.

ООО «Newclasstextile» специализируется на производстве рекламного трикотажа и швейных изделий для корпоративных клиентов. Пошив футболок на заказ, толстовки, ветровки, майки, рубашки поло, все виды сумок и портфелей – все вещи делаются под требования клиентов, от разработки лекал и пошива до нанесения логотипов. На страницах нашего сайта Вы увидите цены и сроки на пошив футболок на заказ, а также фотографии любой другой готовой продукции. Любые футболки на заказ, или корпоративная одежда шьются и печатаются с логотипами сделанными шелка, вышивкой, термопечатью или сублимацией. Когда шьется корпоративная одежда или футболки на заказ, логотипы на них наносятся либо краской (все варианты сделанные из шелка), либо вышивкой, либо термопечатью. На сайте есть все про нанесение логотипа на одежду, на футболки, печать на майки, заказ футболок и майки на заказ. Для всех наших клиентов, желающих выполнить пошив корпоративной одежды на заказ, производство футболок, или делающие просто нанесение на футболки мы можем предложить создание логотипов и любых дизайнов.

Юридически ООО «Newclasstextile» - это самостоятельная организация со своим балансом и штатом работников. Численность работников ООО «Newclasstextile» составляет 100 человек.

Единоличным исполнительным органом ООО "Newclasstextile» является директор.

Основной целью деятельности ООО "Newclasstextile» является получение прибыли [29].

В фирме ООО "Newclasstextile» ведется целенаправленная работа по усилению международного сотрудничества с потенциальными инвесторами, производителями оборудования, покупателями продукции и финансовыми институтами.

Бухгалтерский учет в ООО "Newclasstextile» ведется автоматизированным способом с использованием программы 1С.

Бухгалтерский баланс служит индикатором для оценки финансового состояния предприятия. Итог баланса носит название валюты баланса и дает ориентировочную сумму средств, находящихся в распоряжении предприятия. Объект исследования.

Для характеристики всей совокупности работников предприятия, составления статистической отчетности, расчетов показателей деятельности предприятия, а также в целях определения режима налогообложения персонала предприятия подразделяется на категории и группы. В частности, в целях стандартизации и унификации наименований должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, при составлении трудового договора и штатного расписания организаций, внесение записей в трудовые книжки, оформление приказов по трудовым отношениям, отнесение должностей и профессий к соответствующим категориям персонала ПКМ РУз от 20. 08. 2010г. №181 утвержден Классификатор основных должностей служащих и профессии рабочих. Классификатор приводит следующие определения:

1. Должность работников поставлена функциями, связанными с выполнением организационно-распорядительных или административных хозяйственных функций;

2. Профессия- вид трудовой деятельности, обусловленный совокупность знаний и навыков, приобретенных работников в результате профессионального обучения или практике. В пределах профессии выделяются специальности – узкая разновидность трудовой деятельности.

3. Служащие –работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, распорядительные функции, а также хозяйственное обслуживание.

4. Специалисты- работники, осуществляющие планирование, проектирование и контроль производственных процессов, обслуживание сложной техники, разработку документации, управление персоналом, регулирование процессов деятельности предприятия, организации и учреждения, наделения их распорядительными функциями. Рабочие-работники, занимающие преимущественно физическим трудом которые воздействуют с помощью орудия труда на материалы подлежащие обработке в процессе труда (предмет труда), создают продукцию, осуществляют наблюдение, наладку и уход за машинами.

Управленческий персонал – работники, осуществляющие распорядительные функции, руководство персоналом, выработку и принятие необходимых решений планирования.

Производственный персонал –работники организации, непосредственно участвующие в процессе производства основной продукции (услуг) организации [34].

Технический персонал- персонал, в функции которого входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению производственных и технологических процессов деятельности управленческого персонала.

Обслуживающих персонал – персонал, в функции которого входит техническое и хозяйственное обслуживания зданий и территорий.

Порядок расчета численности работников определен:
-Разъяснениями по заполнениям форм государственной статистической отчетности 1 «Отчет по труду» .

-Разъяснение по заполнению форм государственной статистической отчетности 1-КВ (Отчет микроформы и малого предприятия).

В зависимости от целей (для статистической отчетности, определения системы налогообложения) численность работников может быть рассчитана:

-на определенную дату;

-в среднем за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- для начисления средней заработной платы, других средних величин.

При этом численность рассчитывается за период с первого по последний (включительно) третьего месяца квартала по последнее число (включительно) третьего месяца квартала; за год – за период с 1 января по 31 декабря.

Численность работников для исчисления средней заработной платы рассчитывается исходя из списочной численности.

Из численности работников списочного состава исключается (п. 3 Разъяснений 1):

-женщины находящиеся в отпусках по беременности и родам;

-лица, находившиеся в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступающие в образовательные учреждения, находившиеся в отпуске без сохранения и заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

При определении численности, принимаемой для исчисления средней заработной платы, работники, принятые на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю учитываются пропорционально фактически отработанному времени.

Порядок расчетов таков:

- сначала определяется общее количество человека – дней, отработанными этими работниками. Для этого общее число отработанных человека часов в отчетном месяце делятся на установленную продолжительность рабочего дня [29].

-затем определяется численность работников деления числа отработанных человека –дней на число рабочих дней по календарю в отчетном месяце.

Порядок исчисления численности, принимаемой для исчисления средней заработной платы по предприятиям, работавшим неполные месяц, квартал, год аналогичен порядку исчисления списочной численности работников.

Методы учета рабочего времени

Учет рабочего времени может осуществляться тремя способами:

- поденный,
- недельный,
- суммированный.

При поденном учете рабочего времени учитывается количество отработанных работниками дней за рабочую неделю при условии одинаковой продолжительности ежедневной работы.

Недельный учет рабочего времени применяется в случаях, когда законом установлена продолжительность рабочей недели (например, 40, 36, 24, 12 часов), а продолжительность ежедневной работы на предприятии определяется графиком в пределах установленной недельной нормы. При использовании данного метода учитывается общее число отработанных часов за учетный период - неделю [29].

Суммированный учет рабочего времени применяется, если условия работы не позволяют установить для определенной категории работников ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени, предусмотренную законом. В этом случае продолжительность рабочего дня или недели может отклоняться от нормы. Но продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, то есть сорока часов в неделю.

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать семи часов, а при пятидневной рабочей неделе - восьми часов.

Учетный период не должен быть более одного года, а продолжительность ежедневной работы (смены) - свыше двенадцати часов.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения предприятия или от пункта сбора до места работы и обратно и время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируется графиком работы на вахте, который утверждается руководством предприятия по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, как правило, на год и доводится до сведения работников. В графиках также предусматриваются дни, необходимые для доставки работников на вахту и обратно [29].

Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в норму рабочего времени не включаются и могут приходиться на дни между вахтового отдыха.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов. Неиспользованные в этом случае часы ежедневного (междусменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни между вахтового отдыха) в течение учетного периода.

Порядок применения суммированного учета рабочего времени устанавливается в коллективном договоре, а если он не заключен - работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Применение метода суммированного учета рабочего времени должно осуществляться с учетом ограничений, установленных трудовым законодательством республики, касающихся привлечения отдельных категорий работников к сверхурочной работе, к работе в ночную смену, в праздничные и

выходные дни, сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников.

Как правило, суммированный учет рабочего времени применяется при вахтовом методе организации работ, на непрерывно действующих предприятиях, на железнодорожном, водном транспорте, в растениеводстве.

Первичный учет работающих (табельный учет)

Первичный учет кадров на предприятиях ведется кадровой службой. Ранее этот учет был стандартизирован государством, которое устанавливало формы первичного учета кадров серии "Т". В последние годы стандартизация первичного учета кадров была отменена, и это предоставило право предприятиям устанавливать такие формы первичного учета кадров, которые им необходимы. Но многие предприятия продолжают вести учет явок на работу и использования рабочего времени при помощи табельного учета.

Табель - именной список работников отдела, бригады, цеха, который используют для:

- контроля над соблюдением рабочими и служащими установленного режима рабочего времени;
- для получения данных об отработанном времени;
- для расчета заработной платы;
- для составления финансовой и статистической отчетности.

Каждому работнику присваивается табельный номер, по которому он числится в таблице учета рабочего времени и во всех документах на заработную плату [34].

Табельный учет можно осуществлять одним из следующих способов:

- методом сплошной регистрации явок и неявок на работу;
- методом регистрации только отклонений (неявок, опозданий и др.).

Отметки о причинах неявок на работу или о неполном рабочем дне, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от установленного режима работы должны вноситься в табель только на основании документов, оформленных надлежащим образом (например, листка нетрудоспособности,

справок или приказов о выполнении государственных или общественных обязанностей и т. п.).

Учет времени, потраченного на сверхурочные работы, осуществляется на основании списков лиц с указанием количества фактически проработанных сверхурочно часов. Эти данные составляются и подписываются начальником структурного подразделения, а затем вносятся в табель.

Время простоев также может учитываться в табеле. Данные о простое вносятся в табель на основании листков о простое, выписанных руководителем структурного подразделения.

Предприятие самостоятельно выбирает форму табеля для учета использования рабочего времени своих работников: форму Т-12 или Т-13. В табеле формы Т-13 отражается только учет использования рабочего времени, а в табеле Т-12 - рассчитывается кроме того и заработная плата.

По окончании месяца работник, ответственный за ведение табеля, закрывает табель, предварительно заполнив все графы, предназначенные для расшифровки видов использования рабочего времени и видов неявок на работу по уважительным и неуважительным причинам.

Бухгалтер, занимающийся расчетом заработной платы, заполняет в табеле оставшиеся графы, предназначенные для указания базового размера оплаты труда каждого конкретного работника, расчета оплаты труда по видам оплаты с учетом фактически отработанного времени и неявок по уважительным и неуважительным причинам.

В соответствующих графах указываются сведения о видах оплаты отработанного и неотработанного времени, использование которых не носит на предприятии массового характера (учебные отпуска, часы сокращения работы работникам моложе 18 лет и женщинам и др.). Заполненный табель заверяется подписями ответственных лиц (начальник отдела или участка и табельщик), на малых предприятиях - бухгалтером и руководителем, в последний день месяца сдается в бухгалтерию.

Данные форм Т-12 и Т-13 служат основанием для начисления заработной платы работнику в лицевых счетах, расчетной или расчетно-платежной ведомости [34]

Оперативный учет личного состава и использования рабочего времени

К обязательным удержаниям относятся подоходный налог и отчисления в пенсионный фонд.

К индивидуальным - погашение задолженности по ранее выданным авансам, возврат сумм, излишне выплаченных в результате неверно произведенных расчетов, возмещение материального ущерба, причиненного предприятию работником, суммы по исполнительным листам, удержания за брак, взыскание штрафов, суммы, излишне выплаченные за отпуск при увольнении работника и т. п.

Вывод: ООО «Newclasstextile» - это самостоятельная организация со своим балансом и штатом работников.

В фирме ООО "Newclasstextile" ведется целенаправленная работа по усилению международного сотрудничества с потенциальными инвесторами, производителями оборудования, покупателями продукции и финансовыми институтами. Бухгалтерский учет в ООО "Newclasstextile" ведется автоматизированным способом с использованием программы 1С.

3.2 Организация бухгалтерского учета операций по начислению основной и дополнительной заработной платы

Подоходный налог «Налог на доходы с физических лиц» Налогового кодекса РУз. Порядок исчисления и уплаты налога установлен Инструкцией №1110 от 14. 03. 2002 г. Учет ведется на счете 6424.

Таблица 6— Бухгалтерские проводки удержаний из заработной платы

Удержания	Вид удержания	Д-т	К-т
Удержан налог на доходы физических лиц	802	6710	6424
Удержаны профсоюзные взносы 1%	814	6710	6513

Продолжение таблицы 6			
Удержаны алименты, штрафы	807	6710	6992
Удержан госстрах	815	6710	6515
Выдача из кассы зарплаты		6710	5010
Депонирована зарплата	701	6710	6720
Возврат денег по зарплате (пр. /ордер)	781	5000	6710
Удержана квартплата	822	6710	6110
Удержано за спец. талоны	843	6710	2010

Рассмотрим на примере, согласно первичной документации ООО "Newclasstextile".

Швея отработала за месяц 168 часов. Оклад по штатному расписанию 174423 сум. За выполнение планового показателя по производству на ООО "Newclasstextile" выплачивается премия - 24 % заработка, также отработано сверхурочно 48 часов.

Расчет заработной платы

Таким образом, общий заработок швеи за данный месяц будет равен сумме заработной платы по окладу, премии за выполнение плана, оплаты за сверхурочную работу.

Заработная плата швеи за отработанные 168 часов при окладе 174 423 сум составит 174 423 сум. (вид оплаты 003)

Премия за выполнение плана - 24 % от заработка, т. е. 41 861 сум 52 тийин (24% x 174 423). (вид оплаты 123)

Районный коэффициент 16 824 (15% от 3*28 040 сум). 28 040 – МРОТ по РУз. (вид оплаты 042)

Выслуга лет (за стаж работы в организации более 3 лет 30% от 174 423 сум) 130 817 сум 25 тийин. (вид оплаты 052).

Оплата за сверхурочную работу производится в двойном размере и составляет $174\,423 : 168\text{ ч} = 1\,038$, $23 \cdot 48\text{ ч} \cdot 2 = 99\,670$ сум 29 тийин.

Работник получал доход в виде предоставления бесплатного питания на сумму 25 200 сум. (для удержания подоходного налога).

Общий заработок составит 463 596 сум 06 тийин (174 423 + 41 861, 52+16 824+130 817, 25+99 670, 29).

Система учета заработной платы ООО "Newclasstextile" начинается в первую очередь с трудового договора.

Настоящий трудовой договор является документом, разработанным в ходе согласованных решений, направленных на успешную деятельность предприятия и гарантированную защиту прав и законных интересов трудящихся, в повышении их жизненного уровня, медицинского и культурного обслуживания, обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

Договор регулирует трудовые, социально-экономические, профессиональные и организационные отношения между работодателем и работниками, определяет меры ответственности за выполнение принятого трудового договора на основе взаимного уважения, равноправия сторон, реальных финансовых и производственных возможностей.

Трудовой договор заключается сроком на 3 года и вводится со дня принятия на конференции трудового коллектива организации, подписывается, с одной стороны - работодателем, в лице директора, с другой стороны – работниками.

Обязательства сторон.

Работодатель обязуется:

Для осуществления контроля за выполнением трудового договора предоставлять Совету профсоюза, профсоюзным комитетам необходимые сведения по трудовым и социально-экономическим вопросам.

Обеспечивать полную занятость и использование работающих, в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

Удерживать из заработной платы работников, состоящих на профсоюзном учёте, членские взносы в размере 1% от месячного заработка в установленном порядке и своевременно перечислять их Совету профсоюза.

Распространять все льготы и гарантии, установленные настоящим коллективным договором и другими локальными актами предприятия, на работников Совета профсоюза ООО «Newclasstecstil», освобождённых от производственной деятельности.

Освобождать от основной работы на один день в неделю (по вторникам) председателей профсоюзных комитетов, не освобождённых от основной работы, для выполнения ими профсоюзных обязанностей, а также на время учёбы на профсоюзных курсах, участия в семинарах и т. п. с сохранением за ними среднего заработка.

До принятия решений, затрагивающих интересы работников по социально-экономическим вопросам, проводить предварительные консультации с Советом профсоюза, профсоюзными комитетами, а в случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, — получать их согласие. [1]

В месячный срок со дня подписания трудового договора совместно с Советом профсоюза довести текст коллективного договора до сведения всех трудящихся организации.

Производственно-экономическая деятельность.

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить выполнение прогнозных показателей выпуска продукции, в том числе потребительских товаров.

2. Осуществлять формирование бизнес-плана, годовых планов, других показателей деятельности в объёмах, обеспечивающих занятость работников.

3. Обеспечить заключение и выполнение договоров поставок сырья, оборудования, материально-технических ресурсов для выполнения производственной программы в соответствии с объёмами производства, а также реализацию выпускаемой продукции в сроки и объёмах, установленных планами и договорами.

4. Заключать договоры о полной индивидуальной материальной ответственности с работниками согласно перечню (приложение №1), как при приёме на работу, так и в период трудовой деятельности. [1]

Трудовой коллектив обязуется:

5. Обеспечить высокую исполнительскую, технологическую и трудовую дисциплину и культуру производства в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим трудовым договором.

6. Рационально использовать сырьё и материалы, экономить энергоресурсы, обеспечить сохранность и бережно эксплуатировать здания, оборудование, инструменты, инвентарь.

7. Работать честно и добросовестно, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, повышать производительность труда, уровень знаний и квалификацию, улучшать качество продукции, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, беречь имущество общества [2].

Организация оплаты труда

Работодатель обязуется:

1. Оплату труда работников производить по тарифным ставкам и должностным окладам на основании Единой тарифной сетки по оплате труда.

Установить системы оплаты труда:

сдельная, повременная, сдельно–премиальная, повременно–премиальная.

С целью закрепления на производстве квалифицированных специалистов и рабочих устанавливать им более высокую оплату, чем предусмотрено Единой тарифной сеткой, путём заключения контрактов по оплате труда, в соответствии с Положением.

Начислять премию за основные результаты хозяйственной деятельности на доплаты и надбавки, установленные работникам (приложение №2).

Предоставить право директору принимать решения о выплате премии в полном объёме или пониженном размере при невыполнении показателей премирования по причинам, не зависящим от работников.

Тарифные ставки рабочих различных отраслей, где установлены отраслевые коэффициенты, утверждённые постановлением Министерства труда Республики Узбекистан от 8 января 1993 года №1 с изменением к нему (письмо Министерства труда от 22 января 1993 года №121/10-2-01), рассчитывать с учетом этих коэффициентов (приложение №3).

2. Осуществлять меры по социальной защите работников в условиях повышения цен на продукты питания, транспорт, медикаменты, коммунальные услуги, товары первой необходимости.

3. Работникам, привлекаемым к сельскохозяйственным работам, сохранять средний заработок. [1]

Оплату за работу в выходные и праздничные дни производить в соответствии с пунктом 5. 11. настоящего трудового договора.

4. Установить сроки выплаты заработной платы - ежемесячно.

По просьбе работника производить выплату аванса в размере, не превышающем его среднемесячный заработок.

5. Работодатель гарантирует:

- оплату по сдельным расценкам за выполненный объём работы рабочим—сдельщикам,

- оплату по тарифным ставкам, согласно присвоенным разрядам (за отработанное время) рабочим—повременщикам,

- оплату по установленным окладам (за отработанное время) рабочим, руководителям, специалистам и работникам технического персонала.

6. Устанавливать доплаты рабочим за руководство бригадой, в зависимости от численности бригады в процентах от месячной тарифной ставки (при условии выполнения заданий мастера и качественного выполнения работ).

- до 15 человек – 10% тарифной ставки

- свыше 15 человек – 15% тарифной ставки

Устанавливать доплаты за руководство звеном при численности более 5 человек в размере 50% доплаты бригадира.

7. Устанавливать доплату рабочим, мастерам, начальникам участков, специалистам и работникам, относящимся к техническому персоналу, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма выполняемых работ, а также за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в размере до 30% тарифной ставки (оклада) по основной работе. Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников не может превышать тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

8. Производить оплату за работу в ночное время с 22. 00 часов до 06. 00 часов, а в зимний период с 1 декабря по 28 (29) февраля с 21. 00 часа до 07. 00 часов за каждый час работы в размере:

- работникам промышленно-производственного персонала 1, 6 часовой тарифной ставки (оклада),
- работникам охраны и непромышленного персонала 1, 5 часовой тарифной ставки (оклада).

9. Работодатель вправе полностью или частично отказаться от взыскания с работника причинённого материального ущерба предприятию в случаях, если:

- материальный ущерб был причинен в результате нормального производственно – хозяйственного риска;
- администрацией не были созданы нормальные условия для сохранности ценностей, надлежащего их учёта и контроля; [29]
- имела место ненадлежащая организация труда;
- работник принимал все зависящие от него меры к предотвращению ущерба;
- своими действиями работник предотвратил другой больший ущерб;

В этих случаях возмещение ущерба осуществляется за счёт средств предприятия.

10. Выплачивать материальную помощь на оздоровление, приурочивая её к трудовому отпуску, всем работникам, не имеющим в течение 11 месяцев до момента ухода в отпуск взысканий за однократное грубое нарушение своих

трудовых обязанностей (согласно Правилам внутреннего трудового распорядка), в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки). Рабочим, занятым в сельскохозяйственном производстве, не имеющим квалификационных разрядов, материальную помощь на оздоровление при уходе в трудовой отпуск выплачивать, исходя из заработной платы по сдельным расценкам, исчисленной за два последних календарных месяца.

Материальную помощь выплачивать один раз в год в полном размере независимо от того, за какой период и сколько раз в течение календарного года предоставлен отпуск, а также в тех случаях, когда по производственной необходимости предоставлена только часть отпуска, установленная законодательством, а оставшая часть отпуска перенесена на следующий рабочий год.

Работникам, которым во время трудового отпуска выдано пособие по временной нетрудоспособности (за исключением работников, находящихся на лечении в стационаре, имеющих социально значимое заболевание, трудовое увечье, перенесших операцию, а также получивших бытовые травмы) материальная помощь на оздоровление пересматривается по решению комиссии, созданной в каждом подразделении, с последующим утверждением председателем профкома.

11. Расходы, связанные с выплатой пособия по временной нетрудоспособности, осуществлять работникам предприятия за счёт собственных средств ООО «Newclasstecstil» .

Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

1. Установить рабочим и сотрудникам предприятия, относящимся к техническому персоналу, кроме лиц, которым в соответствии с законодательством установлены основные удлиненные отпуска, ежегодный основной отпуск продолжительностью 18 рабочих дней, с увеличением за каждые два года работы (общего трудового стажа без учёта времени учёбы в

учебных заведениях) на 2 дня, а при стаже работы 5 лет и более – 6 рабочих дней:

- руководителям и специалистам – 28 рабочих дней независимо от стажа работы.

2. Предоставлять работникам комбината творческие отпуска для завершения ими докторской диссертации, а также для написания учебников или учебно-методических пособий по представлению рекомендации Учёного Совета высшего учебного заведения или научно-исследовательского учреждения, к которому прикреплен соискатель, с сохранением средней месячной заработной платы и должности по месту основной работы сроком:

- до трёх месяцев авторам рукописей учебников и учебно-методических пособий; [34]

- до шести месяцев для завершения докторской диссертации.

Приурочивать по просьбе работника трудовой отпуск к творческому отпуску.

Лица, получающие творческий отпуск, по окончании его представляют отчёт о проделанной работе.

3. Производить оплату трудового отпуска не позднее, чем за 2 рабочих дня до начала отпуска.

4. Устанавливать сокращённую продолжительность рабочего времени:

- для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда – 36 часов в неделю, на основе Методики оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда, зарегистрированного Министерством юстиции Республики Узбекистан от 28. 05. 2012года за №247.

- работникам – инвалидам I и II групп – 36 часов в неделю,

- работникам в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю, в возрасте от 15 до 16 лет (учащимся в возрасте от 14 до 16 лет, работающим в период каникул) – 24 часа в неделю.

3. По желанию работника допускается прекращение трудового договора (в т. ч. и в связи с окончанием его срока) после окончания основного и

дополнительного трудовых отпусков. В этом случае датой прекращения трудового договора считать день окончания отпуска. [29]

4. Не допускать без предварительного согласия Совета профсоюза, профсоюзного комитета прекращение трудового договора по инициативе работодателя по любому из оснований, предусмотренных в части второй статьи 100 Трудового Кодекса Республики Узбекистан, кроме случаев ликвидации предприятия и прекращения трудовых отношений с руководителем предприятия, его заместителем, главным бухгалтером в связи со сменой собственника.

При прекращении трудового договора по пункту 7 части 2 статьи 100 Трудового Кодекса Республики Узбекистан, в случаях обращения работника с просьбой заменить срок предупреждения денежной компенсацией по его письменному заявлению, работодатель вправе прекратить трудовой договор без согласия Совета профсоюза, профсоюзного комитета.

Все издаваемые приказы о привлечении работников подразделений предприятия к дисциплинарной ответственности в обязательном порядке согласовывать с профсоюзным комитетом данного подразделения.

5. В случае производственной необходимости и простоя, переводить работников временно на другую работу:

1. предотвращение или ликвидация последствий производственной аварии, несчастного случая, стихийного бедствия;

2. предотвращение гибели или порчи государственного или общественного имущества;

3. ликвидация простоя на других участках или его предотвращение на своём участке, выполнение неотложных ремонтных работ, а также выполнение других работ, приостановка которых может отрицательно повлиять на непрерывный процесс функционирования подразделения, от деятельности которого зависит работа всего предприятия;

4. подготовка статистической отчетности и другой отчетности в вышестоящие инстанции (по согласованию списка привлекаемых работников с

начальником отдела управления комбината, отвечающим за предоставление отчетности в установленные сроки);

5. замещение отсутствующего работника по усмотрению руководителя структурного подразделения;

6. усиление режима охраны объектов и гражданской защиты от чрезвычайных ситуаций по указанию руководства комбината и вышестоящих органов;

7. повышение квалификации, приобретение практических навыков и опыта в работе вновь принятых работников в структурные подразделения предприятия [29].

Продолжительность временного перевода определяется временем, необходимым для устранения обстоятельств, вызвавших производственную необходимость, а в связи с простоем, на всё время простоя, но не более 60-ти календарных дней в течение года.

Оплату труда в период временного перевода на другую работу производить по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка.

6. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни только в исключительных случаях, указанных в пункте 5. 9. настоящего коллективного договора с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством. Работу в выходные и праздничные дни оформлять приказом или распоряжением с указанием конкретной причины, получив предварительное согласие профсоюзного комитета.

7. Оплату за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни производить в двойном размере.

По желанию работника работа в праздничный или выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула). По просьбе работника сверхурочная работа также может быть компенсирована предоставлением отгула в размере, соизмеримом с количеством отработанных сверхурочных часов. При компенсации работы в праздничный или выходной

день либо сверхурочной работы отгулом оплата труда за такую работу производится в одинарном размере.

8. За успехи в работе к работникам применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности, с выплатой единовременной премии в размере 2-х минимальных заработных плат, установленных на территории Республики Узбекистан;

- награждение Почётной грамотой ООО «Newclasstecstil» , с выплатой единовременной премии в размере 3-х минимальных заработных плат, установленных на территории Республики Узбекистан;

9. Заработная плата, доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся.

10. При переносе выходных дней на рабочие дни в пределах текущего месяца, в соответствии с Постановлениями Президента Республики Узбекистан, установленная месячная норма рабочего времени не изменяется на рисунке 2

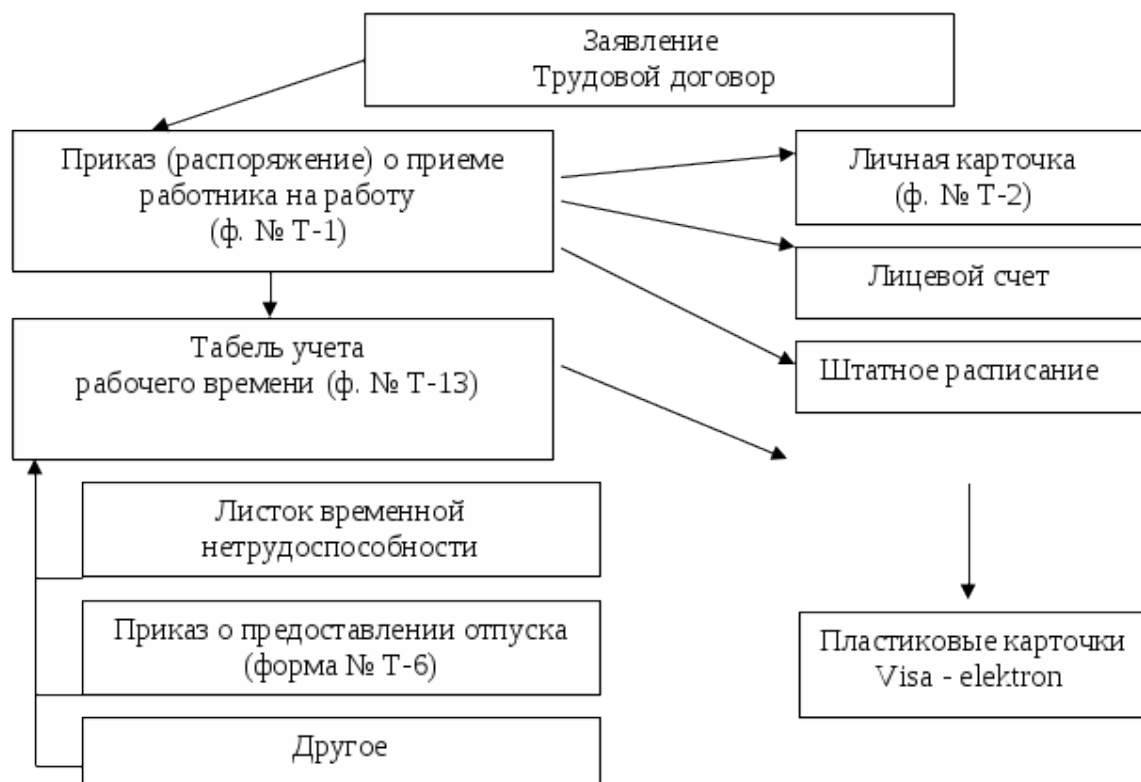


Рисунок 2-Система учета трудового договора на предприятии.

11. При направлении на обучение и переподготовку кадров добросовестно относится к занятиям. Немотивированный отказ от обучения и не посещение занятий рассматриваются как нарушение трудовой дисциплины [1].

- с 1 января 2012 года надбавки к заработной плате работников, постоянная работа которых протекает в пути, имеет подвижной или разъездной характер, а также при выполнении работ вахтовым методом, выплачиваемые сверх норм, установленные законодательством;

-суммы, выплачиваемые при выполнении работ вахтовым методом в размере тарифной ставки, оклада за дни в пути от места нахождения юридического лица к месту работы и обратно, предусмотренные работами на предприятии;

-с 1 января 2012 года суточные во время служебных командировок сверх норм, установленных законодательством;

-выплаты за дни отдыха, предоставляемые работникам в связи со сверх нормальной продолжительностью рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;

Применение метода суммированного учета рабочего времени должно осуществляться с учетом ограничений, установленных трудовым законодательством республики, касающихся привлечения отдельных категорий работников к сверхурочной работе, к работе в ночную смену, в праздничные и выходные дни, сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников.

Как правило, суммированный учет рабочего времени применяется при вахтовом методе организации работ, на непрерывно действующих предприятиях, на железнодорожном, водном транспорте [2].

Вывод:

Бухгалтерский баланс служит индикатором для оценки финансового состояния предприятия. Итог баланса носит название валюты баланса и дает ориентировочную сумму средств, находящихся в распоряжении предприятия.

3.3 Анализ эффективности организации учета заработной платы в ООО "Newclasstextile"

Комплексный анализ организации заработной платы в коммерческой организации позволяет сделать заключение о соответствии системы организации заработной платы целям и задачам, стоящим перед организацией. Анализ включает три следующих направления:

1. Анализ финансово-экономических и трудовых показателей. Предполагает проведение анализа, позволяющего оценить эффективность организации заработной платы и сделать выводы о необходимости ее совершенствования.
2. Анализ основных элементов организации заработной платы. Предполагает получение оценки организации заработной платы на основе изучения основных ее составляющих и определение направлений совершенствования организации оплаты труда [29]
3. Анализ эффективности организации заработной платы на базе социологического инструментария. Позволяет на основании неформальной информации оценить рациональность системы организации заработной платы и направления ее совершенствования.

Вывод: По результатам анализа финансово-экономических и трудовых показателей определяются основные направления разработки мероприятий, проведение которых позволит реализовать выявленные в процессе анализа резервы повышения эффективности использования фонда заработной платы. Нанимателем, исходя из оценки ситуации для повышения размеров заработной платы, принимается решение, каким образом и за счет каких средств будет обеспечиваться повышение заработной платы.

Система оплаты труда, при которой кроме заработка по тарифным ставкам (окладам) дополнительно выплачивается премия за достижение работником определенных количественных и качественных показателей,

называется повременно-премиальной. Обязательные ежемесячные взносы на индивидуальные накопительные пенсионные счета граждан производятся от начисленной заработной платы (доходов) работника, с соответствующим вычетом этой суммы из начисленного согласно законодательству налога на доходы физических лиц. Размер обязательных накопительных пенсионных взносов устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Социальная ответственность

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту

Группа	ФИО
3-3503	Иргашева Эльзара Эскандеровна

Институт	<i>Электронного обучения</i>	Кафедра	<i>Экономики</i>
Уровень образования	<i>Специалист</i>	Направление/специальность	080109 Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Исходные данные к разделу» Социальная ответственность»	
1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения: - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) - чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера) 2. Список законодательных и нормативных документов по теме	1. Рабочее место специалиста экономического отдела ООО «Newclasstextile» Вредные производственные факторы: шумы, электромагнитные поля, ионизирующие излучения. Негативное воздействие на окружающую среду отсутствует. Возможность возникновения чрезвычайных ситуаций – минимальна. Исходные данные для составления раздела: 1. Данные, предоставленные ООО «Newclasstecstik» 2. Данные отчета по преддипломной практике. Трудовой кодекс РУ Отраслевое законодательство в сфере защиты труда
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности: - принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях. 2. Анализ факторов внешней социальной ответственности: - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров); - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.	1. Основы социальной политики предприятия. 2. Прямые и косвенные стейкхолдеры предприятия. 3. Система социальных гарантий предприятия. 4. Социальное поведение сотрудников предприятия. 1. Деятельность предприятия в сфере охраны окружающей среды. 2. Взаимодействие предприятия с местным сообществом и местной властью. 3. Спонсорство предприятия. 4. Благотворительность предприятия.

д.	
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: - анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.	1. Рассмотрение программ социальной ответственности предприятия за 2014 – 2015 гг. 2. Программа социальной ответственности и затраты на нее на 2016 г.
Перечень графического материала:	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	Табличные данные

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	
--	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Феденкова Анна Сергеевна			__·__· 2016

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3503	Иргашева Эльзара Эскандеровна		__·__· 2016

Миссия предприятия: Мы делаем ставку на высокие технологии - в этом заключается современная производственная и технологическая политика предприятия. Мы непрерывно наращиваем объемы производства благодаря профессиональной работе всего коллектива. Мы уважаем наших партнеров, заказчиков, конкурентов - для нас вы стимул роста и совершенствования.

Предприятие проводит собственную социальную политику и является социально ответственным.

Основные направления социальной ответственности:

1. Забота о собственном персонале и их семьях.
2. Забота о качестве производимой продукции.
3. Забота об окружающей среде.
4. Благотворительность.

Предприятие тесно сотрудничает с научно-исследовательскими институтами Республики Узбекистан, Российской Федерации. Располагает мощным производственным и интеллектуальным потенциалом для сотрудничества со всеми заинтересованными партнерами.

В соответствии с основными направлениями социальной политики и ответственности, к стейкхолдерам предприятия в данной сфере относятся – таблица 1.

Таблица 1 – Стейкхолдеры предприятия в сфере социальной ответственности

Прямые стейкхолдеры предприятия	Косвенные стейкхолдеры предприятия
Работники предприятия.	Население региона деятельности предприятия. Природоохранные организации.
Семьи работников предприятия.	
Молодежь (студенты ВУЗов и колледжей)	
Клиенты или потребители	

Основными стейкхолдерами в сфере социальной ответственности являются работники предприятия. Именно на них направлено большинство социальных программ предприятия

Также значительные средства в сфере социальной ответственности предприятие вкладывает в заботу о членах семей предприятия.

Поскольку предприятие заинтересовано в постоянном обновлении кадрового состава, оно готово вкладывать значительные средства в поиск и обучение талантливых молодых людей. С этой целью предприятие отправляет на обучение молодых людей как в отечественные ВУЗы и колледжи, так и за рубеж (в основном, в РФ).

Также к прямым стейкхолдерам предприятия относятся потребители его продукции, поскольку ООО«Newclasstecstil» уделяет значительное внимание вопросам качества выпускаемой продукции, считая себя ответственным за получение потребителем продукции самого высокого качества.

К косвенным стейкхолдерам предприятия относится, в первую очередь, население региона деятельности предприятия, поскольку предприятие:

- создает рабочие места;
- платит налоги;
- организует и финансирует объекты социально-культурной сферы (дом культуры, спортивный центр, детский оздоровительный лагерь и пр.);
- занимается благотворительностью.

Рассмотрим каждое из основных направлений социальной деятельности предприятия более подробно.

1. Творческий потенциал и профессионализм персонала.

Предприятие - удачное сочетание производственных мощностей и коллектива квалифицированных специалистов, рабочих, менеджеров. Творческий потенциал коллектива обеспечивает эффективная система подготовки и переподготовки кадров, система обучения резерва руководящих работников.

Учебная база предприятия насчитывает восемь специализированных кабинетов на 150 посадочных мест, оснащенных соответствующим оборудованием.

Ежегодно более 100 трудящихся охвачены всеми видами обучения.

Виды профессионального обучения кадров, используемые на предприятии:

- обучение вторым и смежным профессиям;
- повышение квалификации;
- целевая подготовка в вузах и колледжах на платно-контрактной основе.

Ведется плановое обучение специалистов, с отрывом и без отрыва от производства, основным технологическим профессиям. С 2014 года осуществляется подготовка специалистов из числа резерва на выдвижение в состав руководителей.

Предприятие заинтересовано в притоке молодых специалистов и в тесном контакте с учебными заведениями организует проведение практики студентов, выявляя и отбирая для дальнейшей работы в подразделениях предприятия, наиболее перспективных специалистов.

2. Охрана окружающей среды.

На предприятии большое внимание уделяется вопросам охраны труда, окружающей среды и благоустройству территории. Действует система 3-х ступенчатого контроля обеспечивающая безопасное проведение работ.

3. Работа с молодежью (студенты и выпускники).

Важным источником пополнения руководящих и инженерно-технических кадров являются молодые специалисты с высшим образованием. Уже на этапе практик студенты могут получить практический опыт на рабочих местах. Студенты, хорошо зарекомендовавшие себя в практической работе, являются одним из основных источников комплектования кадров.

В сфере подготовки будущих кадров предприятие тесно сотрудничает с учебными заведениями г. Томска

Специальности и направления подготовки Томского политехнического техникума востребованные предприятием

- «Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника» ;
- «Электрические машины и аппараты» ;
- «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» .

Специальности и направления подготовки Томского политехнического университета, востребованные предприятием:

- «Электроизоляционная, кабельная и конденсаторная техника» ;
- «Электромеханика» ;
- «Электрооборудование и электрохозяйство предприятий, организаций и учреждений» ;
- «Электроснабжение» ;
- «Автоматизация технологических процессов и производств» ;
- «Промышленная теплоэнергетика» ;
- «Технология, оборудование и автоматизация машиностроительных производств» ;
- «Химическая технология материалов современной энергетики» ;
- «Управление качеством» ;
- «Стандартизация и метрология» ;
- «Информационные системы и технологии» .

4. Организация досуга работников и членов их семей.

Организация досуга работников и членов их семей – также важное направление социальной ответственности предприятия. И в это направление предприятие регулярно вкладывает значительные средства.

Работа Дворца культуры «Металлург» направлена на расширение и совершенствование национального мышления и идеологии, пробуждения духа независимости, воспитание здорового поколения в духе любви к Родине, умение культурно отдыхать, полезно проводить свободное от работы и учебы время.

В ДК «Металлург» функционируют 26 коллективов художественной самодеятельности по таким направлениям как: вокал, хореография, изобразительное искусство, цирковое искусство, из них взрослых 16 коллектив и детских 10, в которых занимаются 590 детей.

Основная задача Спортивного клуба «Металлург» внедрение физической культуры и спорта в повседневную жизнь рабочих, служащих и членов их семей, развитие национальных видов спорта, проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятия, активная пропаганда здорового образа жизни и снижение заболеваемости среди трудящихся и молодежи.

В СК «Металлург» функционирует 58 секций по другим видам спорта: гандбол, баскетбол, футбол, борьба Кураш, вольная борьба, настольный теннис, легкая атлетика, пауэрлифтинг, бокс, теквондо, плавание, волейбол, кортовый теннис, шахматы, велоспорт, каратэ-до. Общее число занимающихся в центральных секциях СК «Металлург» более 800 человек.

В целях обеспечения полноценного отдыха и оздоровления детей в период летнего оздоровительного сезона функционируют 4 детских оздоровительных лагеря ООО «Newclasstextile»:

- «Тонг» - Ташкентская область, Пскентский район
- «Металлург» - Ташкентская область, Бостанлыкский район
- «Парвоз» - Сурхандарьинская область, Сариасинский район
- «Истиклол» - Джизакская область, Заминский район

Лагеря укомплектовываются опытными кадрами, вожатые предварительно проходят специальное обучение в «Школе вожатых» организованной профсоюзным комитетом на базе ДК «Металлург»

В целях организации содержательного отдыха детей, по утвержденным планам мероприятий лагерей, проводятся календарно-тематические мероприятия, развлекательно-познавательные конкурсы, спортивные соревнования, интересные беседы, диспуты, а также конкурсы на лучшего

читателя. Организованы центры «Агитации и просветительства» , библиотеки с учетом познавательных и развлекательных интересов детей. Также организованы спортивные секции по настольному теннису, шашкам, баскетболу, плаванию, волейболу, кружки музыкальные (хоровое пение, игра на аккордеоне, рубабе и доире), рисования, юные читатели, умелые руки, юные таланты, вышивание, лепка из глины и др.

Социальная ответственность предприятия – важная статья его расходов.

Рассмотрим в динамике и структуре затраты предприятия на социальную ответственность – таблица 2.

Таблица 2 – Затраты предприятия в сфере социальной ответственности за 2014 – 2016 гг.

Направления деятельности предприятия в сфере социальной ответственности	Период / затраты, тыс. сумм		
	2014	2015	2016
Творческий потенциал и профессионализм персонала	2552	3700	4599
Охрана окружающей среды	1300	1900	3000
Работа с молодежью	2 000	2 200	2 350
Организация досуга работников и членов их семей	2500	3123	3450
Благотворительность	2000	2 300	2800
Итого	10352	13223	16199

По данным таблицы 2 видно, что ежегодно предприятие наращивает суммы финансирования расходов на социальную ответственность.

При этом часть расходов данной сферы финансируется за счет чистой прибыли предприятия (благотворительность, организация досуга работников и членов их семей), а часть может быть отнесена на себестоимость выпускаемой продукции (обучение персонала, охрана окружающей среды).

Таблица 3. – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Социальная ответственность в отношении сотрудников ООО «Newclasstecstil»	- безопасность труда работников предприятия - стабильность заработной платы - дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников - развитие и обучение персонала, возможности карьерного роста - обеспечение принципа равенства прав и возможностей - оказание помощи работникам в критических ситуациях	Работники предприятия	01. 01. 2017 – 31. 12. 2019	- повышение уровня жизни работников на основе проводимых корпоративных программ; - совершенствование охраны здоровья и безопасности труда работников, создание максимально комфортных и безопасных условий труда; - совершенствование систем мотивации труда и компенсационных выплат - создание и поддержание качественных условий жизни для работников - развитие системы непрерывного образования работников.
Социальная ответственность в отношении потребителей услуг ООО «Newclasstecstil»	- получение качественных транспортных услуг - низкая цена - наличие гарантий безопасности на услуги - удовлетворение растущих потребностей - льготные цены постоянным потребителям - сопутствующие сервисные услуги	Потребители	01. 01. 2017 – 31. 12. 2018	- обеспечение потребителей качественными и безопасными перевозками и другими работами и услугами, выполняемыми ООО «Newclasstecstil» - расширение номенклатуры и повышение качества работ и услуг, выполняемых ООО «Newclasstecstil» - повышение территориальной и финансовой доступности услуг транспорта для всех пользователей услугами транспортного рынка и других клиентов. - предоставление возможности недискриминационного доступа к инфраструктуре транспорта - совместная работа с коммерческими партнерами на территории их присутствия по реализации программ социального и кадрового развития ООО «Newclasstecstil» - снижение коммерческих рисков клиентов за счет повышения эффективности взаимодействия

На 2016 г. запланировано увеличение сумм затрат предприятия на социальную политику – таблица 4.

Таблица 4 – Плановые суммы расходов предприятия на социальную политику

Направления деятельности предприятия в сфере социальной ответственности	Плановая сумма затрат на 2016 г. , тыс. сумм
Творческий потенциал и профессионализм персонала	4599
Охрана окружающей среды	3000
Работа с молодежью	2350
Организация досуга работников и членов их семей	3450
Благотворительность	2800
Итого	16199

Как видно из таблицы 4, значительные средства в 2016 г. предприятие собирается направить на развитие персонала и охрану окружающей среды.

При разработке программ КСО предприятие придерживается следующей структуры:

1. Определение целей и задач программы.
2. Определение стейкхолдеров программы.
3. Определение сроков и календарного плана программы.
4. Определение бюджета программы.
5. Определение основных результатов и показателей эффективности выполнения программы.

Выводы по разделу.

Таким образом, на основании данных, представленных в таблицах 1 - 3, можно сделать следующие выводы:

1. Проводимые предприятием политика и мероприятия в сфере социальной ответственности полностью соответствуют стратегии и миссии ООО «Newclasstextile» .

2. Для предприятия одинаково важны внешняя и внутренняя стороны социальной ответственности.

3. Представленные в таблицах 1 - 3 направления деятельности в сфере социальной ответственности полностью удовлетворяют интересам прямых и косвенных стейкхолдеров.

4. Основными преимуществами, которые получает предприятие от реализации политики и мероприятий в сфере социальной ответственности, следующие: социальная реклама предприятия, благополучие работников предприятия и членов их семей, наличие налоговых льгот (поскольку благотворительность уменьшает налогооблагаемую базу).

5. Затрачиваемые ООО «Newclasstextile» средства на выполнение политики и мероприятий в сфере социальной ответственности адекватны, а достигнутые в результате проведения мероприятий социальные последствия важны как для самого предприятия, так и для населения Томской области.

6. В качестве рекомендаций по росту эффективности социальной ответственности ООО «Newclasstextile» . можно предложить развитие и стимулирование социально ответственного поведения собственного персонала (это направление социальной ответственности в ООО «Newclasstextile» в настоящее время не развито).

Заключение

Целью данной работой является изучение системы бухгалтерского учета заработной платы и анализ ее качества.

Бухгалтерская учет предприятий многовариантный и ее состав зависит от размера предприятия, вида его деятельности и формы оплаты труда, которая определяется им самостоятельно. Во всем мире учет заработной платы понимается как деловой язык бизнеса, но на любом предприятии она испытывает на себе влияние специфических социально-экономических, политических и культурных особенностей каждой страны. Формы организации ведения деятельности предприятия, а также ведения бухгалтерского учета и учета заработной платы зависят от выбора формы юридического лица (например, в виде регистрации общества с ограниченной ответственностью (ООО)). Оплата труда является одним из стимулирующих факторов труда работников.

Республике Узбекистан субъект предпринимательства, под действие системы налогообложения, учета и отчетности не попадают организации, занятые производством подакцизной продукции, организации, созданные на базе ликвидированных структурных подразделений действующих предприятий, а также кредитные организации. [34]

Основы бухгалтерского учета заработной платы для успешного ведения дела в сфере бизнеса необходимы знания основных законов бухгалтерского учета и отчетности. Изучение бухгалтерского учета позволяет приобрести знания и умения в принятии правильных управленческих решений. Бухгалтерский учет играет важную роль в создании рыночной экономики. Его значения в эпоху перехода экономики нашей республики на рыночные условия хозяйственная непомерно возрастает. Особенное внимание уделено методике организации бухгалтерского учета:

Денежные средства;

заработная плата;
материальных ценностей;
основные средства и нематериальные активы;
затрат на производства и реализацию продукции;
готовые продукции и товар;
фондов и финансовых результатов деятельности предприятия;
налогов предприятий и порядок их расчетов.

Бухгалтерский учет - это система сплошного, непрерывного и документально обоснованного отражения хозяйственной деятельности предприятия любой формы собственности.

ООО «Newclasstextile"Юкори Чирчикского района является коммерческой организацией. Основная часть работающих на предприятии составляют рабочие – 92%; затем по величине удельного веса в общей численности персонала следуют специалисты (7%).

Особенностью предприятия является преобладание женщин, численность которых составляет 68%. Предпочтение женщин обусловлено спецификой деятельности предприятия, и выражают также позицию работодателя. Наибольшее количество женщин занято на должностях швеи.

Основную массу сотрудников 45% составляют лица в возрасте от 21 до 30 лет.
[29]

Стаж работы сотрудников в компании не велик. Основная масса работников 53, 7% трудится в организации от 1 до 2 лет, 28% менее года.

Для смягчения противоречий и «идентификации» интересов собственников и наемных работников необходимо разработать систему поощрения наемных работников из прибыли.

Важно также осуществлять планирование заработной платы. Зарплата планируется и определяется исходя из планируемого рабочего времени и объема производства по тарифным ставкам, окладам или сдельным расценкам. При этом план должен быть разработан так, чтобы темпы роста

производительности труда опережали темпы роста средней заработной платы. [29].

Делая вывод в проделанной работе можно сказать следующие достижения цели дипломной работы ООО «Newclasstextile» были установлены и решены следующие задачи:

1. Изучить теоретические положения понятия и форм заработной платы, их роли в деятельности организации и государства.
2. Проанализировать основные нормативные правовые акты по тематике работы.
3. Провести сравнительный анализ практики формирования заработной платы и ее отражения в бухгалтерском учете предприятий.
4. Изучить механизмы совершенствования начисления и выплаты заработной платы.

При этом план должен быть разработан так, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста средней заработной платы.

Приведенные в отчете схемы корреспонденции счетов бухгалтерского учета в целом отвечают требованиям законодательства.

Таким образом, реализация на практике высказанных рекомендаций позволит повысить качество учетной работы по труду и заработной плате на ООО «Newclasstextile».

Список использованных источников

1. О бухгалтерском учете: Федеральный закон Рос. Федерации от 06. 12. 2011 № 402-ФЗ.

URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115800/(дата обращения 23.05.2016)

2. О бухгалтерском учете: закон Республики Узбекистан от 13. 04. 2016 №ЗРУ-404 URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122500/ (дата обращения 23.05.2016)

3. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ: приказ Минфина Рос. Федерации от 29. 07. 1998 г. № 34н. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115800/ (дата обращения 23.05.2016)

4. Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99: утв. приказом Минфина Рос. Федерации от 6. 07. 1999 г. М. : Финансы и статистика, 2011. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122500/ (дата обращения 23.05.2016)

5. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Республике Узбекистан: Приложение № 1 к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 26. 03. 1994 г. № 164 URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122500/ (дата обращения 23.05.2016)

6. Об утверждении Плана счетов Бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению: Приказ Минфина Рос. Федерации от 31. 10. 2000 № 94н (ред. от 08. 11. 2010). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115800/ (дата обращения 23.05.2016)

7. Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Учет материально - производственных запасов» ПБУ 5/01: приказ Министерства

Финансов Рос. Федерации от 9. 07. 2001г. №44н. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122500/ (дата обращения 23.05.2016)

8. Анциферова И. В. Бухгалтерский финансовый учет Спб. :Нева, 2012. 268с.
9. Астахов В. П. Бухгалтерский (финансовый) учет: Учебное пособие М. : Юнити - Дана, 2012. 305с.
10. Бахолдина И. В. Бухгалтерский финансовый учет М. : Дело, 2013. 187с.
11. Богаченко В. М. Основы бухгалтерского учета М. : Юнити; 2015. 334с.
12. Богаченко В. М. Бухгалтерский учет: пособие М. : Юнити, 2015. 510с.
13. Бабаев Ю. А. Бухгалтерский учет. М. : Юнити; 2014. 234с.
14. Воронина, Л. И. Бухгалтерский учет: Учебник М. : Альфа-М, НИЦ ИНФРА-М, 2013. 480с.
15. Зотова Н. Н. Бухгалтерский учет и анализ Ташкент: Издательство "NORMA", 2014. 225с.
16. Ивашкевич В. Б. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник / 3-е изд. , перераб. и доп. М. : Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 448 с.
17. Каурова, О. В. Бухгалтерский финансовый учет. М. : Дело, 2012. 310с.
18. Касьянова Г. Ю. Главная книга бухгалтера. М. : АБАК, 2013. 864 с.
19. Карпова, Т. П. Бухгалтерский учет в сфере услуг: Учебник. М. : Рид Групп, 2011. 576 с.
20. Кондраков Н. П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий): Учебник, 5-е изд. , перераб. и доп. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. 584 с.
21. Лысенко Д. В. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. 477 с.
22. Неселовская, Т. М. Бухгалтерский учет: Учебник М. : ИНФРА-М, 2013. 717 с.
23. Погорелова М. Я. Бухгалтерский (финансовый) учет: Теория и практика: Учебное пособие М. : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. 331 с.

24. Ризаев С. Алмалыкский горно-металлургический. Т. : Узбекистон миллий энциклопедияси, 2015. 67с.
25. Самохвалова, Ю. Н. Бухгалтерский учет: Практикум: Учебное пособие- М. : Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2013. 232 с.
26. Сапожникова Н. Г. Бухгалтерский учет: Учебник М. КноРус, 2013. 456с.
27. Филина Ф. Н. Инвентаризация: бухгалтерский учет и налогообложение М. : Гросс Медиа Ферлаг, РОСБУХ, 2012. 264 с.
28. Гулямова Г, Ванюшина А. А. , Рахматулина О. А. Самоучитель по бухгалтерскому учету. Часть (1)-(2)часть Ташкент: Издательство "NORMA", . 2016. 126с.
29. Горячих С. П. , Зонова Р. В. Бухгалтерский учет в схемах и таблицах
30. Э. Ф. Гадоев, Ш. У. Хайдаров, Л. П. Югай, А. А. Ванюшина, О. Р. Рахматулина. Практика Бухгалтерского Учета. Т.:Норма, 2013. 123с.
31. Нечаев А. С. , Прокопьева А. В. / Бухгалтерский учет, анализ и аудит внешнеэкономической деятельности: учебник /3-е изд. -М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. 368 с.
32. Петрова В. И. , Петров А. Ю. , Кобищан И. В. Управленческий учет и анализ. С примерами из российской и зарубежной практики: Уч. пособие М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. 304 с.
33. Консультант Плюс: Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Консультант Плюс: справочная правовая система. URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115800/ (дата обращения: 15. 05. 2016).
34. Национальная база данных НОРМА: Законодательство Республики Узбекистан [Электронный ресурс]: Информационно-поисковая система"Norma" URL:http://www.norma.uz/nashi_produkty/zakonodatelstvo_respubliki_uzbekistan1 (дата обращения: 01. 05. 2016).

Приложение А.
(рекомендуемое)
Табель

[illegible]

64	131	Хаириддинова М Б	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
65	171	Хакимова М М	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
66	183	Хакимова М Я	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
67	136	Халипова З К	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
68	168	Халхужаева Ф Т	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
69	143	Хамракулова З Н	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
70	179	Хандамбоева М Р	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
71	85	Хасанова Х А	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
72	223	Холдарова М Б	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
73	65	Шарилова З Ш	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
74	246	Шукурова З А	Швея мотористка	0	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	80	12	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
75	224	Эргашова Л Э	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			160	24
76	84	Эриматова Д х	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
77	188	Эшова М Х	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
78	44	Эшюнова М Р	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
79	43	Юнусова Г А	Швея мотористка	7	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7	87	13	7	7	7	7	5	X	7	7	7	7	7	5	X	7			167	25
80	207	Сартаев А И	Охрана	7	7	7	7	7	5	x	7	7	7	7	7	5	x	7	87	13	7	7	7	7	5	x	7	7	7	7	7	5	x	7			167	25

Отдел кадров _____

Расчетная ведомость за Февраль 2016 г.

Подразделение ШВЕИ

№ п/п	Таб. №	ФИО	Дни Часы	Сальдо начальное	Начисления		Всего начислено	Удержания				Всего удержано	Выплаты		В том числе ИНПС	Всего выплачено	Сальдо конечное	
					Поврем	Компенсация на питание		Подходный налог	Пенсионный фонд	ИНПС	Прочие удержания		Заработная плата	Заработная плата (на карточки)				
1	115	Абдувалиева Еркиной Саид	25	167	30 518.28	500 000.00	10 680.00	510 680.00	24 728.60	38 301.00	3 804.40	10 680.00	470 842.00	44 426.00	393 328.00	3 804.40	44 426.00	25 930.28
2	218	Абдуллаева Садокат Абдул	17	115	347 897.63	244 461.08	7 262.40	251 723.48	7 896.43	18 879.26	1 214.83	7 262.40	76 460.92	36 834.00	41 208.00	1 214.83	36 834.00	486 326.19
3	130	Абдуллаева Умриниса Соби	25	167	81 055.28	325 000.00	10 680.00	335 680.00	15 303.60	27 426.00	2 354.40	10 680.00	254 023.00	31 531.00	198 259.00	2 354.40	31 531.00	131 181.28
4	75	Абдумаликова Нилуфар Да	0	0												3 704.40		
5	14	Абдураимов Отабек Тилла	0	0												3 554.40		
6	88	Абдурашилова Дилорам	0	0	474.00													474.00
7	83	Абдурахманова Гулмира хх	0	0	0.23													0.23
8	12	Абдураимов Сибек Тиллаху	25	167	279 229.31	515 000.00	10 680.00	525 680.00	25 703.60	39 426.00	3 954.40	10 680.00	530 949.00	150 161.00	451 185.00	3 954.40	150 161.00	123 799.31
9	239	Акбарова Насиба Жахангир	0	0														
10	110	Акилбеков Данияр Тангирбе	0	0												10 804.40		
11	2	Акилбекова Кундузой Бахи	0	0												8 804.40		
12	236	Акрамова Орзиби Мирсоби	25	167	305 313.11	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	214 416.00	31 840.00	163 152.00	2 054.40	31 840.00	394 737.11
13	200	Алимова Елмира Илхом киз	25	167	344 319.96	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	271 264.00	31 517.00	220 000.00	2 054.40	31 517.00	377 218.96
14	70	Алимова Наргиза Абдухали	25	167	264 318.28	430 000.00	10 680.00	440 680.00	20 178.60	33 051.00	2 754.40	10 680.00	366 664.00	24 247.00	300 000.00	2 754.40	24 247.00	314 087.28
15	204	Ахмедова Ирода Махсуд киз	25	167	336 088.96	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	256 064.00	31 105.00	204 800.00	2 054.40	31 105.00	384 599.96
16	210	Базарова Дилсора	25	167	139 911.96	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	309 664.00	13 991.00	258 400.00	2 054.40	13 991.00	151 936.96
17	211	Баиалиева Саида	0	0												2 054.40		
18	245	Ботирова Шахсанам Илхом	0	0												2 054.40		
19	97	Давлятова Айдин Аликовна	0	0	22 524.95													22 524.95
20	93	Дадамазов Ботир Тохир уст	25	167	364 819.34	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	308 264.00	35 031.00	257 000.00	2 054.40	35 031.00	857 204.34
21	15	Дадамазов Нуритдин Рахмат	25	167	444 073.12	700 000.00	10 680.00	710 680.00	85 049.60	53 301.00	11 502.00	10 680.00	284 532.60	63 455.00	124 000.00	11 502.00	63 455.00	806 765.52
22	229	Екубова Фатима Равшанбой	25	167	305 744.11	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	251 264.00		200 000.00	2 054.40		390 160.11
23	248	Жамалова Шахсанам	25	167		325 000.00	10 680.00	335 680.00	4 888.00	25 176.00	752.00	10 680.00	41 496.00			752.00		294 184.00
24	243	Зоигова Мадина Рухитдин	25	167	286 018.00	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	51 264.00	28 602.00		2 054.40	28 602.00	541 832.00
25	177	Зохитхужаева Нигора Шухрат	25	167	411 354.34	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	271 264.00	38 323.00	220 000.00	2 054.40	38 323.00	437 447.34
26	219	Зукурова Феруза Исмаиловна	0	0												2 304.20		
27	195	Имомов Темурбек Умиджон	25	167	181 354.88	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	471 264.00	28 135.00	420 000.00	2 054.40	28 135.00	17 635.88
28	232	Иргашова Камолла Исроилов	25	167	325 436.11	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	245 664.00	34 356.00	194 400.00	2 054.40	34 356.00	381 096.11
29	73	Ирназарова Нилуфар Ариповна	25	167	339 025.28	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	254 064.00	29 127.00	202 800.00	2 054.40	29 127.00	391 514.28
30	117	Исламова Мухаммад Махсудов	25	167	328 196.28	395 000.00	10 680.00	405 680.00	17 903.60	30 426.00	2 754.40	10 680.00	359 764.00	36 761.00	298 000.00	2 754.40	36 761.00	337 351.28
31	26	Исламова Регина Рамил киз	0	0												2 754.40		
32	240	Испомова Дилноза Хусанбой	25	167	345 518.00	395 000.00	10 680.00	405 680.00	17 903.60	30 426.00	2 754.40	10 680.00	297 764.00	34 552.00	236 000.00	2 754.40	34 552.00	418 882.00
33	121	Исмоилова Бузахро Тожди	25	167	149 580.13	395 000.00	10 680.00	405 680.00	17 903.60	30 426.00	2 754.40	10 680.00	213 764.00	14 018.00	152 000.00	2 754.40	14 018.00	327 478.13
34	174	Иулдашева Дилнора Рустам	0	0	350 327.36										350 327.00			0.36
35	178	Камолитдинова Ирода Элим	25	167	375 777.96	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	259 264.00	33 876.00	208 000.00	2 054.40	33 876.00	418 317.96
36	231	Каримкулова Насима Дилмур	25	167	269 171.11	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	391 264.00	26 917.00	340 000.00	2 054.40	26 917.00	186 670.11
37	217	Комилова Махлиев Шавкат	0	0	179 632.63													179 632.63
38	201	Кучкарова Насиба Фахрид	23	153	121 562.96	270 269.46	9 825.60	280 095.06	1 274.98	21 007.13	196.15	9 825.60	32 303.86	9 249.00		196.15	9 249.00	360 105.16
39	197	Махлимова Рано Тохир киз	0	0												2 054.40		
40	216	Мансурова Дилафруза Кахра	20	134	286 017.63	260 778.44	8 544.00	269 322.44	9 040.36	20 199.18	1 390.82	8 544.00	339 174.36		300 000.00	1 390.82		216 165.71
41	203	Мансурова Севара Толкин	25	167	425 158.96	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	240 064.00	40 048.00	188 800.00	2 054.40	40 048.00	480 726.96
42	187	Мансурова Фотиматолкин	25	167	359 893.34	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	383 264.00	32 296.00	332 000.00	2 054.40	32 296.00	280 013.34
43	241	Махамедова Дилноза Собир	0	0	286 018.00										2 933.00			2 933.00
44	129	Махамедова Фаргатгали	25	167	382 133.40	355 000.00	10 680.00	365 680.00	15 303.60	27 426.00	2 354.40	10 680.00	315 764.00	32 703.00	260 000.00	2 354.40	32 703.00	399 346.40
45	166	Махкамова Дилноза Мироб	0	0												2 054.40		
46	233	Махкамова Муниса Рахмат	0	0												2 804.40		
47	148	Махмуджанова Навруза Ма	25	167	489 697.28	515 000.00	10 680.00	525 680.00	25 703.60	39 426.00	3 954.40	10 680.00	599 764.00	46 861.00	520 000.00	3 954.40	46 861.00	368 752.28
48	212	Мирабидова Шахноза Ихти	25	167	347 763.54	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	205 264.00	38 331.00	154 000.00	2 054.40	38 331.00	439 848.54
49	22	Мирзалиева Зухра Хурсан	0	0												3 804.40		
50	116	Мирзахужаева Барно Муми	25	167	79 556.00	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	297 825.00	16 311.00	246 561.00	2 054.40	16 311.00	101 100.00
51	165	Миробитова Гулхае Мирда	0	0												2 054.40		
52	149	Миртажиева Гулзода Мироб	0	0												2 054.40		
53	238	Миртолипова Наргиза Каби	25	167	115 898.11	325 000.00	10 680.00	335 680.00	13 353.60	25 176.00	2 054.40	10 680.00	346 464.00	43 164.00	295 200.00	2 054.40	43 164.00	61 950.11
54	230	Мирхожиева Юлдуз Баходи	0	0	142 561.11								96 000.00					46 561.11
55	139	Морилбоева Дилноза Ерга	0	0	334 994.28								180					

62	119	Норматова Дилфоза Хурсат	25	197	312 553	325 000 00	10 680 00	335 680 00	23 103 60	36 426 00	3 554 40	10 680 00	401 646 00	34 516 00	327 882 00	3 554 40	34 516 00	0 47
63	213	Обидова Мафтуна Собиржон	25	167	343 636 28	325 000 00	10 680 00	335 680 00	25 703 60	39 426 00	3 954 40	10 680 00	523 764 00	42 685 00	444 000 00	3 954 40	42 685 00	302 867 28
64	237	Ортинова Дурдона Толият	25	167	279 701 63	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	307 264 00	29 623 00	278 294 63	2 054 40	29 623 00	78 294 63
65	62	Ортинова Назокат Миробой	25	167	325 436 11	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	248 264 00	34 356 00	197 000 00	2 054 40	34 356 00	378 496 11
66	163	Париева Дилсора Олимжон	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00	17 903 60	30 426 00	2 754 40	10 680 00	335 680 00		273 916 00	2 754 40		-0 09
67	164	Парматова Захро Рахмонжон	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00							2 054 40	2 054 40		
68	225	Раимова Мамакат Топалбай	0	40	327 297 05	85 029 94	2 563 20	87 593 14	3 196 51	6 569 49		2 563 20	245 934 18		240 000 00	2 054 40		168 956 01
69	170	Расуллова Мамура Собиржон	25	167	281 965 28	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	275 264 00	28 197 00	224 000 00	2 054 40	28 197 00	314 194 28
70	118	Рахматова Мадина Бекход	25	167	434 128 26	325 000 00	10 680 00	335 680 00	15 303 60	27 426 00	2 354 40	10 680 00	319 764 00	54 077 00	264 000 00	2 354 40	54 077 00	425 967 26
71	67	Рахматуллаева Муаттаз Жа	25	167	487 356 28	395 000 00	10 680 00	405 680 00	17 903 60	30 426 00	2 754 40	10 680 00	619 764 00	28 005 00	558 000 00	2 754 40	28 005 00	245 269 28
72	69	Рахматова Шахло Закировна	25	167	327 347 62	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	335 680 00		316 764 00	2 054 40		0 18
73	193	Салигова Сапаргул Шариф	25	167	354 477 96	430 000 00	10 680 00	440 680 00	20 178 60	33 051 00	3 104 40	10 680 00	461 014 00	39 273 00	394 000 00	3 104 40	39 273 00	294 870 96
74	234	Саетова Шахноза Абдумали	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00							2 804 20	2 804 20		
75	199	Самарова Гулзода Муҳудди	0	0	183 603 96													183 603 96
76	207	Сартаев Алибек Ибрагимжон	25	167	619 929 85	325 000 00	10 680 00	335 680 00	4 888 00	25 176 00	752 00	10 680 00	41 496 00	27 032 00		752 00	27 032 00	887 081 85
77	11	Саурбаев Индор Абдужалил	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00							5 254 40	5 254 40		
78	192	Сиддикова Замира Кусанов	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00							2 004 40	2 004 40		
79	175	Собинова Умида Гофуржон	25	167	390 644 96	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	253 664 00	40 555 00	202 400 00	2 054 40	40 555 00	432 105 96
80	135	Сопиева Нигора Уринбойева	0	0	136 600 18										136 600 00			0 18
81	206	Табиддинова Махфуза Дил	0	0	133 436 96										133 436 00			8 96
82	222	Темирова Юлдуз Мирзоя	25	167	335 467 63	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	27 426 00	2 054 40	10 680 00	270 314 00	39 551 00	216 800 00	2 054 40	39 551 00	381 282 63
83	91	Тоирова Дилфозу Фарход	25	167	348 091 48	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	251 264 00	42 036 00	200 000 00	2 054 40	42 036 00	390 469 48
84	29	Топилова Назокат Камилжон	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00							2 304 20	2 304 20		
85	228	Торбасова Дилора Исмаилов	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00							2 054 40	2 054 40		
86	45	Туникова Гулзода Исмаилов	25	167	294 182 28	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	284 064 00	41 348 00	232 800 00	2 054 40	41 348 00	304 450 28
87	98	Туникова Нафиса Рустам	0	0	376 226 22								94 606 00	35 622 00	94 606 00		35 622 00	246 000 22
88	72	Туниязанов Рахматжон Хус	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00							2 554 40	2 554 40		
89	196	Тулуева Саодат Ахмадбой	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00							2 054 40	2 054 40		
90	215	Тулуева Саодат Эркиновна	25	167	403 934 63	430 000 00	10 680 00	440 680 00	20 178 60	33 051 00	3 104 40	10 680 00	153 947 00	51 946 00	86 933 00	3 104 40	51 946 00	638 721 63
91	242	Тулкинова Еркиной Дилму	25	167	286 018 00	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	303 845 00	28 602 00	152 581 00	2 054 40	28 602 00	389 251 00
92	235	Турсева Умиди Сайфиддин	25	167	315 898 11	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	307 213 00	33 164 00	255 949 00	2 054 40	33 164 00	311 201 11
93	186	Турсинова Махсума Сунатов	0	0	185 834 97											10 804 40		
94	181	Турдалиева Бахора Мухид	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00	4 888 00	25 176 00	752 00	10 680 00	41 496 00			752 00		294 184 00
95	247	Тухтаева Юлдуз	25	167	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00								13 804 40		
96	162	Уринбаева Холда Рахмон	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00								5 804 40		
97	190	Уринбаева Гитина Ильяс	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	462 775 00	38 370 00	411 511 00	2 054 40	38 370 00	246 266 96
98	173	Усманова Назира Мирзак	25	167	411 731 96	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	462 775 00	38 370 00	411 511 00	2 054 40		
99	71	Усманова Нилуфар Кадирж	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00								2 054 40		140 684 85
100	182	Усмонова Зулқумор Раимж	0	0	140 684 85											2 054 40	11 685 00	26 719 35
101	131	Хайриддинова Мухлиса Бах	25	167	116 852 35	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	414 128 00	11 685 00	362 864 00	2 054 40	11 685 00	
102	150	Хайриддинова Нодира Нур	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00								2 054 40		47 317 67
103	214	Хайриддинова Фатима Мав	0	0	47 317 67											2 054 40		424 117 28
104	171	Хакимова Мохира Мирсирх	25	167	387 178 28	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	313 349 00	39 616 00	262 085 00	2 054 40	39 616 00	404 415 96
105	183	Хакимова Мухайе Яеубжон	25	167	421 700 96	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	269 265 00	36 004 00	218 001 00	2 054 40	36 004 00	382 653 28
106	136	Халилова Зилола Курбанал	25	167	394 252 28	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	281 211 00	33 156 00	229 947 00	2 054 40	33 156 00	387 618 28
107	168	Халпукаева Фатима Тирак	25	167	366 305 28	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	490 246 00	29 940 00	398 982 00	2 054 40	29 940 00	189 774 50
108	143	Хамракулова Захро Расид	25	167	386 245 74	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	450 246 00	39 940 00	398 982 00	2 054 40	39 940 00	333 088 74
109	179	Хандамбоева Махфуза Руст	25	167	436 093 96	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	350 210 00	38 627 00	298 946 00	2 054 40	38 627 00	333 088 74
110	194	Хасанова Гавхар Сайрияди	25	167	366 061 28	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	361 463 00	33 996 00	310 199 00	2 054 40	33 996 00	306 282 28
111	85	Хасанова Хилола Акмалж	25	167	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00								2 054 40		
112	244	Хасанова Гулжахан Аамал	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00								2 054 40		455 053 63
113	226	Хасанова Гулдана Аамал	0	0	0	325 000 00	10 680 00	335 680 00								2 054 40		176 357 13
114	223	Холдарова Мафтуна Мирхид	0	0	176 367 13											348 916 45		
115	189	Холматова Саодат Мирхид	0	0	348 916 45											2 054 40		328 179 28
116	155	Холмукаева Зухра Тирак	25	167	318 877 28	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	287 521 00	40 857 00	238 257 00	2 054 40	40 857 00	245 219 28
117	169	Холмукаева Зухра Тирак	25	167	234 339 28	430 000 00	10 680 00	440 680 00	20 178 60	33 051 00	2 754 40	10 680 00	396 518 00	33 182 00	329 954 00	2 754 40	33 182 00	277 072 28
118	65	Шарипова Зулдуха Шавкат	25	167	410 634 28	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	418 951 00	52 291 00	365 687 00	2 054 40	52 291 00	120 647 28
119	164	Шарфова Мохира Холмат	25	167	390 202 28	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	397 057 00	225 978 00	327 793 00	2 054 40	225 978 00	113 881 28
120	158	Шукурова Аяда Даврон киз	25	167	311 377 25	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	397 057 00	225 978 00	327 793 00	2 054 40	225 978 00	113 881 28
121	246	Шукурова Захро Анавар киз	24	161	432 862 96	325 000 00	10 680 00	335 680 00	13 353 60	25 176 00	2 054 40	10 680 00	397 057 00	225 978 00	327 793 00	2 054 40	225 978 00	113 881 28
122	205	Эргашова Гулноза Шавкат	21	141	274 401 20	325 000 00	10 680											

Приложение В.
(рекомендуемое)
Удержание на пластиковые карточки с сотрудников

Удержания на пластиковые карточки с сотрудников № 5 от 27 Февраля 2016 г.
по ООО "NEW CLASS TEXTILE" за Январь 2016 г.

Лист № 1

№ п/п	№ пластик. карточки	Фамилия, Имя, Отчество	Сумма	Подпись
1	8600202987403176	Абдувалиева Еркиной Саидислом кизи		
2	8600202931406994	Абдуллаева Умриниса Собит кизи	525 000	
3	8600202980847528	Абдумаликова Нилуфар Даниёр кизи	585 000	
4	8600202986147188	Абдураимов Отабек Тиллахужаевич	400 000	
5	8600202930650246	Адураимов Оибек Тиллахужаевич	470 000	
6	8600202985481612	Акилбеков Данияр Тангирбердиевич	450 000	
		итого	500 000	
			2930 000	

Два миллион девятсот тридцат тысяч сум

Руководитель

Гл бухгалтер



Handwritten signature of X. R. Urinbaeva

Уринбаева Х Р

Акилбекова К Б

Приложение Г. (рекомендуемое) Приходный ордер

ПРИХОДНЫЙ ОРДЕР №00000000005 от 15.02.16 г. от ИП ООО "BIRYUZA GROUP" по Договор №1 от 15.06.2015 г.

Организация: ООО "NEW CLASS TEXTILE"

Склад: Основной

Наименование, сорт, марка, размер	Ед. изм.	Количество		Цена сум. т.	Сумма без учета НДС, сум. тийин
		по доку-менту	принято		
1	2	3	4	5	6
TS-0824 крой фуфайка мужская	шт.	1573 000	1573 000	1 000,00	1 573 000,00
Вкладыш картонный	шт.	1573 000	1573 000	570,00	896 610,00
Держатель этикетки из прозрачного полимера 8,5 см	шт.	1573 000	1573 000	0,00	0,00
Тканная этикетка напечатанная 15 мм	шт.	1573 000	1573 000	4,00	6 292,00
Этикетка самоклеющаяся 2,6х5, 5х5, 4,5х6,5	шт.	1573 000	1573 000	4,00	6 292,00
Ярлыки картонные	шт.	1573 000	1573 000	20,00	31 460,00
Ярлыки печатные	шт.	1573 000	1573 000	3,00	4 719,00
Пуговицы пластмассовые диам 1 см	шт.	3146 000	3146 000	15,00	47 190,00
Шнур плетельный 15 ии	м	1600 000	1600 000	130,00	208 000,00
Пакетп/э 500(80+80)х1050х0,10	кг.	3 000	3 000	13 200,00	39 600,00
Пакетп/э 500(80+80)х1050х0,10	кг.	11 000	11 000	13 200,00	145 200,00
Скотч самоклеющийся упаковочный 4,5 см	шт.	2 000	2 000	1 030,00	2 060,00
Нитки швейные 100% полиэстер разных цветов	шт.	11 000	11 000	20 085,00	220 935,00
Итого		15784.000	X		3 181 358,00

Принял  подпись _____ расшифровка подписи _____

Сдал  подпись _____ расшифровка подписи _____



**Приложение Д.
(рекомендуемое)**

Акт приема-передачи продукции переработки давальческого сырья

Приложение 4 к Положению о порядке отражения в бухгалтерском учете операций, связанных с давальческим сырьем

АКТ № 9
приема-передачи продукции переработки давальческого сырья
по договору Договор №1 от 15.06.2015 г.

Переработчик: **ООО "NEW CLASS TEXTILE"**
Местонахождение: Таш вил Паркент тум Кораколпак киш Марказий куча

та составления: 20 Февраля 2016 г.
ИНН: 302632114

Давалец: **ИП ООО "BIRYUZA GROUP"**
Местонахождение: Нам обл Туракур р-н Шаханд Ф-л Таш обл Занг р-н с/с Урта овул Ешлик 1

ИНН: 207125387

Наименование продукции переработки давальческого сырья	Код	Кол-во, шт	Цена за единицу	Стоимость поставки	НДС		Стоим. поставки с учетом НДС
					Ставка %	Сумма	
TS-0824 фуфайка мужская в упаковке		1 754,00	5 400,00	9 471 600,00			9 471 600,00
Всего к оплате		1 754,00		9 471 600,00			9 471 600,00

Всего кол-во: 1 754,00 Одна тысяча семьсот пятьдесят четыре штук

к оплате: 9 471 600,00 Девять миллионов четыреста семьдесят одна тысяча шестьсот сум 00 тийин
Без НДС.

От переработчика сдал:



Руководитель

Зав складом

От давальца принял:

Руководитель

Зав складом

Приложение Е.
(рекомендуемое)
Приходный кассовый ордер

ООО "NEW CLASS TEXTILE"				Форма по ОКУД по ОКПО		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Коды</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0310001</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> </td> </tr> </table>		Коды	0310001		
Коды											
0310001											
ПРИХОДНЫЙ КАССОВЫЙ ОРДЕР				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Номер документа</td> <td style="text-align: center;">Дата составления</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;">27.02.16</td> </tr> </table>		Номер документа	Дата составления		27.02.16	ООО "NEW CLASS TEXTILE" КВИТАНЦИЯ к приходному кассовому ордеру № 2 от 27 Февраля 2016 г.	
Номер документа	Дата составления										
	27.02.16										
Дебет		Кредит		Сумма, Сум	Код целевого назначения	Принято от АО "UT BANK"					
		код структурного подразделения	корреспондирующий счет, субсчет	код аналитического учета							
50.10		51.10		2 930 000-00							
Основание зарбт плата						Основание зарбт плата					
Принято от АО "UT BANK"						Сумма 2 930 000-00 Два миллиона девятьсот тридцать тысяч сум 00 тийин					
Основание зарбт плата						27 Февраля 2016 г. М. П. (штампа)					
Два миллиона девятьсот тридцать тысяч сум 00 тийин						Главный бухгалтер Акилбекова К. Б.					
Приложение по чеку						Кассир Уринбаева Х. Р.					
Главный бухгалтер		Акилбекова К. Б. расшифровка подписи		Уринбаева Х. Р. расшифровка подписи		Уринбаева Х. Р. расшифровка подписи					
Получил кассир		Уринбаева Х. Р. расшифровка подписи		Уринбаева Х. Р. расшифровка подписи		Уринбаева Х. Р. расшифровка подписи					