

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

Институт электронного обучения  
Направление подготовки Бухгалтерский учет, анализ и аудит  
Кафедра 38.03.01 Экономика

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

Тема работы
<b>Расчёты с персоналом по оплате труда на примере (На примере Медеплавильного завода АО «Алмалыкский ГМК»)</b>

УДК 657. 471. 12:331.21

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
<b>3-ЗБ2А1</b>	<b>Голованова Кристина Олеговна</b>		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
<b>Доцент каф. экономики</b>	<b>Спицына Л.Ю</b>	<b>к.э.н.</b>		

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
<b>профессор</b>	<b>Барышева Г.А.</b>	<b>Д.э.н. профессор</b>		

Томск 2017

## ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
Р1	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)
Р2	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)
Р3	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)
Р4	<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>
Р5	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, 5,10)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
Р6	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; ОК-11,13)

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
P7	Принимать участие в выработке и реализации для 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;	Требования ФГОС (ПК-5; ПК-7; ОК-5,8)
P8	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)
P9	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)
P10	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)
P11	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)
P12	Осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС (ПК-14; ПК-15; ОК-2)
P13	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; 13; ОК-1,7, 8)

<b>Код результата</b>	<b>Результат обучения (выпускник должен быть готов)</b>	<b>Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон</b>
P14	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)
P15	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 Бухгалтерский учет, анализ и аудит  
Кафедра 38.03.01 Экономика

УТВЕРЖДАЮ:  
Зав. кафедрой  
Г. А. Барышева

\_\_\_\_\_  
(Подпись)                      (Дата)

**ЗАДАНИЕ**

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

Бакалаврской работы (бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)
---

Студенту:

Группа	ФИО
3-ЗБ2А1	Головановой Кристине Олеговне

Тема работы:

<b>Расчёты с персоналом по оплате труда на примере (На примере Медеплавильного завода АО «Алмалыкский ГМК»)</b>	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	

Срок сдачи студентом выполненной работы:	
--	--

**ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:**

<b>Исходные данные к работе</b> <i>(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 особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i>	Объект исследования – учёт расчётов с персоналом по оплате труда на Медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК» Исходные данные: нормативные и законодательные акты, коллективный договор АО «Алмалыкского ГМК», учётная политика АО «Алмалыкского ГМК», периодические издания, информационные правовые источники, ресурсы Интернет, первичные бухгалтерские документы, отчётная документация медеплавильного завода АО «Алмалыкского ГМК»
--	--

<p><b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b> <i>(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).</i></p>	<p>1. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда 1.1 Сущность и состав расчетов с персоналом по оплате труда 1.2 Последние тенденции бухгалтерского отражения по оплате труда 2. Порядок бухгалтерского учёта расчётов по заработной плате 2.1 Нормативное правовое регулирование учёта расчётов по оплате труда в РФ и РУз 2.2 Общие принципы и порядок отражения операций по учёту оплаты труда 3. Организация учёта заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК» 3.1 Порядок организации учёта расчётов по заработной плате и его документальное оформление 3.2 Анализ учёта расчётов по заработной плате и его совершенствование</p>
<p><b>Перечень графического материала</b> <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i></p>	
<p><b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b> <i>(с указанием разделов)</i></p>	
<p><b>Раздел</b></p>	<p><b>Консультант</b></p>
<p><b>Корпоративная социальная ответственность</b></p>	<p>Феденкова А.С</p>
<p><b>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</b></p>	
<p></p>	

<p><b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</b></p>	
--	--

**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
3-3Б2А1	Голованова К.О.		

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа состоит из 143 страниц, 5 рисунков, 21 таблиц, 53 источников, 7 приложений.

**Ключевые слова:** оплата труда, формы и системы оплаты труда, виды заработной платы, основная и дополнительная заработная плата, удержания из заработной платы, взносы на обязательное социальное страхование, анализ заработной платы, автоматизация бухгалтерского учёта, безналичный расчёт.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в современном мире, бухгалтерский учёт оплаты труда является важной частью контроля расходов предприятия и механизмов анализа эффективности его деятельности. Развитие и совершенствование порядка бухгалтерского учета расчетов по заработной плате направлены на приближение их к международным стандартам финансовой отчётности. Этот процесс происходит во всех странах мира, в том числе, в Российской Федерации и в Республике Узбекистан.

Цель исследования – анализ организации бухгалтерского учета оплаты труда на производственном предприятии.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является учёт расчётов с персоналом по оплате труда в Российской Федерации и Республике Узбекистан.

Предметом исследования работы является порядок учёта расчётов с персоналом по оплате труда.

В процессе исследования были рассмотрены: нормативные и законодательные акты, коллективный договор АО «Алмалыкского ГМК», учётная политика АО «Алмалыкского ГМК», периодические издания, информационные правовые источники, ресурсы Интернет, первичные бухгалтерские документы, отчётная документация медеплавильного завода АО «Алмалыкского ГМК»

Структура работы: Выпускная квалификационная работа состоит из 3-х частей. В первой части отражены теоретические основы заработной платы, системы оплаты труда, нормативное регулирование оплаты труда а также представлен сравнительный анализ основных статей законодательства по оплате труда в Российской Федерации и Республике Узбекистан; во второй - особенности детальности и бухгалтерского учёта в сфере заработной платы медеплавильного завода АО «Алмалыкский ГМК».

Выпускная квалификационная работа выполнена в текстовом редакторе MicrosoftWord 2013

## Определения, обозначения, сокращения

В данной работе используются следующие определения:

**Заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

**Тарифная ставка (оклад, должностной оклад)** - это размер денежной выплаты (оклад, должностной оклад) в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Эта выплата фиксирована, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

**Корпоративная социальная ответственность** - это совокупность направлений и действий политики предприятия, в которой учитываются кроме соблюдения законов и выпуска качественных продуктов, интересы стейкхолдеров и других заинтересованных сторон, в том числе окружающей среды.

**Стейкхолдер** - это заинтересованная сторона, физическое лицо или организация, имеющая права, долю, требования или интересы относительно системы или её свойств, удовлетворяющих их потребностям и ожиданиям

В работе используются следующие сокращения:

РФ – Российская Федерация;

РУз – Республика Узбекистан;

АО «Алмалыкский ГМК» - акционерное общество Алмалыкский горно-металлургический комбинат;

ИТР - Инженерно-технический работник;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда;

ЕТКС -единый тарифно-квалификационный справочник;

НДФЛ - Налог на Доходы Физических Лиц;

КИПиА – контрольно-измерительные приборы и автоматизация;

ТК – трудовой кодекс;

ФЗ – федеральный закон;

НК – налоговый кодекс;

ПФР – пенсионный фонд Российской Федерации;

ФСС – фонд социального страхования;

ФФОМС – федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

КМ РУз – кабинет министров Республики Узбекистан;

ЕСП – единый социальный платёж;

ГК – гражданский кодекс;

КСО – корпоративная социальная ответственность.

## Оглавление

<b>Введение</b>	<b>12</b>
1. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда	<b>15</b>
1.1 Сущность и состав расчётов с персоналом по оплате труда	<b>15</b>
1.2 Последние тенденции бухгалтерского отражения по оплате труда	<b>31</b>
Глава 2. Порядок бухгалтерского учета расчетов по заработной плате	<b>40</b>
2.1 Нормативное правовое регулирование учета расчетов по оплате труда в РФ и РУз	<b>40</b>
2.2 Общие принципы и порядок отражения операций по учету оплаты труда	<b>43</b>
Глава 3. Организация учета заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК»	<b>59</b>
3.1 Порядок организации учета расчетов по заработной плате и его документальное оформление	<b>59</b>
3.2 Анализ учета расчетов по заработной плате и его совершенствование	<b>104</b>
Корпоративная социальная ответственность	<b>110</b>
Заключение	<b>123</b>
Список использованных источников	<b>130</b>
Приложение А «Табель учёта рабочего времени»	<b>136</b>
Приложение Б «Приказ “Об установлении доплат работникам МПЗ в 2017 г”»	<b>139</b>
Приложение В «Приказ “О работе в выходной день и сверх урочное время”»	<b>140</b>
Приложение Г «График отпусков на апрель 2017 года по цеху КИПиА»	<b>141</b>
Приложение Д «Сведения об использовании рабочего времени за апрель месяц по цеху КИПиА»	<b>142</b>
Приложение Е «Акт выполненных работ»	<b>143</b>

## **Введение**

Заработная плата является источником доходов каждого рабочего. В современном мире, каждое предприятие направлено на эффективную деятельность, которое напрямую зависит от производительности труда рабочих. Не один рабочий не будет выполнять свою работу бесплатно ли за недостойное вознаграждение. Заработная плата это тот самый рычаг от которого зависит мотивация и производительность труда работников. Оплата труда работников представляет собой достаточно трудоёмкий процесс, размеры заработной платы напрямую зависят от личного вклада работника в производство товаров или услуг, от квалификации работника и трудности выполняемой работы. В современном мире, оплата труда формируется не только от физического вклада работника при производстве работы. На сегодняшний день высоко ценится интеллектуальный труд, и зачастую даже выше чем физический.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в современном мире, оплата труда является важной частью бухгалтерского учёта. В связи со становлением рыночных отношений, сегодня бухгалтерский учёт постоянно изменяется, изменения в большей степени направлены на совершенствования бухгалтерского учёта, соответствие международным стандартам финансовой отчётности. На сегодняшний день, существует множество профессий, квалификаций, форм и систем оплаты труда. При расчёте заработной платы необходимо рассчитывать заработную плату для каждого сотрудника отдельно, производить необходимые начисления и удержания. Все вышеперечисленные операции, представляют собой трудоёмкий процесс, который требует определённой квалификации от бухгалтера в вопросах начисления заработной платы, выплат стимулирующего характера, своевременного удержания обязательных вычетов, составления балансов и отчётов по учёту заработной платы персонала.

Цель исследования – анализ организации бухгалтерского учета оплаты труда на производственном предприятии.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является учёт расчётов с персоналом по оплате труда в Российской Федерации и Республике Узбекистан

Предметом исследования работы является порядок учёта расчётов с персоналом по оплате труда

Для осуществления цели исследования необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить теоретические основы и понятия в сфере расчетов по заработной плате.
2. Рассмотреть состав операций по учету заработной платы;
3. Изучить нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в РФ и РУз и провести сравнительный анализ нормативного регулирования.
4. Изучить порядок учёта оплаты труда на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК».

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

Основные направления современных исследований по теме Экономическая сущность заработной платы рассмотрена в исследованиях таких ученых, как Весниным В.Р., Винокуровой М.А., Гореловой Н.А. Волгиным О.Н., Пушкарёвым Н.Н., Матвеевым А.А Адамчук В.В., Генкин Б.М., Ромашов О.В., Сорокин М.Е [53].

Научная новизна работы состоит в сравнительном анализе нормативного регулирования в области оплаты труда в Российской Федерации и Республике Узбекистан. Приведение сводной таблицы в которой указаны выявленные плюсы и минусы каждой системы, ключевые моменты и выводы согласно сравнительного анализа.

Практическая значимость работы заключается в выявлении недостатков и усовершенствовании системы оплаты труда на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК» с целью повышения производительности труда и эффективной деятельности предприятия.

# **1. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда**

## **1.1 Сущность и состав расчётов с персоналом по оплате труда**

Рынок труда относится к рынку ресурсов. Который на прямую связан с человеческим капиталом и представляет собой сложную систему. Основная сложность заключается в том, что физические данные человека многогранны, что приводит к невозможности прогнозирования уровня трудовых усилий работника. Второй сложностью является то, что рынок труда разнообразен и заработную плату приходится определять согласно квалификации работника. Третья сложность - мобильность рабочей силы, а это значит, что один и тот же работник способен менять виды деятельности переходя к более производительным. Четвёртая сложность, рынок труда связан с человеческим фактором который включает в себя социальные, психологические, политические аспекты, сложность заключается в том, что у работника есть свои определённые права на которые он может рассчитывать.

Современная российская экономика рынка труда представляет собой социально-экономические отношения, в которых выделяется четыре подхода к определению рынка труда:

1. Рынок труда – важнейший элемент национального рынка;
2. Рынок труда – не имеющий единого мнения о товаре;
3. Рынок труда – общественный институт показывающий его функционирование;
4. Рынок труда – не рассматривает общепринятую терминологию, отрицает возможность наличие рынка труда и купле-продажи товара рабочей силы или труда [3, С.124].

5. Рынок труда с социально экономической точки зрения позволяет добиваться следующих задач – удовлетворение человеческих потребностей как работника, так и развивающей личности.

Каждый работник при выполнении трудовых функция рассчитывает на достойное вознаграждение, которое зависит от факторов наглядно изображенных на рисунке 1



Из выше сказанного приходим к выводу, что рынок труда представляет собой сложную систему, в которой главным фактором является человек, обладающий разными способностями, а именно: уровнем квалификацией, отстаиванием своих прав, поиском лучшего и интересного варианта. В силу всех этих факторов формирование заработной платы прежде всего должно ссылаться на уровень знаний, квалификацию, образованность работника. Имея все вышеперечисленные факторы работник вправе рассчитывать на достойное вознаграждение. К не менее важному фактору относится спрос на определённую профессию или должность. На примере рассмотрим проблему сложившуюся на Медеплавильный завод «АО Алмалыкский ГМК» который нуждается в квалифицированных инженерно-технических работниках, основная проблема заключается в том, что на предприятии имеются высококвалифицированные специалисты, которые осознанно

отказываются брать на себя ответственность и занимать должности ИТР, обусловлено это тем, что заработная плата инженерно-технических работников не соответствует потребностям кадров, всё сводится к тому что на сегодняшний день специалист и простой рабочий получают практически одинаковую заработную плату. Руководство «АО Алмалыкский ГМК» приняло решение о поднятии заработной платы и предоставлении (контрактов), что существенным образом повлияет на повышение заработной платы, штат будет укомплектован квалифицированными работниками, которых устраивает заработная плата, а значит увеличится производительность труда и эффективная деятельность комбината.

Рассмотрим рынок труда в современной экономике: Российская наука проявляет особый интерес к рынку труда. Ещё с давних времён российские исследователи обсуждали проблему рынка труда, у каждого формировался свой взгляд. В настоящее время можно сказать, что мнения по исследованию рынка труда в России сформировались. Была проведена огромная работа, статистические наблюдения, анализ тенденций по безработице, прогнозирование рынка труда, составлена программа по развитию рынка труда. В современной России рынок труда представляет собой систему социально-экономических отношений, и рассматривается как часть рыночного хозяйства, представляющего собой прогрессивное движение в социально-экономической области. Данную точку зрения придерживается З.И. Калугина, Т.Н. Вершинина, Ю.Н. Попов, А.В. Шевчук [4, С. 226].

Не желая абсолютизировать рынок труда, в В.И. Плакся указывает на то, что не рынок труда детерминирует создание рыночной экономики, а он сам является следствием становления рыночных отношений в основных сферах и отраслях экономики, что тоже подтверждает его значимость на макроэкономическом уровне. [4, С. 13]

Л.И. Леонтьева отмечает “Рынок рабочих мест как составная часть рынка труда представляет ту часть системы трудовых отношений, которая складывается на стоимостной основе по поводу реализации работодателем его рабочих мест” [5, С. 52]. В. А. Павленков в рынке труда сочетает два рынка “Живого (рынок рабочей силы) и овеществленного (рынок рабочих мест)” [6, С. 307-306]. Однако его понятия не разделяются так как рынок труда и рынок рабочих мест это два абсолютно разных понятия, так как собственники средств производства и работодатели выступают в роли субъекта рабочих мест, где рабочие места на рынке сами по себе не могут обращаться. Существует ещё одно ошибочное мнение так, А. Котляр считает: “если бы у носителей рабочей силы имелись возможности покупки средств производства, они бы небыли бы вынуждены продавать свою рабочую силы” [7].

Многие не подтверждают этот факт, и действительно, если человек не занимается предпринимательской деятельностью это не говорит о том, что у него нет на это средств [4, С. 228]. Я согласна с данным убеждением по сколько предпринимательское дело предполагает собой не только наличие капитала но и определённый риск, а также желание заниматься предпринимательской деятельностью.

Следовательно, мы приходим к выводу о том, что современные взгляды многих российских учёных сводятся к тому, что рынок труда представляет собой определённую социально-экономическую систему. Непосредственно связанную с человеческим капиталом. Именно от развития рынка труда зависит будущее населения. Имея квалифицированные кадры и правильную систему мы сможем избежать безработицу. Занятое население и низкий уровень безработицы это один из основных показателей развития социально-экономической системы.

Каждый работник предлагая свою рабочую силу заинтересован в получении достойного вознаграждения. Так рабочая сила входит в

общественную комбинацию факторов производства, определяя процесс производства, где основным является заинтересованность работника в получении дохода. Человек предлагая свою рабочую силу за определённое вознаграждение – входит в процесс производства.

Рассмотрим формирование заработной платы в РФ

Согласно ТК РФ заработная плата выплачивается в денежной форме (в рублях), также возможна выплата заработной платы в не денежной форме, которая не должна превышать 20% от заработной платы работника. Для выплаты заработной платы в другой форме, работнику необходимо оформить заявление. Условия выплаты должны прописываться в трудовом и коллективном договоре [2, С.151].

Заработная плата напрямую зависит от трудового вклада и количества выполненной работы. Если максимальный размер заработной платы не ограничен, то согласно Закону РФ №82-ФЗ от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда» , минимальная заработная плата не должна быть меньше установленной, где работодатель обязан платить своему работнику сумму заработной платы, не меньше установленного минимального размера заработной платы, где с 01.07.2016 года минимальный размер оплаты труда составляет 7800 рублей (Федеральный закон от 02.06.2016 № 164-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» [1].

Сегодня мы довольно часто встречаем такое понятие как минимальный размер заработной платы, рассмотрим его более подробно

Минимальный размер оплаты труда представляет собой сумму прожиточного минимума, которая складывается из потребительской корзины для населения, в которую входят основные продукты питания, а также непродовольственные наборы и рассчитывается как половина общей стоимости потребительской корзины. Минимальный размер оплаты труда

необходим для определения заработных плат, различных пособий, тем самым минимальный размер регулирует оплату труда. При определении пособий также необходимо знать сумму минимального размера заработной платы. Это значит, что заработная плата работника, а также пособия и компенсации, не могут быть ниже установленной минимальной заработной платы.

Минимальный размер необходим для регулирования оплаты труда, определения размеров пособий, налогов, штрафов.

Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» устанавливается на все регионы РФ одновременно, согласно данного закона каждый работник в независимости от условий труда и квалификации, не должен получать заработную плату ниже установленного размера.

Рассмотрим таблицу 1 в которой указаны изменения минимального размера оплаты труда за последние 3 года в зависимости от изменения суммы прожиточного минимума

Таблица 1-Изменение МРОТ. Составлена автором по данным [13; 14]

Год	Минимальный размер оплаты труда в рублях	Основания	Срок действия
2015	5965	Федеральный закон от 01.12.2014 №408 ФЗ	С 1.01.2015 по 31.12.2015
2016	6204	Федеральный закон от 14.12.2015 №376 ФЗ	С 1.01.2016 по 30.06.2016
2016	7500	Федеральный закон от 02.06.2016 № 164-ФЗ	С 1.07.2016 по 30.06.2017
2017	7800	Федеральный закон от 19.12.2016 № 460-ФЗ)	С 1.07.2017

В настоящее время существует основная и дополнительная заработная плата

-Основная заработная плата работников зависит от отработанного времени, качества работы и объёма [2, С. 151]. Делится на две основные системы: сдельную и повременную включающие в себя подсистемы наглядно изображенные на рисунке 2



Рисунок 2 формы оплаты труда

1) Дополнительная заработная плата – это заработная плата, которая выплачивается согласно трудового законодательства за неотработанное время [2, С. 151]

- Очередной трудовой отпуск;
- Перерыв в работе кормящих матерей;
- Льготные часы подростков;
- Выходное пособие при увольнении.

Основная заработная плата делится на сдельную и повременную.

Повременная заработная плата выплачивается в зависимости от отработанного времени по факту. Оплата труда производится согласно отработанным часам. [2, С.151]. Повременная система оплаты производится в зависимости от единицы учёта, это может быть:

- 1) Часовой тариф;
- 2) Дневной тариф;
- 3) Месячный тариф.

Формула формирования простой повременной заработной платы приведена на рисунке 3 и 4

1)



Рисунок 3 формула для расчёта часовой тарифной ставке (оклада)

2)



Рисунок 4 формула для расчёта заработной платы (простая повременная система)

Пример: месячная ставка аппаратчика компрессорных установок равна 25000 рублей, согласно производственному календарю, норма рабочих часов в январе 2017 года равна 176 часов. Для расчёта часового тарифа мне необходимо месячную тарифную ставку поделить на месячную норму часов.

$25000 \div 176 = 142,04$  рубля (часовая тарифная ставка аппаратчика компрессорных установок).

Для расчёта среднего значения часовой тарифной ставки необходимо годовую часовую норму разделить на число месяцев в году.

$2016 \div 12 = 168$  часов (среднемесячная норма рабочих часов).

Для определения среднечасовой тарифной ставки необходимо среднемесячную тарифную ставку работника поделить на среднемесячную норму часов.

$25000 \div 168 = 148,8$  рублей (среднечасовая ставка работника в текущем году)

Рассмотрим основные понятия сдельной системы оплаты труда:

При сдельной системе основным фактором является количество (объём) выполненной работы. Сдельная система может применяться, когда имеется возможность учёта результатов труда, устанавливать выполненную норму выработки, времени, производственного задания [2. С. 152]. При сдельной устанавливается сдельная расценка.

Сдельная оплата труда имеет свои особенности. Основным документом сдельщины является наряд на сдельную работу, или акт выполненных работ, в которых указываются норма работы, и её фактическое выполнение. При перевыполнении плана начисляется премия. При сдельной системе время суток, сверхурочные работы не влияют на заработную плату. Основным фактором остаётся количество выполненной работы, по итогам которой будет проводиться оплата. При сдельной системе оплаты труда, существует такое понятие как «аккордное задание», из чего складывается еще один вид оплаты:

Аккордная оплата труда – применяется для стимулирования работников, при сжатых сроках производства или выполнении максимально возможного объёма работ. При такой системе, оплата зависит от времени выполнения

работы и количества, то есть, заработная плата работника будет выше, если он за минимальное время выполнит максимальное количество работы [2, С. 153].

Для сравнения двух форм оплаты труда, составим сравнительную таблицу 2 и сделаем вывод

Таблица 2 – Сравнение сдельной и повременной системы оплаты труда. Составлена автором по данным [33]

Сдельная оплата труда	Повременная оплата труда
<b>Плюсы</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- заинтересованность работника в увеличении производительности труда</li> <li>- не требуется столь высокий контроль за работником как при повременной оплате труда</li> <li>- желание работать результативно</li> <li>- выполнение большого объёма работы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уменьшение издержек контроля качества продукции[33]</li> <li>- снижение текучести кадров</li> <li>- оплачиваются только отработанные часы</li> </ul>
<b>Минусы</b>	
<b>Сдельная оплата труда</b>	<b>Повременная оплата труда</b>
<p>Работники меньше уделяют вниманию качеству, так как стремятся произвести больше товара</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высокие затраты по контролю за качеством</li> <li>- торопясь произвести как можно больше работы, как правило страдает оборудование и происходят несчастные случаи</li> <li>- Данную форму можно использовать только на измеряемые показатели</li> </ul> <p>Работнику не интересны общие результаты предприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокая текучесть кадров</li> <li>- Перерасход материалов</li> </ul>	<p>Получение заработной платы за присутствие у работника нет стимула к производительности труда</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высокие издержки по контролю за работником</li> <li>- будь то высоко продуктивный работник или же наоборот заработная плата у него будет одинаковая</li> <li>- присутствие работников на рабочем месте определённое количество часов</li> <li>- Необходимо вести строгий учёт рабочего времени</li> </ul>

Согласно сравнительной характеристики можно сделать следующие выводы: сдельную оплату труда выгоднее всего применять на предприятии по

производству однотипной продукции, которую можно посчитать, при сдельной оплате труда не требуется высокий контроль за работником, так как он заинтересован произвести как можно больше товара и получить за него

Вознаграждение, спешка в работе приводит к высокой производительности труда и производству большого количества товаров. Однако спешка, это еще и поломка оборудования, сдельщик не заинтересован в сохранности оборудования, своевременном техническом осмотре (за частую не проводит техническое обслуживание либо проводит редко) что, как правило приводит к определённым издержкам, предприятие вкладывает не малые инвестиции в приобретение оборудования и его модернизацию. К тому же, при производстве, каждое предприятие преследует цель выпускать качественный товар, однако именно при сдельной оплате труда работник не заинтересован производить качественный товар, при выполнении работы направляет свои силы не на качество, а на скорость, в следствии чего, предприятие терпит не малые затраты по контролю за качеством. Спешка также может привести к нарушению правил техники безопасности, так, если при повременной системе труда перед выполнением работы, работник осмотрит рабочее место, оборудование, условия труда, тщательно подготовится к работе, устранит выявленные неисправности, то при сдельной оплате труда, работник зачастую нарушает правила техники безопасности стремясь выполнять свою работу максимально быстро в погоне за количеством, не обращая внимания на технику безопасности и неисправности оборудования, на качество и износ своего здоровья. При сдельной оплате труда не требуются высоко квалифицированные кадры, а значит можно сделать вывод о том что, сдельная оплата труда характерна для физической работы, ручного труда не требующей высокой квалификации и интеллектуального труда. К таким работам можно отнести строительство, промышленность, связь - те отрасли где вклад работника возможно посчитать. Очень сложно будет подсчитать заработную плату программисту, юристу,

бухгалтеру, так как их вклад в производство или оказания услуг не возможно измерить количеством. Имея определённые положительные стороны, сдельная оплата труда имеет существенные недостатки, которые не позволяют использовать данную систему для оплаты труда всех работников.

При повременной оплате труда работник получает вознаграждение не за количество произведённого товара, а за время нахождения на рабочем месте, однако я не совсем согласна с данной формулировкой. Ведь будучи так, производительность труда сойдёт на нет, а предприятие будет работать в убыток. Именно поэтому для сохранения производительности и эффективности необходим контроль, который при правильном подходе на каждом предприятии возможно обеспечить. Однако есть такой минус, как продуктивность, работая в бригаде, один работает более продуктивнее другого, но получает при этом ту же заработную плату-несправедливо. Если при сдельной оплате труда работник выпускает максимальное количество товара, то при повременной, без надлежащего контроля работник всего лишь считает часы до конца рабочего дня. При повременной работе, предприятие должно вести строгий контроль по учёту рабочего времени, в то время, при сдельной оплате время не учитывается, да и работник может работать сверх нормы в любое время, преследуя цель заработать больше денег. Что касается положительных сторон данной формы оплаты, то их на мой взгляд больше чем при сдельной. Во первых, работник производит более качественный товар так как не спешит за количеством, нежели при сдельной, экономия здесь происходит не только на контроле качества, но и на оборудовании, как правило работники при повременной системе оплаты более бережно относятся к оборудованию на котором они работают, происходит меньше несчастных случаев. Рабочий месяц таких работников зачастую складывается неравномерно, к примеру, техник по учёту расчётного отдела в начале месяца, чаще всего сидит без работы, но в конце месяца при расчёте заработной платы, подготовки различных отчётов постоянно занят работой, что в итоге приводит

к определённому положительному результату, несмотря на то, что в начале месяца работы у него почти нет, результат в конце месяца есть.

При выборе формы оплаты труда необходимо серьёзно и индивидуально, как для каждого производства, так и для каждой профессии отнестись к этому вопросу, рассмотреть все плюсы и минусы, определить особенности производства, важно для производства качество или количество, если предприятие преследует цели произвести качественный товар, то здесь лучше всего подойдёт повременная система, с целью произвести максимальное количество товара, которое можно измерить количеством нужно выбирать сдельную оплату труда. При выборе системы оплаты не мало важным являются издержки которые имеет предприятие при производстве, именно поэтому важно рассчитать их заранее, если предприятию важно качество, а оно использует сдельную оплату труда, то издержки по контролю за качеством в данном случае будучи крайне высоки, так как работник в погоне за количеством не думает о качестве произведённого товара.

Системы оплаты труда:

В крупных предприятиях и организациях, оплата рабочих чаще всего осуществляется по тарифной системе оплаты труда, основа этой системы заключается в совокупности нормативов, где по итогу регулируется заработная плата. Тариф работника напрямую зависит от квалификации работника, условий труда, сложности и вида производства. Главными элементами тарифной системы являются:

- единый тарифно-квалификационный справочник – является одним из основных документов, определяющим характеристику работы и требования предъявляемые к ней;

- тарифная сетка – представлена в виде таблицы в которой указаны часы, нормы, разряды и соответствующие им тарифы. Тарифы могут указывать часовую или дневную сумму согласно каждого разряда;

– тарифная ставка –используется при оплате труда рабочих крупных организаций, основной составляющей также является разряд работника. Тарифная ставка выражается в денежной форме.

– должностные оклады – используются при оплате труда руководителей, специалистов, служащих;

– система плавающих окладов – является стимулирующей, поскольку размер оклада напрямую зависит от производительности труда. Система плавающих окладов согласовывается с работником и указывается в коллективном договоре.

Пример: работнику АО «Алмалыкский ГМК» оплата труда была установлена согласно системе плавающих окладов. Сумма фонда оплаты труда составляет 95000 рублей, а ежемесячный оклад рабочего равен 24000 рублей. В январе 2017 года для оплаты труда было направлено 110000 рублей. Для расчёта коэффициента оплаты труда сумму направленную на оплату труда мы должны разделить на сумму фонда оплаты труда ( $110000 \div 95000 = 1,16$ ). Таким образом для расчёта заработной платы нам необходимо установленный ежемесячный оклад работника умножить на повышающий коэффициент ( $24000 \times 1,16 = 27840$  рублей). Согласно рассчитанной сумме по системе плавающих окладов видно, что заработная плата работника в январе 2017 года возросла на 3840 рублей;

Согласно Трудового кодекса Российской Федерации помимо основных тарифов и окладов в систему оплаты труда входят гарантированные установленные надбавки и доплаты, которые являются переменной частью заработной платы.

Доплаты- это специальные выплаты в виде компенсаций дополнительных затрат труда, либо доплаты связанные с тяжёлыми условиями труда. По характеру выплат надбавки и доплаты делятся на два вида:

1) Компенсационные выплаты - осуществляемые на основе режима работы, к ним относятся:

- работа в ночное время;
- сверхурочные работы;
- работа в выходные и праздничные дни;
- несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня;
- разъездной характер работы и др.
  
- к доплатам до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством относятся: перевод работника по состоянию здоровья на менее оплачиваемую работу, сохраняет прежний средний заработок на срок до одного месяца; профзаболевание-прежний средний заработок до полного выздоровления работника или присвоения ему группы инвалидности; беременные женщины и матери имеющие ребёнка до 1,5 лет с переходом на более лёгкую работу; и т.д.;
  
- доплаты связанные с отклонениями от нормальных условий труда;
  
- невыполнение норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника.

2) Стимулирующий доплаты и надбавки:

- за высокую квалификацию;
- за профессиональное мастерство;
- за совмещение профессий или должностей

Пример: в январе отчётного года бухгалтер АО «Алмалыкский ГМК», Рамазанова К.О. совмещал профессию оператора. При часовой ставки 230 рублей в час. Отработав 168 часов, согласно приказа директора Рамазановой К.О начисляется доплата в размере 30% от часовой ставки. Рассчитаем

основанную заработную плату Рамазановой К.О. ( $230 \text{ рублей} \times 168 \text{ ч} = 38640 \text{ рублей}$ ). Доплата составит ( $230 \times 30\% \times 168 \text{ часов} = 11592 \text{ рубля}$ ), Итоговая сумма за январь составит: ( $38640 + 11592 = 50232$ ) сумма без НДС и др.

Сумма компенсационных доплат и надбавок гарантируются государством и является обязательной. Стимулирующие доплаты и надбавки не являются обязательными, их наличие и размер определяет предприятие. Компенсации – выплачиваются для возмещения затрат на выполнение трудовых обязанностей согласно федеральным законам и Трудовым кодексом компенсация выплачивается в денежном выражении. Гарантии – наиболее характерны в социально-трудовых отношениях так как предоставляют работникам социальную защиту в виде различных социальных выплат гарантии предусмотрены ТК РФ.

На основании вышеизложенного следует сделать следующие выводы: каждый работник, каждая профессия и должность индивидуальна. Невозможно оценивать их вклад по одним и тем же критериям, выполняя работу, в некоторых профессиях особое внимание уделяется квалификации, стажу работы влияющими на общий результат, в некоторых количество и скорость выполняемой работы, существуют работы при которой неважна квалификация и опыт, к таким относятся однотипные работы выполняемые на протяжении всего рабочего времени (уборка помещений, смазка оборудования) и т.д., для примера хотелось бы рассмотреть работу по профессии токаря. В данной профессии при определении заработной платы важно учитывать квалификацию работника, качество выполняемой работы. При производстве деталей работник должен быть образован, уметь производить расчёты, знать технологию, особенности оборудования на котором ему приходится работать. Работник должен иметь опыт, без опыта и квалификации он не сможет произвести качественную деталь, которая идеально подойдёт для оборудования. Здесь важен каждый миллиметр.

Исходя из вышеперечисленных факторов заработная плата будет формироваться соответствующим образом.

## **1.2 Последние тенденции бухгалтерского отражения по оплате труд**

### **Автоматизация бухгалтерского учёта**

На сегодняшний день, в современном мире невозможно представить нашу жизнь без автоматизации, а жизнь предприятия тем более. Сегодня от малого до самого крупного предприятия ведут бухгалтерский учёт с помощью компьютеров, различных программ, иначе говоря автоматизируют свою бухгалтерскую деятельность. Давайте разберёмся что нам даёт применение в бухгалтерском учёте автоматизированные системы? Ну во первых, как правило автоматизация. это повышение эффективной деятельности, потому что именно за счёт программ многий учёт происходит быстрее, если сравнить ведение бухгалтерского учёта без средств автоматизации, то можно будет смело сказать, что за один день на своём рабочем месте бухгалтер осуществляет множество однотипных вычисления и операций, тратя своё время практически впустую, так как выполняет рутинную работу, в то время как бухгалтерская программа делает все на автоматике быстро и верно, во вторых автоматизированная система не допускает ошибки свойственные человеческому фактору (невнимательность, забывчивость, арифметические ошибки, умышленные действия и т.п.). как это не удивительно, но на сегодняшний день практически все бухгалтерские операции возможно автоматизировать. В 2016 году РУз ввели новую систему предоставлена отчетности в налоговую службу с помощью информационно вычислительной техники, для бухгалтеров, это огромный прорыв, поскольку сдача отчёта в

налоговую инспекцию, очереди, занимали огромное количество времени. На сегодняшний день данная система автоматизирована и достаточно эффективна.

Выбрав эффективную и надёжную систему по введению бухгалтерского учёта, это еще и своего рода «хранилище» данных, которые с лёгкостью возможно найти и предоставить необходимую информацию. Если вспомнить времена, когда автоматизированная система не была налажена на должном уровне, то можно смело сказать о том, что бухгалтерские отчёты, бланки, учёты, информация, который велись в бумажном виде, занимали очень много места, а поиск необходимых данных занимал огромное количество времени, к тому же раньше баланс считали на калькуляторе или вручную, на сегодняшний день такую картину сложно представить. Другое дело автоматизация, где всё ищется легко и быстро, суммы баланса подсчитываются автоматически, что приводит к экономии времени бухгалтерского персонала.

Одной из лидирующих и эффективных программ для бухгалтерского учёта на сегодняшний день является программа «1С: Предприятие», давайте разберёмся, что это за программа и какие функции ей присущи? Почему на сегодняшний день большинство предприятий выбирают именно 1С?

«1С: Предприятие», представляет собой пакет программ, предназначенных для автоматизации бухгалтерского и управленческого учёта. Данный пакет программ осуществляет обработку данных, по отражению хозяйственных операций. В программе отражение производится по счетам бухгалтерского учёта, аналитического учёта, налогового учёта, валютного учёта и количественного. Согласно этой программе, возможно вести бухгалтерский учёт согласно особенностям и учётной политики предприятия, возможно создание дополнительных субсчетов используемых на

предприятию, то есть здесь нет каких-либо ограниченных стандартов. Всё возможно «подогнать» под предприятие в котором ведётся учёт.

К особенностям данной программы можно отнести принцип универсальности, который в полной мере реализован в платформе программ. На одной базе можно создавать различные приложения, которые работают на одних принципах, но предназначены для разных целей и задач [31].

Расчёты, начисления и удержания из заработной платы представляют собой достаточно трудоёмкий и очень ответственный момент, в предприятиях где трудятся тысячи человек, всем необходимо вовремя и точно начислить заработную плату, бухгалтеру предстоят огромные объёмы. А так как главными принципами автоматизации являются качество, скорость, исключение ошибок, значит применение её в расчётах заработной платы, занимает особое место. Программа автоматизации позволит учитывать абсолютно все удержания из заработной платы с учётом изменений в законодательстве, производить операции по начислению премий, доплат, заработной платы, составлять отчётность для предоставления в налоговую службу и т.д.

Прикладная программа для заработной платы входящая в пакет «1С: Предприятие» - «1С: Зарплата и управление персоналом (УП) 8» на сегодняшний день является лидирующей по сравнению с другими программами. Данная программа выполняет следующие основные функции:

- формирует и составляет отчётность в налоговую службу, социальные фонды в соответствии с требованиями федерального законодательства;
- расчёт заработной платы;
- исчисление регламентированных налогов и взносов;
- начисления и удержания по каждому работнику;

Комплект программ «1С: Предприятие» постоянно обновляются, совершенствуют систему расчёта заработной платы. К примеру по сравнению с предыдущей версией по расчёту заработной платы, из серии «1С» - «1С: Зарплата и кадры 7.7», прикладная программа «1С: зарплата и Управление персоналом 8» была улучшена и выпущена под новым названием, к прежним функциям программы добавились [32]:

Возможность ведения учёта нескольких организаций в единой информационной базе;

Введение управленческого учёта заработной платы со всеми многообразиями стимулирующих надбавок и бонусов;

Усовершенствован механизм учёта использования рабочего времени.

Вывод: в современном мире с высокой конкуренцией, недостаточности информации, постоянного риска, большом количестве учётных документов, увеличения объема производства и персонала, автоматизация в бухгалтерском учёте является неотъемлемым атрибутом современного предприятия. Именно автоматизация бухгалтерского учёта позволяет осуществлять его комплексно и оперативно. За счёт автоматизированной системы бухгалтерского учёта, сегодня вести его стало легче и быстрее, возможен быстрый поиск необходимой информации, исключены ошибки совершаемые по невнимательности, забывчивости и т.п. Каждый руководитель должен чётко и ясно понимать, что приобретая пакет программ бухгалтерского учёта приобретает качество, оперативность, комплексность и своевременную информацию ведь данные факторы на сегодняшний день, для эффективной деятельности предприятия являются неотъемлемыми атрибутами. Именно с помощью автоматизации расчёты по заработной платы будут более эффективны нежели рассчитывать всё вручную, а трудозатраты минимальными. На сегодняшний день лидером среди программ бухгалтерского учёта является комплект программы «1С: Предприятие»,

последней усовершенствованной версией является версия 8,3 платформы «1С: Предприятия».

### **Безналичные расчёты с персоналом по оплате труда**

Безналичный расчёт, пластиковые карты, электронные деньги, деньги будущего, которые всё больше и больше наступают в настоящее, многие страны уже попробовали и испытали на себе карточную систему, кто-то успешно, кто-то не очень, это новая, очень удобная система, к сожалению пока не совсем доработана или сказать правильнее не усовершенствована. Итак, почему же каждая развитая или развивающаяся страна так пытается наладить карточную систему?

1. Перейдя на безналичные расчёты, предприятию не придётся организовывать выдачу заработной платы в кассах предприятия, что несёт определённые издержки на инкассаторские услуги банка, на заработную плату кассиров, услуг охранников и т.п.
2. Экономия рабочего времени сотрудников, а как известно время для производства значит очень многое, именно потеря времени может сказаться на производительности труда не в лучшую сторону. Перейдя на безналичный расчёт работники не будут получать свою заработную плату в рабочее время, а направят его на выполнение своих трудовых обязанностей;
3. Упрощается работа бухгалтера по передаче и оформлению ведомостей для кассиров и т.п;
4. Уменьшаются объёмы кассовых операций;
5. Конфиденциальность заработной платы;
6. Для государства переход на безналичный расчёт это огромная экономия в плане производств денег, не нужно затрачивать силы и ресурсы на изготовление денег (бумажных и металлических) в

России на изготовление одной купюры тратят 20 % от её предназначенной единицы на её изготовление;

7. Прозрачность деятельности предприятия для государства, которому видно откуда поступили денежные средства и уплаченные по ним налоги.

Рассмотрев основные достоинства можно проанализировать о недостатка безналичного расчёта.

- оперативность банковской системы, существует определённая вероятность того, что банк с которым сотрудничает предприятие (платёжеспособность банка, сбой в системе и т.п.)

- расходы предприятия по оплате банковских услуг;

- безналичная система не очень удобна для малых предприятий, которые начинают свою деятельность, поскольку необходим постоянный поток денежных средств для выдачи заработной платы.

Если в РФ система безналичного расчёта налажена на должном уровне, то в РУз, данная система только начинает работать в системе оплаты труда, на сегодняшний день, граждане РУз не хотят чтобы их заработная плата переводилась на карточную систему, всё это происходит из-за того, что в стране до марта 2017 года, не был урегулирован вопрос с платёжными терминалами и банкоматами, а это значит, что работники не могли приобрести на свои денежные средства необходимый товар, так как во многих магазинах не было терминала, к тому же при безналичном расчёте цена на товар как правило возрастала на 10-15%. Что касается банкоматов, то их вообще нет, снять свои денежные средства в наличной форме невозможно. На сегодняшний день, в РУз происходят большие реформы в данной области с 1 марта 2017 года, везде обязали поставить платёжные терминалы и снабдить

республику банкоматами для снятия наличных средств. Данная система пока только набирает свои обороты, которые в дальнейшем должны наладить систему на должном уровне.

Рассмотрев основные достоинства и недостатки безналичного расчёта, делаю выводы, что система безналичного расчёта с персоналом по оплате труда, имеет массу достоинств и недостатков, во многом достоинства и недостатки определяются налаживанием системы безналичного расчёта в стране, при сравнении двух государств можно смело сказать, что система в РФ имеет больше достоинств нежели недостатков, безналичная система здесь налажена как мне кажется на должном уровне, именно поэтому безналичные расчёты имеют место быть, к тому же данная система имеет множества достоинств не только для предприятия но и для работников. Про РУз таких выводов я сделать не могу, данная система только набирает свои обороты, ведутся ряд реформ в данной области, которые должны наладить данную систему и для начала хотя бы уравнивать достоинства и недостатки безналичного расчёта в РУз, система требует совершенства/

### **Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в безналичной форме**

Работник вправе сам выбирать, получать ему заработную плату наличными или безналичными расчётами, о чём свидетельствует гражданский кодекс РФ статья 421. В случае если работник не желает, чтобы его заработная плата перечислялась на пластиковую карту, работодатель не в праве заставлять или настаивать на данном действии.

Принципиальные условия по осуществлению оплаты труда безналичными расчётами должны быть прописаны в коллективном и трудовом договоре предприятия, осуществление безналичного расчёта по заработной плате допускается только после написания личного письменного заявления

работника. Также работник в любой момент может потребовать выдачу заработной платы наличными. Расходы связанные с обслуживанием банковской карты, открытием банковского счёта как правило оплачивает работодатель.

После получения согласия работника, работодатель должен заключить договор с банком. В РФ перечислять заработную плату можно на пластиковые карты российских платёжных систем, и на пластиковые карты международных платёжных систем[33]. В договоре между банком и предприятием указывается сумма годового обслуживания банковских услуг, оплата за услуги осуществляется ежемесячно или авансом за определённый период. В договоре также указывается необходимая сумма для изготовления пластиковых карт для работников предприятия.

Для открытия счёта в банке для работников, работодатель должен предоставить перечень необходимых документов в банк, перечень документов зависит от выбранного банка.

После предоставления необходимых документов банк открывает личную пластиковую карточку работника, на которую в дальнейшем будет зачисляться заработная плата.

Перечисление денег в банк производится одним платёжным поручением для всех работников, работникам деньги переводятся из расчётного счёта организации, который находится в том же банке, за счёт которого осуществляется перевод заработной платы работникам, заработная плата работникам перечисляется на следующий день после получения платёжного поручения. Для того чтобы банковская система поняла кому и сколько необходимо загрузить заработной платы. Бухгалтерия предприятия предоставляет в банк специальную ведомость в которой указываются табельные фамилия, имя, отчество работника, их табельные номера и сумма заработной платы.

После списания денежных средств из расчётного счёта организации, заработная плата считается выплаченной. В доказательство о том, что банк перечислил денежные средства на личные счета работников служит выписка из карточного счёта сотрудника, по каждому отдельно.

В таблице 3 приведены проводки отражающие начисление и перечисление заработной платы

Таблица 3 - Проводки начисления и перечисления заработной платы работникам. Составлена по данным [34]

Наименование операции	Дебет	Кредит
Заработная плата начислена работникам основного производства	20 «Основное производство»	70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»
Перечисление безналичной заработной платы с расчётного счёта организации	70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	51 «расчётный счёт организации»
Переводы в пути (т.к. банк перечисляет заработную плату на следующий день после получения платёжного поручения)	57 «переводы в пути»	51 «расчётный счёт организации»
Зачисление денег на счёт работников	70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	57 «переводы в пути»

Вывод: Перечисление заработной платы на счета работников производится за счёт банковской системы. Для этого между работодателем и

банком должен составляться договор, в котором указаны необходимые моменты в том числе годовая сумма за обслуживание банком личных счетов работников, перечень необходимых документов и т.п. Согласно статье 421 ГК РФ, работник сам вправе выбирать как ему получать заработную плату, наличными или по переводу на его пластиковую карту. Проводя определённый анализ, можно сделать вывод, что при налаживании системы работы банкоматов, своевременности пополнения счёта по заработной плате, работник имеет ряд достоинств при перечислении заработной платы на карту, ряд преимуществ имеет и работодатель, именно поэтому он должен заранее всё продумать, выбрать надёжный банк, наличие банкоматов данного банка, удобство обслуживания и т.п.

## **2. Порядок бухгалтерского учёта расчётов по заработной плате**

### **2.1. Нормативное правовое регулирование учёта расчётов по оплате труда в РФ и РУз**

Рассмотрим таблицу 4 основных статей законодательства двух стран РФ и РУз, определим различия, сделаем выводы.

Таблица 4 - Сравнительный анализ основных статей РФ и РУз. Составлена автором по данным [9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 19; 21; 29]

Российская Федерация	Республика Узбекистан	Название статьи	Различия и выводы
Статья 57 ТК РФ	Статья 73 ТК РУз	Содержание трудового договора	В Узбекском законодательстве в отношении данной статьи нет конкретных условий, в отличая от РФ. Статья в РФ более конкретизирована

Продолжение таблицы 4			
Статья 93 ТК РФ	Статья 229 ТК РУз	Неполный рабочий день	1. В РФ правом неполного рабочего дня может воспользоваться один из родителей. В РУз речь идёт только о женщине 2. Так в РФ женщина имеющая ребёнка-инвалида вправе работать неполный рабочий день или неделю до 18 летнего возраста ребёнка, а в РУз до 16 летнего возраста ребёнка-инвалида
75	98	Трудовые отношения при смене собственника организации	Если сравнивать обе статьи, то можно сделать вывод о том, что в РУз относительно данной статьи инициатива о прекращении трудового договора исходит только от нового собственника, в то время как в РФ, рассматриваются варианты прекращения трудового договора в связи со сменой собственника как по инициативе собственника так и по инициативе работника
81	100	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя	В РФ- 14 пунктов в РУз-7 В РУз нет пункта касающегося прогула работника, создание конфликтной ситуации и т.д. Однако в РФ нет пункта прекращения трудового договора по причине пенсионного возраста, на мой взгляд данный пункт в законодательстве РУз, является лишним, поскольку пенсионный возраст это не весома причина из-за которого следовало бы расторгнуть трудовой договор, если сам работник подобную инициативу не испытывает. Я думаю, что в РУз данный пункт ввели по причине нехватки рабочих мест среди молодёжи, однако принимая такой закон, страдает эффективная деятельность предприятия, поскольку именно пенсионеры более квалифицированы и опытны, к тому же они более дисциплинированы, тут как говорится палка о двух концах где государство желая защитить население от безработицы и голода. Ставит под угрозу её экономическую часть
131	153	Форма оплаты труда	Отличаются формы оплаты труда. Так в РУз запрещается оплата труда в натуральной форме. В РФ такого запрета нет, однако есть ограничения согласно которому заработная плата выдаваемая в не денежной форме, не должна превышать 20%
132	-	Оплата по труду	В РФ заработная плата зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы.

Продолжение таблицы 4			
			Количества и качества затраченного труда В законодательстве РУз таких критерий не обозначено
133	155	Минимальный размер оплаты труда	МРОТ в РУз, соответствует первому разряду ЕТС, не включающий в себя доплаты, надбавки, поощрительные выплаты и т.п., То есть включают в себя только минимальную тарифную ставку.
			В РФ, МРОТ представляет собой общую заработную плату включая компенсации, надбавки и т.п
136	161	Порядок, место и сроки выплаты заработной платы	Как в РФ, так и в РУз, заработная плата должна выплачиваться каждые пол месяца, то есть два раза в месяц. При нарушениях данного условия в РФ установлены конкретные штрафы, в то время как в РУз, точные суммы штрафов не установлены, но они могут устанавливаться в коллективном договоре предприятия. Не указаны также порядок и место выдачи заработной платы. Что касается АО «Алмалыкского ГМК», то заработная плата согласно коллективного договора выплачивается 1 раз в месяц
-	-	Закон о бухгалтерском учёте	- отличаются цели: в РФ-установление единых требований к БУ, создание правового механизма регулирования БУ. В РУз-
			- регулирование отношений в области организации, ведения БУ и составление отчётности - отличается трактовка бухгалтерского учёта. В РФ бухгалтерский учёт представляет собой формирование документированной систематизированной информации, составление бухгалтерской отчётности на основе Федерального закона. В РУз упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения бухгалтерской информации, методом сплошного, непрерывного документального учёта хозяйственных операций составление на ее основе финансовой отчётности

## **2.2. Общие принципы и порядок отражения операций по учету оплаты труда.**

### **Состав платежей и удержаний из заработной платы:**

В Российской Федерации к обязательным удержаниям относятся:

- НДФЛ- основанием по регулированию данного удержания является Налоговый кодекс РФ;
- алименты – основанием по регулированию является Семейный кодекс РФ;
- административные штраф и другие суммы – на основании исполнительных документов- основанием по регулированию является Кодекс об административных нарушениях; Федеральный закон от 21.07.1997г. за №119-ФЗ «Об исполнительном производстве»;
- удержание суммы из заработной платы осуждённых к исправительным работам. Основанием по регулированию статья 43 Уголовно-исполнительный кодекс РФ;
- удержания по инициативе работодателя, основанием для удержаний являются положения и Трудовой кодекс РФ, удержания производится:
  - если работник не выплатил ранее взятый аванс в счёт заработной платы
  - для погашения невозвращённого аванса, выданного для служебной командировки, без предоставления оснований о расходе выданных средств, либо, если средства из расходованы не полностью.
  - выплаченные в следствии ошибки, излишне выплаченные суммы, невыполнения установленных норм, простои.

– за неотработанный отпуск в случае увольнения работника, а если им уже получен оплачиваемый отпуск.

– удержание по соглашению сторон между работником и администрацией;

– удержание членских профсоюзных взносов;

– удержание в погашении сумм ранее выданных ссуд, займов;

– удержание платежей по добровольному медицинскому.

Имущественному и прочему личному страхованию;

– удержание погашение обязательств по подписке на акции. По оплате отпущенных (реализованных, оказанных) товаров.

Удержания производимые по исполнительным документам являются обязательными среди которых:

– исполнительные листы. Выдаваемые ссудами на основании принимаемых ими решений;

– судебные приказы;

– нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов;

– постановления судебного пристава-исполнителя.

К обязательным удержаниям также относится НДФЛ.

### **Налоговые вычеты**

Налоги относятся к обязательным удержаниям из заработной платы. Стандартные налоговые вычеты-представляют с собой вычеты из заработной платы работника, стандартные налоговые вычеты удерживаются из отдельных категорий работников, имеющих на это определённые права, среди которых:

– налог НДФЛ не удерживается с работника если сумма его дохода ниже суммы налога;

– лица имеющие основания на право стандартных вычетов. К ним относятся лица имеющие детей; лица находящиеся в определённом статусе (инвалиды, награды). К оснований на применение стандартных вычетов относится: заявление работника, копия удостоверения участника ликвидации аварий; инвалиды, работники имеющие детей с предоставлением ксерокопии свидетельства о рождении.

Осуществляется налоговый вычет следующим образом: на первого и второго ребёнка из общей суммы доходов, вычитается 1400 рублей. И остаток облагается налогом (оклад работника Иванова составляет 10000 рублей, у него есть ребёнок-девочка 8 лет. Тогда сумма для НДФЛ будет:  $10000 - 1400 = 8600$  \* 13% = 1118 рублей НДФЛ).

Если работник имеет двое детей, то  $1400 * 2 = 2800$ ,  $10000 - 2800 = 7200 * 13\% = 936$  рублей (НДФЛ).

На третьего ребёнка и каждого последующего 3000 рублей. Пример: Иванов имеет оклад 25000 рублей, у него четверо несовершеннолетних ребёнка

1 ребёнок-1400 рублей

2 ребёнок 1400 рублей

3 ребёнок- 3000 рублей

4 ребёнок – 3000 рублей

Общая сумма не облагаемая налогом составляет 8800 рублей. Тогда  $25000 - 8800 = 16200$  (налогооблагаемая база).  $16200 * 13\% = 2106$  (НДФЛ).

Данная система распространяется на каждого ребёнка которому не исполнилось 18 лет. По исполнению 18 лет, НДФЛ удерживается из всей суммы работника. С родителей, чьи дети обучаются очно, до 24 лет, удерживается налог по такой же схеме.

Основным документом в налоговом учёте является налоговая карточка, по учёту доходов и налога на доходы физических лиц имеющих форму

№ 1-НДФЛ;

Форма №2-НДФЛ - представляет собой справку которая составляется на каждого работника в конце года о доходах физических лиц.

Налоговая карточка открывается на каждое физическое лицо, и ведётся налоговым агентом. В ней отражаются полученные доходы за отчётный период. НДФЛ отражается следующими записями:

Дебет счёта 70 «расчёты с персоналом по оплате труда», кредит счёта 68 «налоги на доходы физических лиц», отражают удержание налога на доходы с сумм, выплаченных работником.

Удержание налога с лица не являющимся работником организации, но получающий сумму дивидендов: дебет счёта 75 «расчёты с учредителями», кредит счёта 68 «налог на доход физических лиц».

Удержание налога с физических лиц, не являющихся работниками организации – налог на доходы: дебет счёта 76 «расчёты с разными дебиторами и кредиторами». Кредит счёта 68 «налог на доходы физических лиц».

Основаниями для удержания из заработной платы являются: исполнительные листы выданные судом с указанием причины удержания и размера. Чаще всего согласно исполнительного листа осуществляются удержания в виде: морального вреда, алиментов, материального вреда.

Исполнительный лист должен содержать следующие реквизиты:

- наименование суда, выдавшего лист;
- номер судебного дела, по которому выдан лист;

- дата принятия судебного решения об удержании денежных средств с работника;
- изложение решения судебного органа;
- дата вступления судебного решения в законную силу;
- дата выдачи листа;
- наименование должника и лица, в пользу которого осуществляется взыскание. Удержание по исполнительному листу осуществляется при наличии подписи судьи, гербовой печати и обязательных реквизитов.

Удержания по исполнительным листам являются обязательными, не требующими приказа организации и согласия работника на удержание. Исполнительный лист попадая в организацию должен быть зарегистрирован секретарём в журнале входящей корреспонденции, и передан в бухгалтерию под расписку для исполнения. В свою очередь бухгалтерия должна зарегистрировать исполнительный лист в специальном журнале и хранить как бланк строгой отчётности. При поступлении исполнительного листа, организация должна уведомить получателя и судебного исполнителя.

При удержании алиментов, на исполнительном листе уволившегося работника отмечаются все удержанные суммы из заработной платы работника и имеющиеся задолженности. Все отметки должны заверяться печатью. После увольнения исполнительный лист в течении трёх дней должен быть передан в суд, по его новому месту работы, если новое место работы неизвестно, то исполнительный лист отправляется по месту жительства работника. В своё время взыскатель и судебный исполнитель должны быть предупреждены в какое место отправляется исполнительный лист.

Сумма удержаний, на основании исполнительных листов, не должна превышать 50% от заработной платы работника. Исключениями, когда сумма удержаний может быть 70% от заработной платы являются:

- удержание алиментов;
- удержание по причине здоровья;
- удержание на возмещение вреда;
- удержания в пользу лиц по потери кормильца.

**Удержания алиментов производятся в следующих размерах:**

- один ребёнок – 25% от заработной платы рабочего;
- два ребёнка – 33,3% от заработной платы работника;
- три и более – 50% от заработной платы работника.

Алименты удерживаются с работника до совершеннолетия ребёнка, как с основного заработка, так и при выполнении работ по совместительству. Согласно исполнительного листа, бухгалтерский учёт ведётся на 76 счёте «расчёты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «расчёты по исполнительным документам». Удержания из заработной платы на основании исполнительных листов отражаются: дебет счёта 70, кредит счёта 76 (субсчет расчёты по исполнительным документам). Выдача удержанной суммы из кассы получателю: дебет счёта 76, кредит счёта 50. Для перечисления удержанной суммы на расчётный счёт взыскателя отражается: дебет счёта 76, кредит счёта 51. Пример: расчётный отдел АО «Алмалыкского ГМК» удерживает 25% из заработной платы Хакимова Н.С. за алименты согласно исполнительного листа. Часовой тариф работника Хакимова в отчётном году составляет 350 рублей. Фактически в январе 2017 года он отработал 168 часов=58800. Хакимов Н.С. ежемесячно получает премию за выслугу лет в размере 30%= 17640. При удержании НДФЛ, Хакимов пользуется стандартным вычетом, так как имеет одного несовершеннолетнего ребёнка. Рассчитаем НДФЛ, удерживаемый с Хакимова:  $(58800+17640-1400) * 13\% = 9755$  рублей. Сумма из которой производится удержание равна:  $58800+17640-9755=66685$ . Удержание суммы алиментов:  $66685 * 25\% = 16671$

рубль. Начисление заработной платы и премии за выслугу лет равна 76400 (58800+17640). Удержанный из заработной платы НДФЛ равен 9755 рублей, отражается следующим образом: дебет 70, кредит 68. Удержание алиментов согласно исполнительному листу равны 16671 рубль, отражается: дебет 70, кредит 76. Выдача наличными заработной платы и премии из кассы дебет 70, кредит 50 (76400-9755-16671=49974).

### Учёт удержаний из заработной платы работников в РУз:

Рассмотрим Таблицу 5 - шкала по расчёту НДФЛ в 2017 году:

Таблица 5 шкала расчёта НДФЛ. Составлена автором по данным [49]

Размер дохода	Ставка и сумма налога
От суммы МРОТ до пятикратной суммы МРОТ (149 775 до 748 875)	7,5% от суммы дохода
От пятикратного МРОТ до десятикратного МРОТ (748875 до 1 497 750)	Налог с пятикратного +17% с суммы, превышающей пятикратный размер минимальной заработной платы
От 1497750 и выше	Налог с десятикратного +23% суммы, превышающей десятикратный размер минимальной заработной платы

Разберём пример по удержанию и расчёту НДФЛ

Пример: работнику за январь 2017 году начислена заработная плата 1 000 000 сум, налог будет удерживаться в следующем порядке:

1. Определим сумму налога с дохода 1 000 000 сум  
 $44932 + (1\ 000\ 000 - 748\ 875) * 17\% = 87623,25$

Согласно Закону Республики Узбекистан от 2 декабря 2004 года № 702-П «О накопительном пенсионном обеспечении граждан», работодатель должен произвести начисление обязательных накопительных пенсионных взносов в счёт уменьшения суммы НДФЛ. В 2017 году ставка накопительного пенсионного обеспечения граждан составляет 1% от заработной платы работника.

2. Определим сумму налога, в бюджет:

НДФЛ равен 87623,25 сум

Обязательный пенсионный накопительный взнос равен 1% ( $1\,000\,000 * 1\% = 10\,000$ ), тогда сумма налога для перечисления в бюджет будет равна  $87623,25 - 10000 = 77623,25$

В качестве налоговых агентов выступает организация, которая должна производить необходимые удержания из начисленной суммы налогоплательщика-работника.

В соответствии с требованиями законодательства РУз, каждое предприятие обязано вести личную карточку доходов, полученных от них физическими лицами в налоговый период. Личные карточки содержат информацию для исчисления сумм НДФЛ.

К следующим обязательным удержаниям из заработной платы работника относятся удержания по исполнительным листам.

Алименты - основанием для удержания служат исполнительные листы, которые регистрируются в специальной карточке или журнале, и хранятся как бланки строгой отчетности.

Удержания в виде алиментов организация должна произвести не позднее чем в трёх дневный срок со дня выплаты выдать взыскателю лично из кассы, или перевести по почте акцептованным платежным поручением, или перечислить на счет взыскателя по вкладам в отделение сберегательного банка

на основании письменного заявления, организации[26]. Взысканные суммы переводят по почте за счет взыскателя.

Учёт расчётов с юридическими или физическими лицами по удержаниям в их пользу ведётся на счёте 6990 «прочие обязательства». Отражаются в бухгалтерском учёте следующими записями:

Суммы удержаний из заработной платы- дебет счёта 6710 «расчёты с персоналом по оплате труда», кредит счёта 6990 «прочие обязательства»; перечисление: дебет счёта 6990, кредит счёта 5110 «расчётный счёт».

Сравнивая РФ и РУз по удержанию НДФЛ и алиментов делаем вывод:

- ставки налоговых вычетов НДФЛ в РФ зависит от вида доходов, в РУз ставка определяется согласно шкале суммы доходов;

- в РУз нет стандартных вычетов НДФЛ, если в РФ работники имеющие детей до 18 лет, пользуются определёнными стандартными вычетами. То в РУз таких оговорок нет, все платят одинаковый доход вне зависимости от наличия детей;

- в РУз после начисления НДФЛ удерживается 1% от суммы НДФЛ в счёт накопительного пенсионного обеспечения граждан;

- удержания алиментов в РФ и РУз производятся по одинаковой схеме и имеют одинаковые ставки.

### **Удержание страховых взносов:**

Согласно законодательству РУз каждое предприятие должны производить отчисления на социальные нужды. Порядок начисления и уплаты обязательных платежей регулируются Налоговым кодексом, к ним относятся:

- единый социальный платёж;

- страховые взносы граждан во внебюджетный Пенсионный фонд;

- обязательные отчисления предприятий во внебюджетный Пенсионный фонд.

Объектом налогообложения для единого социального платежа являются доходы в виде оплаты труда, которые указаны в налоговом кодексе статья 172.

ЕСП не начисляется на:

- компенсационные выплаты;
- доходы в виде оплаты труда, начисляемые работнику и перечисляемые в благотворительные фонды;
- поощрительные выплаты по случаю долголетней службы или знаменательной датой;
- пособия выплачиваемые специалистам за время отпуска после окончания вуза.

Ставка ЕСП в 2017 году поделена на два вида, к первому относятся микроформы, фермерские предприятия и малые предприятия, здесь ставка налога равна 15 %. Ко второй группе относятся все остальные плательщики, здесь ставка на Единый социальный платёж равна 25 %. В свою очередь ЕСП распределяется на государственные фонды и Совет Федерации профсоюзов РУз, распределение денежных средств производится по следующим ставкам:

- во внебюджетный Пенсионный фонд - 24,8%;
- в Государственный фонд содействия занятости - 0,1%;
- в Совет Федерации профсоюзов Узбекистана - 0,1%.

Работники платят социальный платёж по ставке 7,5 %, которые перечисляются в Пенсионный фонд РУз.

Как видно из ставок самый большой процент перечисляется в Пенсионный фонд, который в свою очередь расходует их на выплаты следующего характера:

- пенсии;
- пособие по беременности и родам;
- пособие при рождении ребёнка;
- пособие на погребение.

Одному из родителей имеющему ребёнка-инвалида до 16 лет, в виде оплаты одного выходного дня в месяц;

Если у предприятия за отчётный месяц имеются начисления по вышеперечисленным пособиям, то предприятие в свою очередь в районный отдел подаёт заявку о предоставлении необходимых средств. Районный отдел на основании заявки предоставляет средства на выплаты необходимых пособий. После получения заявки, в течении пяти дней районный отдел должен перечислить деньги на вторичный счёт организации под номером «888-условный», для выплаты необходимых пособий работникам предприятия. Банк должен выдать средства за счёт средств внебюджетного Пенсионного фонда, а предприятие в котором работает работник должен произвести все необходимые начисления.

При наличии собственных средств у предприятия, оно имеет право выплатить их в день выдачи заработной платы, с дальнейшим покрытием выданной суммы за счёт Пенсионного фонда.

Средства полученные из фонда, должны быть распределены строго по надобности указанной в заявке, в случае ошибки должностных лица несут

ответственность в соответствии с трудовым, уголовным или административным кодексом РУз.

Пособия по временной нетрудоспособности выплачивает предприятие самостоятельно, не обращаясь в какие-либо фонды

Определение минимального размера единого социального платежа для его исчисления и уплаты:

В соответствии с Положением «о порядке исчисления и уплаты единого социального платежа с учётом введения минимального размера единого социального платежа» от от 22.03.2010 г. МФ № 22 и ГНК № 2010-13, зарегистрированному МЮ 13.04.2010 г. № 2095 Вступает в силу с 23 апреля 2010 года. С изменениями в соответствии с Постановлением МФ и ГНК, зарегистрированным МЮ 17.01.2017 г. № 2095-5

Базовый размер единого социального платежа определяется по предприятию в целом, согласно отработанным дням, суммируя всех работников которые работают по трудовому договору. Базовый размер определяется следующим образом  $MR_{\text{есп}} = K/n \times N$ , где:

$MR_{\text{есп}}$  - базовый размер единого социального платежа в месяц;

$K$ -количество отработанных дней по факту, в эту сумму не включают инвалидов, надомников, индивидуальных предпринимателей выполняющих работ согласно договора гражданско-правового характера;

$n$ - Количество установленных на предприятии дней за месяц;

$N$ - Норма единого социального платежа в месяц на одного работника;

Базовый размер единого социального платежа должен исчисляться ежемесячно.

Отчисления на социальные страхования в бухгалтерском учёте отражаются следующими проводками:

Таблица 6 - Проводки по социальному страхованию. Составлена автором по данным [23]

№	Содержание хозяйственной операции	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
1	Сумма задолженности по ЕСП в составе капитальных вложений	0810-0890	6520
2	Начислен ЕСП от фонда оплаты труда работников, включаемый в затраты	Счета учёта затрат	6520
3	Перечислена сумма начисленного ЕСП	6520	5110
4	Начислен ЕСП по заработной плате работников при выбытии основных средств	9210	6520
5	Начислены обязательные страховые взносы от заработной платы граждан (7,5%)	6710	6520
6	Перечислены страховые взносы граждан	6520	5110
7	Начислены суммы пенсий и пособий, подлежащие уплате из средств внебюджетного Пенсионного фонда	4890	6710
8	Отражено поступление денежных средств из внебюджетного Пенсионного фонда на выплату пенсий и пособий	5110	4890
9	Выплачены пенсии и пособия	6710	5010, 5110
10	Начислены пособия по временной нетрудоспособности за счёт средств предприятия	9430	6710
11	Выплачены пособия по временной нетрудоспособности	6710	5010

### **Страховые взносы граждан во внебюджетный Пенсионный фонд**

Физические лица, граждане РУз и лица не являющиеся гражданами РУз, но проживающие постоянно в РУз являются плательщиками страховых

взносов граждан во внебюджетный Пенсионный фонд. В Работодатель несёт ответственность за правильное исчисление, начисление и удержание страховых взносов.

Объектом налогообложения для страховых взносов являются доходы в виде оплаты труда, которые указаны в Налоговом кодексе статья 172.

Обязательные отчисления предприятий, учреждений и организаций в Пенсионный фонд.

Объектом налогообложения являются [25]:

Для предприятий тепло-, водо- и газоснабжения системы коммунального хозяйства- объём реализации продукции минус НДС и покупная стоимость;

Для строительных, строительного-монтажных, ремонтно-строительных, пусконаладочных, стоимость производимого товара выполненных собственными силами минус НДС;

Для юридических лиц, оказывающих посреднические услуги-сумма оплаты за оказанную услугу минус НДС;

Для юридических лиц осуществляемых торговую деятельность – товарооборот;

Для всех остальных групп-чистая выручка минус НДС.

Ставка отчисления предприятий, учреждений и организаций в Пенсионный фонд равна 1%

Рассмотрим сравнительную таблицу 7 социальных взносов определим сходства и различия РУз и РФ.

Таблица 7 - Обязательные социальные взносы

Название обязательного социального платежа	Ставка для юридических лиц РФ	Ставка для физических лиц-работников РФ	Ставка для юридических лиц РУз	Ставка для физических лиц РУз
Единый социальный платёж	Был отменён в январе 2010 года		15%-25%	7,5%
Пенсионный фонд РФ	30,2%	Не уплачивают		
Фонд социального страхования				
Фонд обязательного медицинского страхования				
Пенсионный накопительный фонд	Уплачивается в	Добровольная	1%	Обязательная 1%
	Пенсионный фонд РФ 22%	От 2000 до 12000		

Согласно сравнительной таблице можно сделать следующие выводы: система социального страхования в РФ и РУз достаточно отличаются друг от друга. В Узбекистане работодатели и физические лица уплачивают Единый социальный налог, в РФ этот налог был отменён в 2010 году, вместо этого налога, работодатель выплачивает социальный налог по трём направлениям, где общая ставка равна 30,2%, основная часть приходится на Пенсионный фонд РФ, за счёт которого формируется пенсия работников. В РУз, всё обстоит сложнее, Единый социальный платёж платит не только работодатель, но и сам

работник, в РФ такой системы нет. Социальные налоги выплачивает исключительно работодатель. Индивидуальный накопительный пенсионный счёт в РУз является обязательным для всех граждан и юридических лиц, в то время, как в РФ, граждане вправе сами выбирать какую пенсию им получать, согласно выбора пенсия Российских граждан может быть либо только страховой либо страховой и накопительной.

Вывод по разделу: к обязательным платежам в РУз относятся: Единый социальный платёж; страховые взносы граждан во внебюджетный Пенсионный фонд; Обязательные отчисления предприятий во внебюджетный Пенсионный фонд. В РФ к обязательным платежам относятся: Пенсионный Фонд России; Фонд Социального страхования; Фонд обязательного медицинского страхования. Налогооблагаемой базой является доход рабочих, за исключением компенсационных, поощрительных выплат, доходов для перечисления на благотворительность. Налоговая ставка ЕСП составляет 25%, для работников-7.5%, основная доля средств перечисляются во внебюджетный Пенсионный фонд. При необходимости предприятие на основании подтверждающего документа, может запросить средства у Пенсионного фонда на нужды рабочих, согласно перечня. Работники и организация также перечисляет взносы на индивидуальный накопительный пенсионный счёт по ставке 1%. Социальные платежи в РФ и РУз отличаются друг от друга не только налоговыми ставками. Но и наименованием страхового взноса, к примеру в РУз нет страховых взносов в Фонд обязательного медицинского страхования, в РУз медицинское страхование осуществляется за счёт средств внебюджетного пенсионного фонда. В РФ социальное страхование разделено на 3 подгруппы, у каждой подгруппы свои функции, ставки и т.п.

### **3. Организация учета заработной платы в АО АГМК**

#### **3.1. Порядок организации учета расчетов по заработной плате и его документальное оформление**

Наименование акционерного общества:

Акционерное общество «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»

Почтовый адрес: 110100, республика Узбекистан, ташкентская область, город Алмалык, улица Амира Темура,53.

Данное общество является юридическим лицом, действующем на основании Устава и законодательства Республики.

У комбината есть самостоятельный баланс, расчётные и валютные счета как на территории Республики так и за её пределами. Имеет круглую печать с указанием полного наименования на Узбекском(государственном) языке.

Имеет собственные штампы и бланки, эмблему, зарегистрированный в установленном порядке товарный знак.

Собрание акционеров занимается руководительской деятельностью комбината. Правление относится к исполнительному органу, ревизионной комиссии, которое ведет контроль за хозяйственной деятельностью акционерного общества. Руководство возглавляет генеральный директор. Структурными подразделениями руководят функциональные директора. Контролирует работу структурных подразделений аппарат управления.

Основное внимание управления сводится к конечному результату, в данном случае готовой продукции. Выпускаемая продукция горного комбината на сегодняшний день является конкурентоспособной и имеющей спрос как в республике, так и за её пределами на мировом рынке.

Акционерное общество осуществляет свою деятельность согласно требованиям установленным законодательством Республики Узбекистан о труде.

Вывод: АО «Алмалыкский ГМК», представляет собой акционерное общество металлургии. Деятельностью комбината руководит собрание акционеров, возглавляет руководство генеральный директор АО «Алмалыкского ГМК». Структурными подразделениями руководят функциональные директора. Работу структурных подразделений контролирует аппарат управления. Особое внимание уделяется конечному результату производства. Продукция комбината на сегодняшний день является конкурентоспособной в том числе за пределами РУз. Ассортимент товаров на АО «Алмалыкском ГМК» крайне разнообразен, основу составляет цветная металлургия. Дополнительно комбинат выпускает серную кислоту в следствии утилизации отходящих газов в процессе плавки цветных металлов. Комбинат преследует не только личные интересы с целью получения прибыли, деятельность комбината направлена прежде всего на улучшение социального уровня слоёв населения, улучшение экологического бассейна города, различные социальные направления, социальные пакеты для работников и ветеранов и т.п.

### **Учетная политика АО «Алмалыкского ГМК» на 2017 год**

Под Учетной политикой на АО «Алмалыкский ГМК» понимается совокупность способов и методов, принимаемых руководителем и главным бухгалтером для ведения бухгалтерского учета в подразделениях, Центральном аппарате и на АО «Алмалыкский ГМК» в целом.

**1. Финансовая отчетность и бухгалтерский баланс составляется на основе следующих принципов бухгалтерского учета:**

#### **1.1. Ведения бухгалтерского учета методом двойной записи.**

Отражение хозяйственных операций на счетах производится при

помощи двойной записи, которая заключается в том, что каждая хозяйственная операция вызывает два хозяйственных явления, т.е. отражается на двух счетах бухгалтерского учета – в дебете одного и кредите другого, в соответствие с планом счетов бухгалтерского учета, обеспечивая при этом сбалансированность результатов хозяйственной деятельности.

## **1.2. Начисления.**

Доходы и расходы, независимо от их источников признаются в бухгалтерском учете в момент их возникновения.

## **1.3. Непрерывности.**

Все операции, связанные с финансово-хозяйственной деятельностью предприятия фиксируются первичными учетными документами по мере их свершения или непосредственно после их окончания и подлежали отражению в бухгалтерском учете непрерывно до полного завершения хозяйственной операции. Порядок передачи первичных документов и сроки их передачи определяются утвержденным графиком.

## **1.4 Денежной оценки хозяйственных операций, активов и пассивов.**

Все операции оцениваются в денежном измерителе в качестве универсального показателя учета финансовой отчетности. Бухгалтерский учет ведется в национальной валюте – Сум и его доли – Тийин.

## **1.5. Достоверности информации.**

Информация, подлежащая отражению в бухгалтерском учете, подтверждается первичными учетными документами.

## **1.6. Предусмотрительности (осторожности).**

Прибыль признается после осуществления операций. Убытки признаются в момент их возникновения.

## **1.7. Преобладания содержания над формой.**

Информация в учетных документах и финансовой отчетности достоверно должна отражать содержание операций и событий и представляется в соответствии с ее сущностью и экономической реальностью в финансовой отчетности.

#### **1.8. Сопоставимости показателей.**

Сохраняется последовательность в применяемых методах бухгалтерского учета и тем самым обеспечивается сопоставимость данных о деятельности комбината за несколько отчетных периодов.

#### **1.9. Нейтральности финансовой отчетности.**

Ежеквартально и по итогам отчетного года финансовая отчетность о результатах деятельности комбината представляется заинтересованным органам.

#### **1.10. Соответствия доходов и расходов отчетного периода.**

Расходы отчетного периода должны соответствовать получению доходов данного отчетного периода (кроме амортизационных отчислений, которые распределяются на периоды, предусмотренные нормами и расходов будущих периодов).

#### **1.11. Фактической оценки активов и обязательств.**

Основой оценки активов и обязательств является их фактическая себестоимость или стоимость приобретения.

#### **1.12. Понятности.**

Информация, представляемая в финансовых отчетах, должна быть понятна пользователям.

#### **1.13. Значимости.**

Информация, представляемая в финансовых отчетах должна помогать в оценке событий операционной, финансовой и хозяйственной деятельности и удовлетворять потребности пользователей в процессе принятия ими решений.

#### **1.14. Существенности.**

Финансовая отчетность является результатом обработки хозяйственных операций, которые структурно объединены в группы по их характеру и функциям. Заключительной стадией данного процесса является представление классификационной информации в сжатом виде, которая будет отражена в финансовых отчетах или в пояснениях в виде статей.

#### **1.15. Правдивого и беспристрастного представления.**

Финансовые отчеты должны создавать у пользователя правдивое и беспристрастное представление о финансовом положении, результатах операций, движении денежных средств.

#### **1.16. Завершенности.**

В целях обеспечения достоверности финансовой отчетности, информация в них, должна быть представлена в полном объеме.

#### **1.17. Последовательности.**

Учетная политика последовательно проводится из одного периода в другой с целью сравнения финансовых отчетов за разные отчетные периоды.

#### **1.18. Своевременности.**

Финансовые отчеты должны составляться в течение срока их представления в соответствующие органы.

#### **1.19. Взаимозачетов статей.**

Между активами и пассивами не должно быть взаимозачетов, за исключением случаев, когда прибыль и убытки, а так же расходы, связанные

с подобными операциями и событиями являются несущественными ни индивидуально, ни в совокупности.

В случае если доходы и расходы взаимозачтены, то они должны быть раскрыты в примечаниях или пояснениях к финансовым отчетам.

### **1.20. Объективности.**

Финансовая отчетность должна объективно представлять финансовое положение, финансовые результаты деятельности и движения денежных средств субъекта, хозяйственная операция отражается в бухгалтерском учете только в том случае, если имеется достоверное документальное подтверждение ее совершения.

### **1.21. Состав финансовой отчетности**

1. Бухгалтерский баланс – форма № 1
2. Отчет о финансовых результатах – форма № 2
3. Отчет о денежных потоках – форма № 4
4. Отчет о собственном капитале – форма № 5
5. Примечания, расчеты, пояснительная записка.

#### **Учет расчетов с персоналом по оплате труда**

Нормативная база по данному разделу учета:

- Трудовой Кодекс РУз;
- Семейный кодекс РУз;
- Налоговый Кодекс РУз (новый);
- «Положение о порядке распределения единого социального платежа, а также уплаты сумм по возмещению расходов и осуществления выплат юридическими лицами расходов на государственное социальное страхование

(МЮ от 09.09.2011г. N 2262, с учетом изменений МЮ от 03.01.2013г. N 2262-1, МЮ от 20.12.2013 г. N 2262-2, МЮ от 26.05.2015г. N 2262-3);

- «Положение о порядке назначения и выплаты работающим матерям ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет» (МЮ РУз от 14.03.02г N 1113, с учетом изменений МЮ от 28.02.2008 г. N 1113-1, МЮ от 29.05.2013 г. N 1113-2)

- «Положение о порядке назначения и выплаты государственных пенсий к постановлению КМ РУз от 08.09.2011г №252, с учетом изменений в соответствии с Постановлениями КМ РУз от 28.06.2012 г. N 184, от 23.08.2013 г. N 233, от 13.05.2014 г. N 121, от 31.12.2014 г. N 372, от 10.06.2015 N 153, от 27.06.2015 N 171);

- «Порядок получения накопительных пенсионных выплат» (Закон РУз от 02.12.2004г №702-II «О накопительном пенсионном обеспечении граждан», с учетом изменений в соответствии с Законом РУз от 09.09.2010 г. N ЗРУ-254 и от 20.08.2015 г. N ЗРУ-391);

- Постановление КМ РУз N 595 от 21.12.04г «О мерах по реализации Закона «Об обязательном накопительном пенсионном обеспечении граждан», с учетом изменений в соответствии с Постановлением Президента РУз от 28.06.2005 г. N ПП-110, Постановлением КМ РУз от 06.06.2007 г. N 109, Постановлением КМ РУз от 24.03.2010 г. N 52, Постановлением КМ РУз от 24.05.2011 г. N 145, Постановлением КМ РУз от 29.08.2015 г. N 250.

- «Положение о порядке начисления и уплаты работодателями обязательных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета граждан», (МЮ 06.10.2005 г. N 1515);

- «Положение о порядке применения льготы по налогу на доходы физических лиц в части средств, добровольно направляемых на индивидуальные накопительные счета граждан в Народном банке Республики

Узбекистан», согласно Приложению к постановлению МФ и ГНК РУз от 3 мая 2010г №№37,2010-20 зарегистрированному МЮ 04.06.2010г №2111;

- «Положение о порядке применения льготы по налогу на доходы физических лиц в части средств, направляемых на оплату за обучение в высших учебных заведениях республики Узбекистан», согласно Приложению к постановлению МФ и ГНК РУз от 24.03.2010г №№24, 2010-15, зарегистрированному МЮ 27.05.2010г №2107;

- «Положение Республики Узбекистан «О составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг) и о порядке формирования финансовых результатов», утвержденное КМ РУ от 05.02.1999 г. N 54 с учетом изменений внесенных в соответствии с постановлениями КМ РУз:

N 261 от 11.06.2003 г., N 270 от 16.06.2003 г, N 444 от 15.10.2003 г, N 567 от 25.12.2003 г., N 610 от 28.12.2004 г., Постановлением Президента РУз от 27.12.2005 г. N ПП-244, Постановлением КМ РУз от 18.10.2006 г. N 217, Постановлением Президента РУз от 18.12.2006 г. N ПП-532, Постановлениями КМ РУз от 21.05.2007 г. N 105, от 02.10.2008 г. N 22, от 11.03.2009 г. N 63, от 7.02.2010 г. N 22, Постановлением Президента РУз от 30.12.2011 г. N ПП-1675, Постановлением КМ РУз от 02.03.2015 г. N 40. В части учета расходов связанных с выплатой работникам пособий по временной нетрудоспособности и пособий по беременности и родам в соответствии с подпунктом 1.5.13 пункта 1.5. и подпунктом 2.3.21. пункта 2.3;

- Инструктивное письмо от 31.01.05г о порядке уплаты работодателями взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников МФ РУз №ИА/30-01-21, Центральный банк РУз №17-30/1159-КХ, ГНК РУз «2005/20, МТ и СЗН «18/452;

- Постановление КМ РУз №250 от 12.05.94г «Об утверждении списков производств, учреждений, работ, профессий, должностей и показателей,

дающих право на пенсию на льготных условиях с учетом изменений в соответствии с Постановлениями КМ РУз от 01.03.2001 г. N 103, от 06.04.2001 г. N 162, от 24.03.2010 г. N52;

- Постановление КМ РУз №133 от 11.03.97г «Об утверждении нормативных актов, необходимых для реализации Трудового Кодекса РУз» с учетом изменений согласно Постановлений КМ РУз от 07.08.1997 г. N 392, от 06.04.2001 г. N 162, РУз от 31.10.2002 г. N 375, от 26.05.2005 г. N 135; от 17.06.2009 г. N 168, от 27.10.2009 г. N 283;

- «Положение о порядке бухгалтерского учета недостач и излишков имущества, установленных при инвентаризации» (новая редакция), МЮ РУ №1334 от 06.04.04г с учетом изменений согласно Постановлениям МФ, ГНК и МТСЗН, зарегистрированному МЮ 14.01.2010 г. N 1334-1; МЮ 14.07.2015 г. N 1334-2;

- Указ президента РУз 18.05.2007г №УП-3878 «О дополнительных мерах по материальной и моральной поддержке молодых семей»;

- «Инструкция о порядке ведения трудовых книжек», зарегистрированная МЮ 29.01.1998г №402 в соответствии с изменениями N1, зарегистрированным МЮ 11.06.1999 г. N 402-1, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 19.05.2001 г. N 402-2, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 14.04.2007 г. N 402-3, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 27.05.2010 г. N 402-4, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 30.09.2010 г. N 402-5, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 18.07.2010 г. N 402-6, Приказом министра ТСЗН, зарегистрированным МЮ 21.09.2012 г. N 402-7 Приказом министра ТСЗН.

- «Положение о порядке назначения и осуществления выплат лицам, имеющим почетные звания согласно приложению к Постановлению КМ РУз

от 03.01.2008 г. N 2 с учетом изменений в соответствии с Постановлением КМ РУз от 24.03.2010 г. N 52;

- Приложение к Приказу министра юстиции от 08.07.2009г №157-мх, зарегистрированному МЮ 08.07.2009г. N 1980 «Правила исполнения исполнительных документов организациями либо другими лицами, выплачивающими должнику – физическому лицу заработную плату или иные приравненные к ней платежи»;

- «Положение о порядке выплаты полевого довольствия работникам, занятым на работах в полевых условиях» согласно приложению к Постановлению КМ РУз от 02.07.2012 г. N 190;

- Коллективный договор АО «Алмалыкский ГМК»;

- Приложение к постановлению КМ РУз от 11.03.1997г №133 «Порядок исчисления среднемесячной заработной платы»;

Расчет оплаты (исчисление пособий) по листам нетрудоспособности, беременности и родам производится согласно «Положению о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию», (МЮ от 08.05.2002г №1136, с учетом изменений МЮ 20.05.2003 г. N 1136-1, МЮ 28.07.2007 г. N 1136-2, МЮ 15.04.2015 г. N 1136-3.

### **Начисление заработной платы**

**Исчисление тарифных ставок и должностных окладов** на комбинате производится на основании Единой тарифной сетки, утвержденной постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 21 июля 2009 года № 206 «О дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда» и изменениями к ЕТС, установленными постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 января

2012 года № 6 «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Узбекистан».

В соответствии с указанным постановлением с 1 января 2012 года отменен нулевой разряд и начальным разрядом Единой тарифной сетки по оплате труда установлен 1 разряд. Исходя из финансовых возможностей и результатов хозяйственной деятельности, комбинат установил повышенные тарифные коэффициенты по Единой тарифной сетке. Определение окладов и часовых тарифных ставок производится исходя из минимального размера заработной платы, установленного на территории Республики Узбекистан.

Оплата труда работников комбината производится по сдельной, сдельно-премиальной, повременной, повременно-премиальной системам.

В целях стимулирования квалифицированных работников и закрепления их на производстве применяется «Положение о контрактной форме оплаты труда работников АО «Алмалыкский ГМК», введенное в действие с 1 января 2011 года.

**Премирование работников осуществляется в соответствии со следующими положениями:**

Положением о единовременном премировании рабочих, руководителей, специалистов и служащих АО «Алмалыкский ГМК», введенным в действие с 1 июля 2007 года;

Положением о премировании работников АО «Алмалыкский ГМК» за выполнение задания по заготовке (сдаче) лома, отходов черных и цветных металлов, действующим со II квартала 2005 года;

Положением о премировании рабочих структурных подразделений АО «Алмалыкский ГМК» за экономию горюче-смазочных материалов, введенное в действие с 1 августа 2010 года;

Положением о премировании руководителей и специалистов подземных участков шахтостроительного управления АО «Алмалыкский ГМК», введенным в действие с 1 сентября 2014 года;

Положением о премировании рабочих АО «Алмалыкский ГМК» за основные результаты хозяйственной деятельности, действующим с 1 января 2012 года с дополнениями и изменениями к нему с 1 января 2012 года, 19 июля 2013 года, 1 сентября 2015 года;

Положением о премировании руководителей, специалистов и других служащих АО «Алмалыкский ГМК» за основные результаты хозяйственной деятельности, действующим с 1 января 2016 года с изменениями к нему с 21 ноября 2016 года;

Временное положение о премировании руководителей, специалистов и других служащих НПО по производству редких металлов и твердых сплавов за основные результаты хозяйственной деятельности, введенным в действие с 01.11.2016г.

Положением о единовременном премировании руководителей-организаторов хлопковой кампании и лучших сборщиков хлопка-сырца» 2014 года;

Положением о премировании работников АО «Алмалыкский ГМК» за выполнение задания по сбору, заготовке и поставке для переработки вторичных бумажных отходов, введенным в действие со II квартала 2009 года;

Положением о материальном стимулировании работников – внутренних аудиторов Системы Менеджмента Качества АО «Алмалыкский ГМК» с 1 апреля 2012 года;

Временным положением о премировании работников АО «Алмалыкский ГМК» за выполнение задания по снижению потребления топливно-энергетических ресурсов, введенным на 2015 год.

Ежегодно утверждается и вводится в действие «Положение об оценке деятельности руководящих работников АО «Алмалыкский ГМК» и их материальном стимулировании за реализацию мер по снижению себестоимости продукции».

Утверждено и введено в действие с 1 апреля 2013 года «Положение о материальном стимулировании штатных работников АО «Алмалыкский ГМК», ответственных за внедрение и развитие современных информационно-коммуникационных технологий».

В структурных подразделениях комбината разработаны и утверждены положения о премировании инженерно-технических работников и рабочих цехов и участков за основные результаты хозяйственной деятельности в соответствии с положениями, утвержденными по комбинату.

С 1 января 2014 года введено в действие «Положение об оплате труда полеводов, занятых в растениеводстве цеха по производству агропромышленной продукции Управления по производству потребительских товаров».

Разработан и действует Порядок выдачи талонов на бесплатное питание работникам АО «Алмалыкский ГМК» с 2009 года с изменениями к нему от 2013 года и «Положение об оценке условий труда на рабочих местах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях и в цехах АО «Алмалыкский ГМК».

Проведём анализ динамики производственных и экономических показателей комбината за три года:

Таблица 8 - Показатели за три года. Составлена автором по данным [28]

№	Показатель	2015	2016	1 квартал 2017
1	Выполнение основных показателей производства			
	Проходка горных выработок	103,5%	106,7	100,8
	Добыча медной руды	101,1	101,4	100,7
	Добыча полиметаллической руды	100,1	88	100
	Добыча золотосодержащей руды	107,5	105,4	104,3
	Выпуск меди	106,2	101	100
	Выпуск цинка	110,7	115,8	100
	Выпуск золота	100,3	100,5	100
	Выпуск серебра	100,3	100,3	100,4
	Выпуск серной кислоты	106,3	112,8	122,7
	Производство цемента	127,6	111,7	77,2
2	Выпуск товарной продукции	2533,1 млрд.сумм	3052,1 млрд.сумм	872,8
3	Динамика темпа роста	152,0%	158,1%	158,1%

2015год

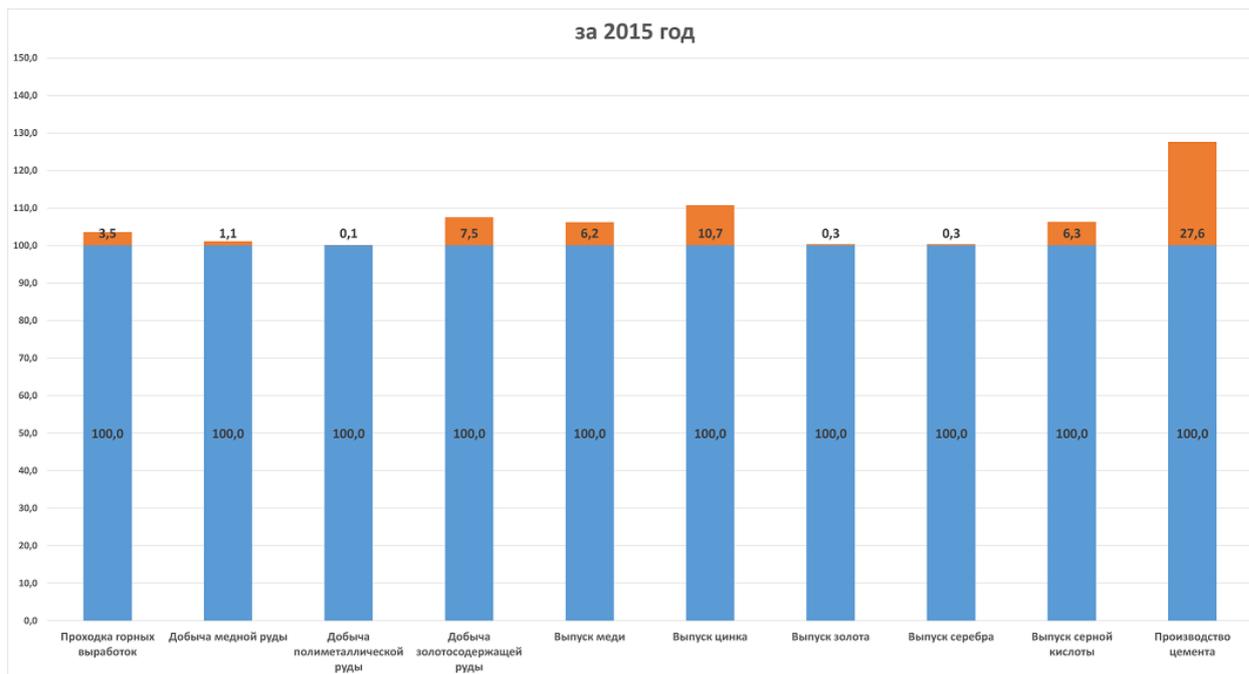


Рисунок 5- Выполнение основных показателей производства за 2015 год [28]

Согласно сравнительной таблице, в 2015 году АО «Алмалыкский ГМК», выполнил производство готовой продукции в действующих ценах 2533,1 млрд. сумм- 103%, в сопоставимых ценах 2455,3 млрд сумм-102,6%

Темп роста выпуска товарной продукции в сопоставимых ценах к соответствующему периоду 2014 года составил 107,5 %.

Добыто медной руды на 101,1% к установленному заданию, выпуск медной продукции составил на 106,2%, в том числе из собственного сырья 100,1%, цинка металлического 110,7%, серной кислоты 106,3%, аффинированного золота 100,3% и аффинированного серебра 100,3%. В 2015 году началось модернизированное оборудования. Было утверждено много проектов по строительству новой печи Ванюкова, расширение цементного завода, замена морально устаревшего оборудование на новое более автоматизированное[28]

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 22.01.2015 г. №8 «О дополнительных мерах по сокращению производственных затрат и снижению себестоимости продукции в промышленности» комбинатом разработан Комплекс организационно-технических мероприятий по снижению затрат на производство продукции на 2015 год, предусматривающий сокращение себестоимости продукции на 7,2% [28]

Комбинат выполнил все поставленные показатели с плюсом, так комбинат снизил затраты себестоимости на 13,5 % вместо указанных 7,2%. Производственная себестоимость снизилась на 13,1% вместо указанных 5,7%.

2016 год

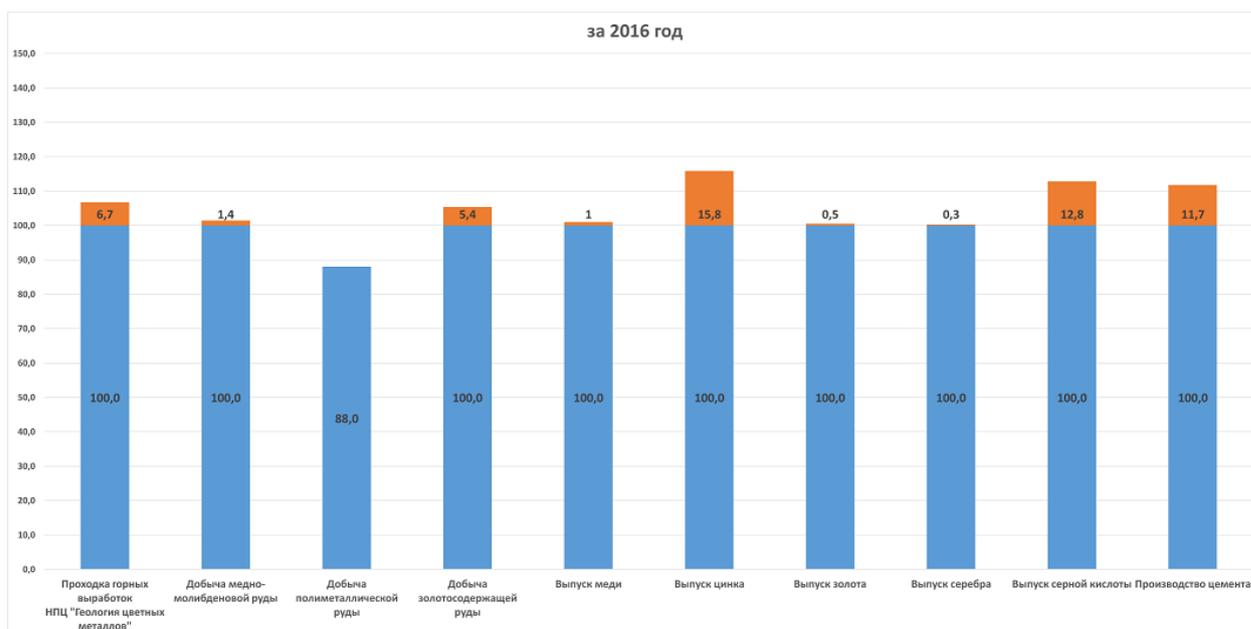


Рисунок 6- Выполнение основных показателей производства за 2016 год [28]

В 2016 году выпуск готовой продукции в действующих ценах составил 3052,1 млрд. сумм. Темп роста 103,9%

Темп роста выпуска товарной продукции в сопоставимых ценах к соответствующему периоду 2015 года составил 104,0 %

Добыто медной руды 101,4 % к установленному заданию, выпуск медной продукции составил 101,9 %, в том числе из собственного сырья 100,0 %, цинка металлического из собственного сырья 115,8 %, серной 112,8 %, аффинированного золота 100,5 % и аффинированного серебра 100,3 %[28]

В 2016 году был запущен в эксплуатацию новый серноокислотный цех, с целью улучшения экологического бассейна в регионе, и производства серной кислоты. После строительства нового цеха, заметно выросли показатели по выпуску серной кислоты.

В соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 29.12.2015г. №374 «О дополнительных мерах по сокращению производственных затрат и снижению себестоимости продукции в промышленности в 2016 году» комбинатом был разработан Комплекс организационно-технических мероприятий по снижению затрат на производство продукции на 2016 год, предусматривающий сокращение себестоимости продукции на 213,0 млрд. сумм или 10,1 %[28]

Ожидаемый результат от выполнения комплекса мер по снижению затрат на производство за 2016 год составит 253,6 млрд. сумм или 12,0 % против 10,1 % к заданию, в том числе производственной себестоимости – 224,2 млрд. сумм или 10,6 % против 8,7 % к заданию

Комбинатом выполнялись мероприятия по совершенствованию управления, укреплению финансово-экономического положения и осуществлению мониторинга по снижению дебиторской и кредиторской задолженности.

Ожидаемая дебиторская задолженность по состоянию на 01.01.2017 г. составляет 107,5 млрд. Сум, без образования просроченной задолженности, кредиторская задолженность – 166,5 млрд. Сум.

Задолженности перед бюджетом и по заработной плате не имеется.

## 2017 год 1 квартал

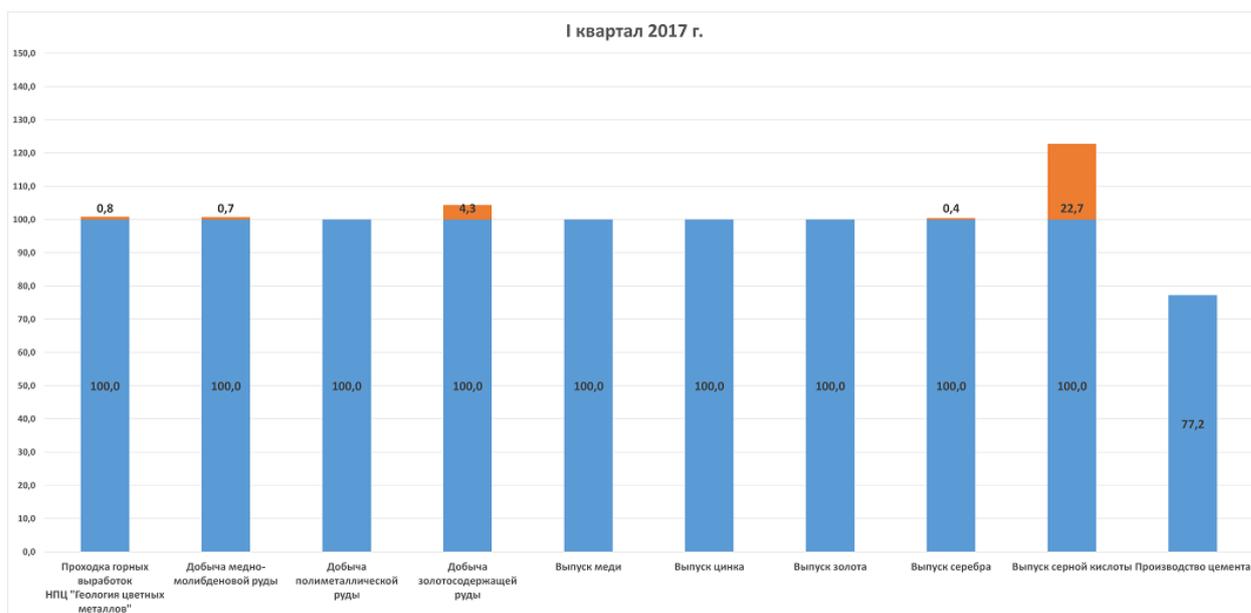


Рисунок 7 - Выполнение основных показателей производства за 1 квартал 2017 года [28]

Выполняя важнейшие приоритеты программы социально-экономического развития коллектив АО «Алмалыкский ГМК» за I квартал 2017 года обеспечил выпуск товарной продукции:

- в действующих ценах – 101,4 %,
- в сопоставимых ценах – 101,4 %.

Темп роста выпуска товарной продукции в сопоставимых ценах к соответствующему периоду 2016 года составил 103,4 %.

Добыто медной руды 100,7 % к установленному заданию, выпуск медной продукции составил 101,9 %, в том числе из собственного сырья 100,1 %, цинка металлического 135,3 %, в т.ч. из собственного сырья 100,0 %, серной кислоты 122,7 %, трехокись молибдена 122 %, аффинированного золота 100,0 % и аффинированного серебра 100,4 %[28].

Согласно постановления Президента Республики Узбекистан от 23.12.2016г. № ПП-2697 АО «Алмалыкский ГМК» осуществляет реализацию 19 проектов с объемом капитальных вложений – 577,6 млрд. сум.

Разработан Комплекс организационно-технических мероприятий по снижению затрат на производство продукции на 2017 год, предусматривающий сокращение себестоимости продукции на 6,8 %.

Ожидаемая дебиторская задолженность по состоянию на 01.04.2017 г. составляет 106,4 млрд. Сум, без образования просроченной задолженности, кредиторская задолженность – 159,5 млрд. Сум, в том числе просроченная задолженность 3,3 млрд. Сум.

Задолженности перед бюджетом и по заработной плате не имеется.

Вывод: АО «Алмалыкский ГМК», является ведомым предприятием организации производства по добыче и обогащению полиметаллических руд, драгоценных камней, драгоценных, редких и др. металлов, как в республике Узбекистан так и за его пределами. Руководительскую деятельность осуществляет собрание акционеров. Основное управление направлено на конечный результат готовой продукции АО «Алмалыкского ГМК». Введение бухгалтерского учёта на комбинате осуществляется согласно учётной политике которая представляет собой совокупность способов и методов, принимаемых руководителем и главным бухгалтером для ведения бухгалтерского учета в подразделениях. В учётной политике также описаны условия премирования работников с целью увеличения производительности труда и заинтересованности работников в повышении эффективности производства.

### **Организация бухгалтерского учёта**

При отражении в учёте хозяйственных операций бухгалтерия руководствуется единой Учётной политикой АГМК, имеются должностные

инструкции для сотрудников бухгалтерии. Текущая штатного состава бухгалтерии незначительна. Учитывая разнообразие и многопрофильность выпускаемой продукции, бухгалтерский учёт в основном соответствует требованиям учётной политики.

Исходя из вышеизложенных утверждений и фактов, существующая на предприятии система внутреннего контроля оценивается как адекватная. Основные фонды комбината на 1.01.71г. составляют 1 865,19 млрд. Сум. На комбинате трудятся – 28 тыс. человек. Общество эффективно использует свои основные средства, считается достаточно технологически оснащённым и автоматизированным, что позволяет повышать производительность труда на предприятии а значит и выпуск качественной продукции, имеет свою технологию зафиксированной в режимной карте.

Особое внимание при своей деятельности направлено на:

- менеджмент качества;
- рынок сбыта готовой продукции;
- геологии цветных металлов и т.д.

Комбинат реализует свою продукцию по договорным, свободным, декларированным и фиксированным ценам, по ценам аукционов и товарно-сырьевых бирж.

Собственная валютная выручка согласно валютному балансу расходуется на приобретение оборудования, сырья, материалов, оплату ПИР и НИР, на погашение и обслуживание кредитов и т.д.

### **Расчетные счета предприятия**

Расчёты производятся в двух основных формах: безналичной и наличной.

Расчёты как между юридическими и физическими лицами осуществляются за счёт безналичных расчётов, посредством банков, кредитных организаций.

Таким образом, расчётный счёт в банке является неотъемлемым атрибутом для юридического лица. Необходимость в открытии расчётного счёта возникает у организации сразу же после государственной регистрации предприятия. Текущее состояние расчётного счёта, как правило, соответствует сумме денежных средств, принадлежащих клиенту.

Согласно банковскому счёту в следствии заключения договора между банком и клиентом осуществляются в которых банк зачисляет на счета клиента денежные средства а также, согласно поручению клиента перечисляет и выдаёт соответствующие суммы. В настоящее время существует большое количество банков, предлагающих свои услуги по открытию и обслуживанию расчётных счётов.

АО «Алмалыкский ГМК», на протяжении многих лет, обслуживается в АКИБ «Ипотека Банк», в котором открыты следующие счета:

#### **Первичный**

Депозитный счет, на который зачисляется выручка от реализации товаров (услуг) на внутреннем рынке, а также внереализационные доходы в национальной валюте;

#### **Вторичный**

Депозитный счет для расчетов по заработной плате и приравненных к ней платежей;

Вторичный депозитный счет для расчетов за драгметаллы в ломе и отходах;

Вторичный депозитный спец.счет для финансирования инвестиционных проектов за счет дополнительного дохода от сдачи драгметаллов;

Вторичный депозитный спец. счет для финансирования инвестиционных проектов за счет сверхприбыли от продажи меди;

Конвертационный счет для зачисления выручки от продажи СКВ (свободно конвертируемой валюты) ;

Счет для зачисления выручки от сдачи драгметаллов;

Ссудные счета, на которых ведётся учёт кредитов выданных клиентам. Заключается кредитный договор где руководитель банка даёт распоряжение бухгалтерии открыть ссудный счёт в котором указывается срок, сумма, процент кредита. Депозитный счёт до востребования счёт учёта средств клиента которые выдаются по его первому требованию является основным депозитным счетом так как открывается в первые. Счета которые открывается после основанного счёта называются вторичными.

К денежно расчётным документам которые осуществляют безналичные расчёты относятся:

- мемориальный ордер;
- расчётный чек;
- инкассовое поручение;
- платёжное требование;
- платёжное поручение;
- заявление на аккредитив.

На комбинате оплата труда производится по двадцать одной разрядной тарифной ставке которая утверждена постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан. А часовые тарифные ставки исходят из месячных ставок тарифной сетки и норм рабочего времени с применением отраслевых коэффициентов, характера работы.

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 22.01.1993г. №121/10-2-01), рассчитывать с учетом этих коэффициентов[29].

Таблица 9 - Единая тарифная сетка. Составлена автором по данным [25]

Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты
1	2, 014
2	2, 216
3	2, 439
4	2, 681
5	2, 937
6	3, 205
7	3, 484
8	3, 773
9	4, 064
10	4, 361
11	4, 663
12	4, 973
13	5, 288
14	5, 606
15	5, 931
16	6, 259
17	6, 593
18	6, 930
19	7, 273
20	7, 620
21	7, 973

Оплата высоко квалификационных работников производится по контракту.

На комбинате оплата труда производится по двум формам по временная и сдельной. При повременной системе- оплата труда начисляется по тарифной ставке, которая в свою очередь зависит от квалифицированного разряда, работникам работающим во вредных условиях устанавливаются доплаты до 12% к Единой тарифной ставке. Работникам работающим в особо тяжёлых и особо вредных условиях устанавливается доплата до 24% к Единой тарифной ставке. Доплата за вредные условия производится на основании Перечня, подтверждённой аттестации рабочих мест по условиям труда и утверждённому совместным постановлением работодателя и профсоюзного комитета Кроме тарифной ставке оплата производится по окладу при работе сверх нормы работник комбината получает премию. Сдельная заработная плата зависит от выпуска продукции, выполнения определённого объёма работы.

Заработная плата на АО «Алмалыкском ГМК» согласно коллективному договору выдаётся один раз в месяц, по просьбе работника допускается выдача аванса, сумма аванса не должна превышать его средний месячный заработок.

Оплата за ночное время с 22 00 до 6 00, а в период с 21 00 до 7 00 производится в размере:

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

Согласно коллективному договору работникам завода ежемесячно выплачивается вознаграждение за выслугу лет.

Работник проработавший на производстве и имея непрерывный стаж получает премию за выслугу лет, рассмотрим таблицу-1 из которой видно, что процент премии зависит от непрерывного стажа работника, чем больше отработал работник тем выше премия за выслугу лет

Таблица 10 - Премия за выслугу лет. Составлена автором по данным коллективного договора АО «Алмалыкский ГМК»

№	Выслуга лет	Ставка
1	1-3	15%
2	3-5	30%
3	5-10	45%
4	10-15	60%
5	Свыше 15 лет	75%

Согласно социальной программе, каждому работнику выплачивается материальная помощь к трудовому отпуску в размере одного месячного оклада или месячной тарифной ставке. Премия выплачивается с условием, что работник в течении 11 месяцев не должен иметь ни одного грубого нарушения

Материальную помощь выплачивается 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 остальная часть отпуска перенесена на следующий рабочий год.

На комбинате преобладает повременная система оплаты труда где согласно трудового кодекса РУз оплачивается всё урочные часы а также работы в выходные и праздничные дни в двух кратном размере тарифа или оклада. Используется аккордная система оплаты где оплата зависит от объёма работы и количества времени. Согласно высокой квалификации работников комбинат заключает контрактное соглашение с высоко-квалификационным работником где согласно контрактному соглашению оклад работника умножается на указанный в контракте коэффициент. Контракты выдаются работникам разряд которых больше пятого.

Для повышения производительности труда и эффективности комбинат ввёл в действие положение о премировании работников по основным результатам.

Премия персонала на прямую не связанных с производством начисляется по результатам всего комбината в целом. На сегодняшний день при выполнении всех показателей, эффективности работ, снижения себестоимости, в зависимости от сферы деятельности, каждый добросовестный работник выполняющие вполне реальные показатели на мой взгляд, получает к своей заработной плате премию 75% от общего доклада. Что на мой взгляд, как раз является весомым стимулом, поскольку каждый работник в подобном случае заинтересован не только в получении своего оклада, но и при эффективной и запланировано-выполненной программой работы, выполнения всех показателей получить премию. Из личного опыта могу сказать, что я работая на этом комбинате постоянно выполняю свою работу качественно и в срок, прежде всего потому что я заинтересована в этом и согласно своей заработной плате за год, 10 месяцев я получаю премию в размере 75% и два месяца 40-% так как заданные показатели были выполнены не полностью. Это говорит о том, что все 10 месяцев я работала максимально быстро и эффективно. Данная программа на мой взгляд действительно эффективна, действует она уже с августа 2008 года.

Исходя из вышеприведённого, приходим к следующим выводам:

1. Оплата на комбинате производится согласно ЕТС, однако работники работающие во вредных и особо вредных условиях имеют доплату к тарифу или окладу в размере от 12 до 24%;
2. Работники и специалисты высокой квалификации работают по контракту, который даёт добавку к заработной плате в виде коэффициента. Коэффициент зависит от квалификации руководителя или специалиста;

3. На комбинате в том числе на медеплавильном заводе преобладает повременная система оплаты труда;
4. Для повышения производительности труда и эффективности комбинат ввёл в действие положение о премировании работников по основным результатам где максимальный процент премии к должностному окладу или месячной тарифной ставке равен 90%-работникам работающим в особо тяжёлых и вредных условиях цеха электролиза меди на медеплавильном заводе, остальные работники при выполнении всех показателей получают премию-75% к должностному окладу или месячной тарифной ставке;
5. Оплата в ночное время оплачивается согласно коэффициенту, от 1,5 до 1,6 часовой тарифной ставки (оклада);
6. Работникам ежегодно выплачивается материальная помощь в размере одного оклада или месячной тарифной ставки.

Исходя из выше перечисленного можно сделать вывод, что комбинат, работает согласно законодательству РУз и учётной политики. Премируя работников за выполнение основных показателей, тем самым стимулирует их на производство качественной продукции, повышения производительности труда, снижения себестоимости, защищает своих работников выплачивая различные материальные пособия социального характера. На сегодняшний день, каждый работник в комбинате стремится повысить свою квалификацию и заключить контрактное соглашение с комбинатом, поскольку именно контрактное соглашение заключённое с квалифицированными специалистами даёт существенную надбавку у заработной плате.

### **Документирование расчётов с персоналом по оплате труда:**

Порядок документального оформления приёма и увольнения рабочих и служащих, построение картотеки личного состава и исчисление среднесписочного состава работника:

Трудовые отношения регулируются ТК РУз21.12.1995г. С изменением в соответствии с Законом РУз20.08.2015 № ЗРУ-391 согласно ТК между работником и работодателем должен составляться трудовой договор в независимости от формы собственности и ведомственной принадлежности организации – работодателя. В ТК регулируются трудовые отношения, которые осуществляются с Трудового договора.

Трудовой договор – составляется и заключается в соответствии с ТК РУз, представляет собой соглашения работника с работодателем, в данном соглашении работодатель в соответствии с ТК РУз должен обеспечивать условия труда и предоставлять будущему работнику рабочее место. Условия труда, места и функции регулируются нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями в которых более подробно прописаны нормы трудового права, гарантии на получение полной заработной платы, в свою очередь, работник обязан соблюдать внутренний трудовой распорядок организации, работник также обязан выполнять трудовую функцию указанную в данном соглашении. Согласно ТК РУз главным документом о трудовой деятельности человека, определяющее место, дату, стаж работы определяет Трудовая книжка особого образца. Каждый работодатель обязан вести трудовую книжку на каждого работника, если работник проработал у него более 5 дней. В трудовой книжке отражаются сведения о работнике, переводы увольнения, награды. В трудовую книжку по желанию работника могут также вноситься данные о выполнении работ по совместительству.

Приём на работу должен оформляться приказом или распоряжением – форма Т-1, основанием для создания приказа является письменный трудовой договор.

Приказ заполняется на каждого будущего работника в отдельности в одном экземпляре. Приказ должен составлять отдел кадров или ответственное лицо за приём на работу. На обратной стороне приказа указывается разряд

работника, должность, оклад и условия испытательного срока. Утверждает приказ работодатель.

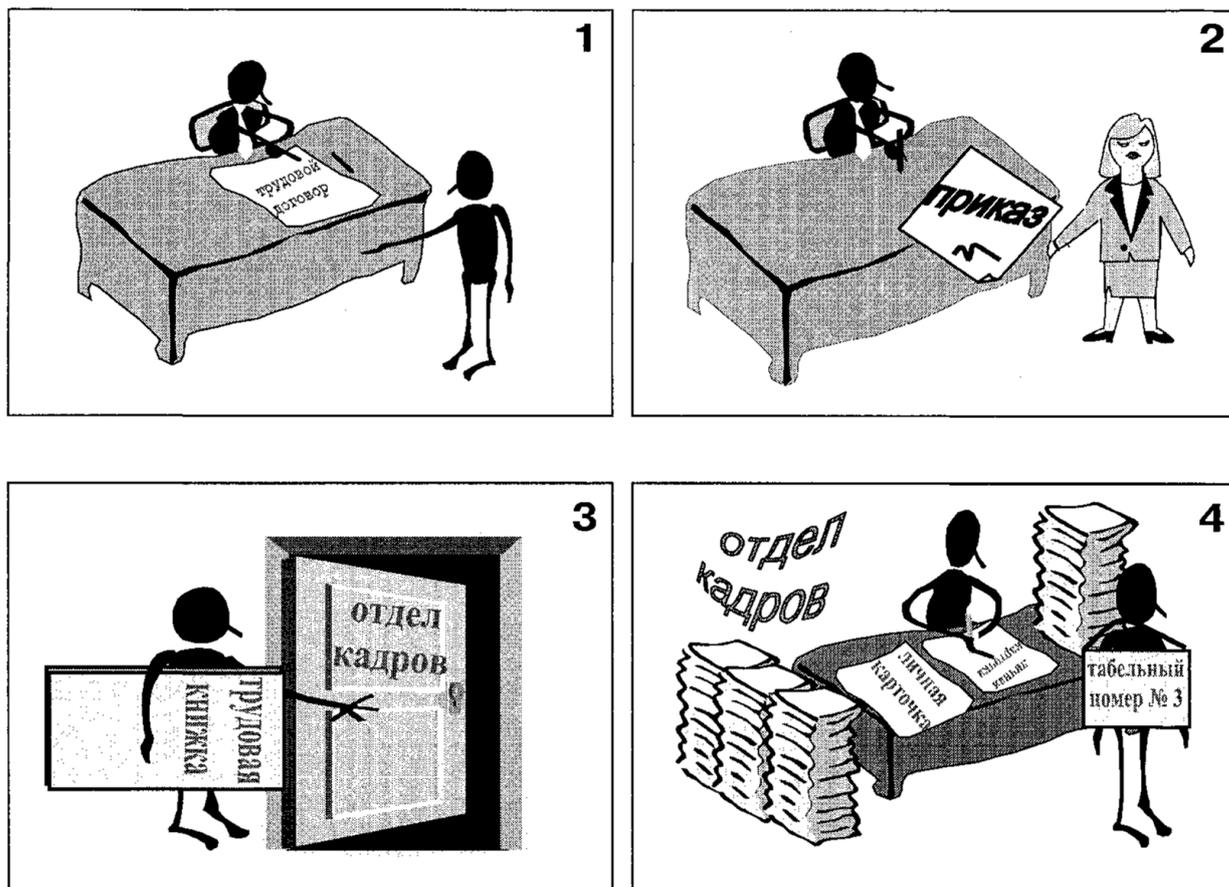


Рисунок 8 - Последовательность приёма, оформления работника

Далее службой отдела кадров заполняется личная карточка – Форма Т-2 – на каждого работника отдельно в одном экземпляре. Основанием для заполнения личной карточке является паспорт, трудовая книжка, диплом об окончании учебного заведения, военный билет, присвоенный ИНН с налоговой службы.

При увольнении работника, личная карточка должна храниться в архиве предприятия 75 лет. При ликвидации, реорганизации предприятий архивные фонды передаются на хранение в соответствующие государственные архивы в порядке, определяемом законодательством (статья 10 Закона РУз. «Об архивах» от 15.04.1999 г. N 768-1) [27].

Учёт численности на предприятии ведёт служба отдела кадров на личных карточках (Форма № Т-2), личные карточки размещают отдельно, согласно подразделений и категорий работающих на основании приказа. На медеплавильном заводе, функционируют 13 цеховых подразделений, все личные карточки хранятся согласно цехового подразделения в котором работает работник, карточки размещаются согласно табельным номерам в порядке возрастания. Личные карточки инженерно-технических работников вне зависимости от того к какому цеху они относятся хранятся отдельно.

На основании личной карточки бухгалтерия предприятия открывает работнику лицевой счёт (формы № Т-54 и № Т-54а).

Приказ о переводе работника на другую работу – оформляется, когда нужно перевести работника на другое место работы. Проект приказа составляет работник отдела кадров на основании письменного соглашения работника. Приказа утверждается руководителем. После утверждения приказа, работник должен быть уведомлён под расписку. На основании приказа работник отдела кадров отмечает в личной карточке изменения связанные с переводом на другую работу. Изменения вносятся также в лицевой счёт работника и в трудовую книжку.

Приказ о прекращении трудового договора с работником (увольнение) - Составляется для увольнения работника. Составляет работник кадровой службы, подписывает руководитель. В приказе должны быть указаны основание и причина увольнения работника, о чём работник должен быть уведомлён под расписку. Для выплат работнику, при увольнении также необходимо оформить записку-расчёт. Лицевую сторону заполняет работник отдела кадров, обратную сторону заполняет бухгалтерия предприятия, после чего производится расчёт с увольняемым работником.

Приказ о поощрении работника- применяется для поощрения работников, оформление приказа осуществляется на основании предоставляемом

руководством структурного подразделения, согласно месту работы работника, подписывается приказ о поощрении руководителем организации, далее под расписку ознакомливают работника. После утверждения приказа, работник кадровой службы записывает все поощрения в личную карточку работника и в трудовую книжку.

Среднесписочный состав работников на медеплавильном заводе, определяется методом суммирования всех цеховых данных. Именно поэтому среднесписочный состав работников начинает определять цеховой распределитель работ согласно явок работников на рабочее место. При определении, распределитель работ использует данные табеля учёта рабочего времени. Рассмотрим заполненный бланк «сведения от использования рабочего времени за апрель месяц 2017 года по цеху КИПиА (Приложение Д)» согласно таблице 11

Таблица 11 - Среднесписочный состав работников и часов по цеху КИПиА медеплавильного завода. Составлена автором по данным ведомости среднесписочного состава

Категория	Наименов.	Состоит по списку	Среднесписочная.	Отработано часов	Явки	Не явки	01	02	04	05	14	18	19	20	22	23
Руковод.	Упр.	1	1	72	9	21	10			11						
	Произв	5	5	800	100	50	50									
	Всего	6	6	872	109	71	60			11						
Специалисты	Упр.															
	Произв															
	Всего															

Продолжение таблицы 11														
Служащие	Всего служащих													
Рабочие	Производители	81	74,6	10713	1347	892	691		168	28		5		
	Техники													
	Всего	81	74,6	10713	1347	892	691		168	28		5		
	Общая численность	87	80,6	11585	1456	963	751		168	39		5		

Заполненная и посчитанная среднесписочная ведомость показала нам, что в цехе КИПиА по списку состоит 87 человек из них один руководитель-начальник цеха и пять мастеров. 81 человек относятся к рабочим производственникам. Общая численность явок составила 1456 дней отработано 11585 часов. Среднесписочная численность работников за апрель месяц-80,6 человек.

Согласно табелю учёта рабочего времени 3 человека (43 рабочих дней) находятся в декретном отпуске и 4 человека в отпуске по уходу за ребёнком до 2-х лет (88 рабочих дней).

### **Организация табельного учёта:**

Табельный учёт представляет собой первичный документ по учёту явок и списочного состава работников.

Согласно табеля учёта рабочего времени доказывают присутствие рабочих на рабочем месте. Табель учёта на АО «Алмалыкском ГМК» медеплавильном заводе ведёт распределитель работ или инженер по

нормированию труда, который в свою очередь ежедневно должен сверять наличие работников на рабочем месте и отражать в таблице. Табельщик по возможности должен лично удостовериться в том, что работник явился на рабочее место. Если работник работает в цеху и у распределителя работ нет возможности лично убедиться в явке, то это делает сменный мастер, который в свою очередь ведёт книгу учёта рабочего времени. С помощью средства связи или лично, распределитель работ и мастер сверяют табеля и вносят необходимые данные. При устройстве на работу, работнику присваивается индивидуальный табельный номер, который в дальнейшем будет использоваться в документах по заработной плате. Распределитель работ является уполномоченным лицом по ведению табеля. Он должен отражать все явки работника в числовом выражении, где число означает количество отработанных часов (8-восемь часов). Кроме отработанных часов, в таблице учитываются ночные часы, праздничные дни. Отражение часов доплат, совмещений, работ в праздничные дни, сверхурочные, командировки и др. в таблице ведётся с помощью специальных шифров. Все отметки в таблице должны отражаться при наличии оснований: листа временной нетрудоспособности, приказ о предоставлении отпуска, повестка в военкомат и др. в конце месяца табель учёта рабочего времени подписывает руководитель структурного подразделения и руководитель кадровой службы, после чего табель сдаётся бухгалтеру-расчётчику, который начисляет заработную плату на основании табеля и всех необходимых к нему оснований. После сдачи табеля, расчётный отдел определяет сумму заработной платы. Для определения суммы, бухгалтер должен произвести необходимые начисления и удержания из заработной платы. Все расчёты по определению и удержанию ведутся в расчётно-платёжной ведомости, которая в дальнейшем будет служить основанием по выдаче заработной платы. Согласно расчётно-платёжной ведомости все начисления, в том числе премии и компенсации ведутся в левой части, а различные удержания в правой части ведомости. В правой части

указывается итоговая сумма к выдаче. В расчётно-платёжной ведомости, для каждого работника выделена отдельная строка. В крупных организациях зачастую расчётно-платёжные ведомости ведутся отдельно:

На медеплавильном заводе АО “Алмалыкском ГМК” табельный учёт осуществляет распределитель работ. Табельный учёт ведётся по каждому работнику, при устройстве на работу работнику присваивается табельный номер, который отражается в личной карточке работника. На медеплавильном заводе табельные номера присваивает отдел кадров. При увольнении работника или переводе на другое место работы вне системы медеплавильного завода, табельный номер работника должен оставаться свободным два года. Распределитель работ, выполняет свою работу согласно рабочей инструкции. Распределитель работ цехов и участков медеплавильного завода, подчиняется начальнику цеха, цеховому бухгалтеру, начальнику ОТиЗ, начальнику кадровой службы, в цехах табельный учёт ведёт мастер цеха или участка, по явкам рабочих на рабочем месте, далее с помощью средств связи все явки и неявки передаются распределителю работ цеха, каждый день. Рассмотрим табель рабочего времени металлургического цеха медеплавильного завода (Приложение А).

На лицевой стороне табеля указывается организация, цех (участок), за какой месяц производится учёт рабочего времени и условные обозначения – шифры с помощью которых заполняется табель:

Таблица 12 - условные обозначения в таблице учёта рабочего времени.  
Составлена автором по данным табеля учёта рабочего времени МПЗ

Выходные и праздничные дни	01
Неявки разрешённые законом (выполнения государственных обязанностей и др.)	02
Командировки служебные	03

Продолжение таблицы 12	
Очередные и дополнительные отпуска	04
Нетрудоспособность (болезнь, Карантин и т.д)	05
Отпуск в связи с родами	06
Льготные часы кормящих матерей	07
Льготные часы подростков до 16 лет	08
Льготные часы рабочих с вредными условиями производства	09
Часы сверхурочной работы	10
Простои текущие целосменные	13
Простои внутрисменные	12
Прогулы	14
Опоздания и преждевременный уход с работы	15
Выполнение служебных поручений вне территории обслуживаемой данным табелем	16
Неявки с разрешением администрации	18
Отпуска учащимся	19

В таблице учёта рабочего времени указывается фамилия, имя, отчество, должность, или профессия, табельный номер работника. В течении всего месяца с помощью шифров отражаются явки и не явки работников. На медеплавильном заводе, преобладает повременная система оплата труда. Производство ведётся круглые сутки без остановки, многие работники работают в ночное время. Согласно ТК РУз статья 122. Ночным временем считается время с 22 00 до 6 00. Согласно табелю учёта рабочего времени за апрель 2017 год (Приложение А), табилируются 24 человека из них один человек имеет доплату 20% за совместительство работ о чем свидетельствует приказ, оформленный в начале 2017 году «об установлении доплат работникам МПЗ в 2017 году» (Приложение Б), двенадцать человек работали в

ночное время, именно поэтому согласно коллективному договору, ночные часы оплачиваются как 60% к основному тарифу. Явки работникам ставятся в виде отработанных часов, так как нормальный рабочий день составляет 8 часов, то за каждый отработанный день работнику ставится восьмёрка, а работникам работающим в ночное время ставятся 8/7. Так как согласно графику дежурств металлургического цеха, работы производимые в смену осуществляются по графику 3 к 2, то есть работник три дня работает с 7 00 до 15 00, после чего два дня отдыхает, далее работает с 23 00 до 7 00, два дня отдыхает, после работает с 15 00 до 23 00. А так как ночным временем считает время с 22 00 до 6 00, то работники работающие в смену с 23 00 до 7 00 имеют доплату за 7 ночных часов, работники работающие с 15 00 до 23 00 имеют доплату за 1 час ночного времени. Именно поэтому работнику который работает с 23 00 до 7 00 ставится “8/7”, а работнику который работал с 15 00 до 23 00 ставится “8/1”. Также согласно табелю учёта рабочего времени за апрель три человека были в отпуске о чём свидетельствует график отпусков на апрель 2017 года (Приложение Г) , этим работникам ставится шифр 04. В конце месяца распределитель работ суммирует все явки и выставляет их в 19 столбец, также он суммирует выходные и праздничные дни, в сумме явки и выходные дни должны составлять общее количество дней в месяце так в апреле было 30 календарных дней, из них рабочих дней было 20, а выходных 10, праздничных дней не было. Работники у которых число явок было меньше 20, были в трудовом или декретном отпуске, или им предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы, других причин неявок в апреле месяце не было. После определения количества явок и причин не явок распределитель работ подсчитывает общее количество отработанных часов. Умножает явки на количество отработанных часов, так как в апреле месяце нормой было 20 рабочих дней, то у людей по норме проставлялось 160 часов, а факт ставился согласно явок. Далее распределитель работ подсчитывает количество отработанных часов в ночное время и проставляет виды оплаты: 015-работа в

ночные часы, где по факту отражает общее количество отработанных ночных часов, за месяц. После подсчётов распределитель работ подписывает табель у начальника цеха. Далее табель со всеми подтверждающими неявки документами (Приказ о предоставлении ежегодного трудового отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, декретного отпуска больничного листа, справку из военкомата, приказ о сверх урочных работах, о работах в выходной день, о неполном рабочем дне и др.) предоставляется в расчётный отдел бухгалтерии медеплавильного завода АО «Алмалкского ГМК».

Вывод: учёт рабочего времени согласно цехам, на медеплавильном заводе ведёт распределитель работ, который руководствуется своей должностной инструкцией. Табель ведётся на протяжении всего месяца, в конце месяца табель и документы обосновывающие неявки работников сдаются в расчётный отдел бухгалтерии. Отпуска отражаются в таблице согласно утверждённого приказа и графика отпусков на текущий месяц, доплата производится согласно приказов о совмещении профессий, доплата за ночные часы согласно ТК РУз и коллективного договора комбината. Также согласно производственной необходимости на МПЗ утверждаются приказы «О работе в выходной день и сверхурочное время» (Приложение В), на медеплавильном заводе работники привлекаются на работу в выходной день или сверхурочное время с предоставлением отгулов.

#### **Сдельная система оплаты труда на медеплавильном заводе:**

Учёт выработки возможно вести при сдельной оплате труда, где есть возможность посчитать выполненную работу в натуральных единицах измерения. Оплата труда производится согласно выполненному объёму работ. Выработка по сдельной системе оплаты труда может быть, как индивидуальная, так и коллективная

На медеплавильном заводе преобладает повременная система оплаты труда, однако бывают случаи когда МПЗ ведёт работы с подрядными

организациями в системе комбината. Все подрядные работы ведутся согласно сдельной системе оплаты труда. Которую оплачивает МПЗ, оплата работ производится на основании акта выполненных работ (Приложение Е) и заказа на выполнение работы. В актах указывается количество выполненной работы и затраты труда на выполнение этой работы в чел. Часах. Так как все рабочие работают в бригадной группе, заработок определяется с учётом выполненной работы по факту и расценок на неё. Оплата труда при сдельщине в бригаде как правило зависит от квалификации работника, качества и количества его труда в общей работе. В нашем случае подрядные организации работают по прямой сдельной работе, то есть их заработная плата зависит от объёма выполненной работы и расценки на неё

В акте также указываются материалы которые были затрачены при производстве работ и их стоимость, которую оплачивает МПЗ.

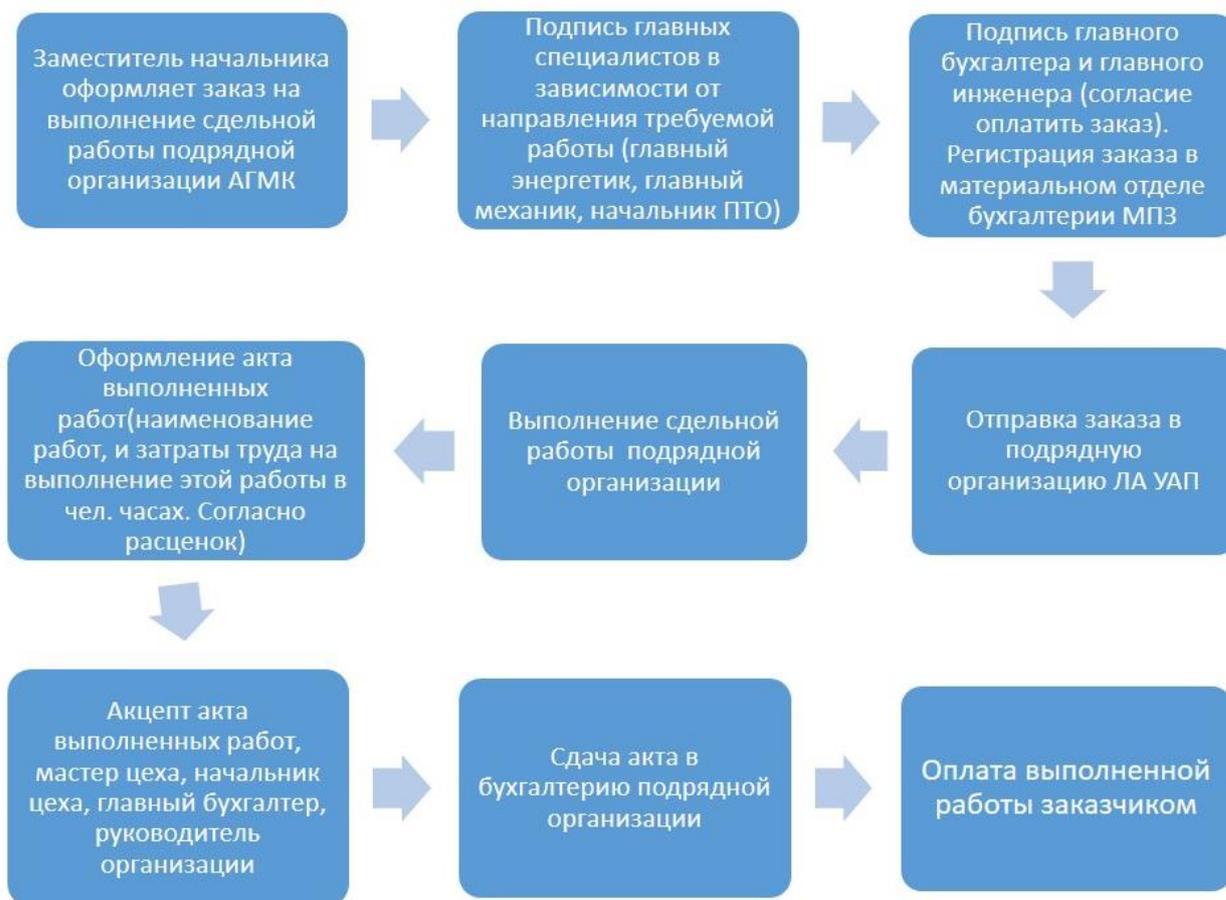


Рисунок 9 - Схема выполнения и оплата работы при сдельной системе

Рассмотрим схему выполнения и оплаты труда при сдельной работе: Перед тем как начнётся работа подрядной организации, цех в котором необходимо произвести работу должен оформить заказ на выполнение определённой работы, заказ оформляет заместитель начальника цеха, согласовывает с главным специалистом МПЗ, в зависимости от характера работы это может быть: главный энергетик, главный механик, начальник ПТО и т.п. заказ также согласовывается с плановым отделом и главным бухгалтером. После подписания заказа главными специалистами, утверждает заказ главный инженер МПЗ, подтверждая, что именно МПЗ будет оплачивать материалы и выполненную работу согласно данному заказу. Тем самым МПЗ становится заказчиком, а подрядная организация исполнителем.

После выполнения всех работ согласно сдельной системе оплаты труда, подрядная организация в нашем случае она входит в систему комбината как Лаборатория автоматизации управление автоматизации производства (ЛА УАП), составляет акт выполненных работ (Приложение Е), согласно которому будет производиться начисление заработной платы. В акте выполненных работ указывается наименование работ, обоснование, количество и итоги. После заполнения акта, подрядная организация передаёт акт выполненных работ на проверку специалистам МПЗ, на чьих участках велась работа. Специалисты ознакамливаются с актом, и подтверждают своей подписью выполненную работу указанную в акте, дальше акт должен подписать начальник цеха в котором велись работы подрядной организации. Подтвердив выполнение работы, акт выполненных работ подписывает плановый отдел и главный бухгалтер, в самую последнюю очередь акт должен подписать заказчик-руководитель предприятия, в нашем случае директор МПЗ. После чего согласно указанным расценкам производится оплата труда работникам подрядной организации.

Вывод: На МПЗ согласно штатному расписанию, нет профессий и должностей чей труд оплачивается согласно сдельной системе оплаты труда. Однако производятся работы подрядных организаций, чей труд оплачивается согласно сдельной системе оплаты труда. Для выполнения подобных работ подрядной организации должен поступить заказ на выполнение определённой работы. В котором указываются условия оплаты и наименование работ. После выполнения работ, подрядная организация оформляет акт выполненных работ с расценками для оплаты труда рабочих.

### **Порядок установления должностных окладов административно-управленческому и инженерно-техническому персоналу:**

Должностные оклады административно-управленческому и инженерно-техническому персоналу в АО «Алмалыкском ГМК» устанавливаются согласно

коллективного договора. Оплата труда руководителей и ИТР, производится по должностным окладам на основании ЕТС. Разряд оклада должен соответствовать ЕТС, однако в целях закрепления в комбинате квалифицированных специалистов, комбинат устанавливает оплату труда выше чем в ЕТС, методом заключения контрактов по оплате. Согласно заключённому контракту, в зависимости от занимаемой должности и квалификации ИТР или руководителю повышение оплаты труда производится путём присваивания коэффициента к должностному окладу. Среди инженерно-технических работников контрактный коэффициент в зависимости от квалификации и должности бывает от 1,2 до 1,9. Контрактный коэффициент руководителей как правило от 2 до 3, это значит, что заработная плата руководителей и ИТР, складывается согласно должностного оклада умноженного на контрактный коэффициент. Контракт заключается сроком на 5 лет, согласно контрактному соглашению, коэффициент может увеличиваться или уменьшаться.

Также согласно коллективному договору руководителям и ИТР устанавливаются следующие доплаты:

При выполнении качественной работы, в зависимости от численности руководимой бригады, руководителю устанавливается доплата в процентах от месячного должностного оклада: до 15 человек – 10% тарифной ставки; свыше 15 человек – 15% тарифной ставки (Приложение Б).

Доплата за руководство звеном при численности более пяти человек – 50% к должностному окладу

Доплата 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%

должностного оклада по основной работе. Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников не может превышать тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника

### **Начисление и распределение заработной платы по направлениям затрат**

При калькулировании себестоимости основной продукции стоимость текущих возвратных отходов, полупродуктов и полуфабрикатов, полученных от переработки как собственного, так и толлингового сырья, обращаются в уменьшение затрат на производство основной продукции, т.е. на АЦЗ - цинк, на МПЗ - медь.

Общепроизводственные расходы по ЦАЗиСу и ЦПРМ медеплавильного завода относятся на себестоимость каждого вида выпускаемой продукции в соответствии с коэффициентом удельного веса выручки от реализации каждого вида продукции в общей сумме чистой выручки от реализации продукции цеха, согласно справке сводной бухгалтерии комбината.

По характеру производства затраты делятся на затраты основного, вспомогательного и обслуживающего производства, соответственно их учет ведется на счетах 2010 «Основное производство», 2310 «Вспомогательное производство» и 2710 «Обслуживающие хозяйства».

Формирование себестоимости в соответствии с технологическим процессом производства продукции на медеплавильном заводе производится следующим образом:

3 передел Медеплавильный завод (МПЗ).

На данном этапе технологической цепочки осуществляется окончательная доработка медного концентрата по нескольким переделам:

- 1) Медь черновая;
- 2) Медь анодная;

- 3) Медь катодная;
- 4) Кислота серная техническая;
- 5) Золото аффинированное;
- 6) Серебро аффинированное;
- 7) Огарок промпродукта молибденового.

Селен технический, теллур технический, рений в аммонии рениев окислом являются попутной продукцией при получении золота аффинажного и молибдена в огарке промпродукта молибденового и включаются в товарный отчет на балансовый счет 2810 «Готовая продукция на складе».

На балансовом счете 2510 «Общепроизводственные расходы» собираются косвенные расходы:

- по содержанию и эксплуатации машин и оборудования;
- амортизационные отчисления на полное восстановление;
- затраты на ремонт основных средств производственного назначения;
- расходы по страхованию производственного имущества;
- расходы на отопление, освещение и содержание производственных помещений;
- арендная плата за производственные помещения, машины и оборудование;
- оплата труда производственного персонала, занятого обслуживанием производства;
- другие аналогичные по назначению расходы.

Расходы, учтенные на счете учета общепроизводственных расходов, списываются в дебет счетов 2010 «Основное производство» и 2310 «Вспомогательное производство».

Как правило начисленная заработная плата распределяется по направлениям затрат (видам продукции, синтетическим счетам, статьям расходов, структурным подразделениям). Заработная плата включается в себестоимость произведённой продукции. Синтетический учёт в РФ производится на 70 счёте «расчёты с персоналом по оплате труда», в РУз проводится на счёте 6710 «расчёты с персоналом по оплате труда». Отражение начисления по оплате труда, отчисления на социальное страхование, пенсий производится по кредиту счёта, а различные удержанные суммы из оплаты труда по дебету.

Сальдо счёта «расчётов с персоналом по оплате труда». Показывает задолженность организации перед работниками, именно поэтому сальдо кредитовое.

Заработная плата подразделяется по направлениям затрат, так заработная плата производственных рабочих относится к себестоимости выпускаемой продукции. На основании первичных документов, в нашем случае табеля учёта рабочего времени составляется ведомость по распределению заработной платы согласно структурному подразделению.

Отчисление на социальное страхование производственных рабочих также относится к себестоимости выпущенной продукции, в установленных законодательством процентах. Расчёты по отчислениям на социальные нужды, осуществляются в ведомостях распределения заработной платы по направлениям затрат производства. После чего для обобщения всех затрат на производство отражаются в сводном регистре.

Общепроизводственные и общехозяйственные расходы относятся к накладным расходам связанные с организацией, обслуживанием и управлением производственной деятельностью. Общепроизводственные расходы в свою очередь принято называть цеховыми, данные расходы связаны с управлением и обслуживанием производства в цехах. Синтетический учёт

ведётся счет 2510 «общепроизводственные расходы». Общепроизводственные расходы относятся на себестоимость выпущенной продукции. Общепроизводственные расходы оформляются бухгалтерской справкой.

Общехозяйственные расходы связаны с управлением и обслуживанием организации в целом. Синтетический учёт ведётся на счету 2310 «обслуживающие хозяйство» - РУз. После учёта и распределения расходы заносятся в ведомость сводного учёта затрат на производство

Таблица 13 - Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы и обязательных страховых платежей. Составлена автором по данным [2; 23]

№	Содержание хозяйственной операции	Корреспонденция счетов РФ		Корреспонденция счетов РУз		Первичные документы
		дебет	Кредит	дебет	кредит	
	Начислена оплата труда работникам основного производства	20	70	2010	6710	Табель учёта рабочего времени, наряд на сдельную работу, акт выполненных работ
	Начислены обязательные страховые платежи, отнесённые по заработной плате работников основного производства	20	69	2010	6520	Расчётно-платёжная ведомость Форма № Т-49, бухгалтерская справка
	Начислена заработная плата, отнесённая на общепроизводственные расходы	25	70	2510	6710	Расчётно-платёжная ведомость Форма № Т-49
	Начислены обязательные страховые платежи, отнесённые на общепроизводственные расходы	25	69	2510	6520	Расчётно-платёжная ведомость Форма № Т-49, бухгалтерская справка

Продолжение таблицы 13						
2	Начислена заработная плата работникам аппарата управления	26	70	2010	6710	Расчётно-платёжная ведомость Форма № Т-49,
3	Начислены обязательные страховые платежи. Отнесённые на общехозяйственные расходы	26	69	2310	6520	Расчётно-платёжная ведомость Форма № Т-49, бухгалтерская справка

Вывод: согласно распределению затрат заработная плата работников медеплавильного завода относится на себестоимость основного производства, балансовый счёт 2010, бухгалтерская проводка по начислению заработной платы: Дебет счёта 2010 «основное производство» и кредит счёта 6710 «расчёты с персоналом по оплате труда». Первичные документы: при начислении - табель учёта рабочего времени, наряд на сдельную работу, акт выполненных работ; при начислении обязательных страховых платежей - расчётно-платёжная ведомость Форма № Т-49, бухгалтерская справка.

### **3.2. Анализ учета расчетов по заработной плате и его совершенствование.**

АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» - это крупнейшее предприятие по производству драгоценных металлов, а также таких металлов как медь и цинк. На предприятии действует крупнейшая и эффективная система менеджмента качества, которая отвечает всем требованиям и принципам а также международному стандарту EN ISO 9001

Комбинат имеет признание не только внутри своей страны, практически вся продукция отправляется на экспорт является надёжным поставщиком, который зарекомендовал себя. Именно поэтому комбинат получил

международное признание всего мира получал множество международных наград, самыми значительными являются:

Приз «Голд Стар» в ноябре 1998 года в Париже, который был получен за качество и имидж продукции, достижение в области медных и свинцовых руд. В декабре 1997 года в Мадриде, комбинат получает диплом и золотой приз за коммерческий престиж. В июле 1998 года в Нью-Йорке, был получен золотой приз Америки за качество. В этом же году в декабре в Швейцарии приз «за высший уровень маркетинга».

Подводя итоги, хочу отметить что крупнейшее, современное предприятие по производству меди, цинка и драгметаллов в Республике Узбекистан работает и создаёт все условия для работников предприятия. На нашем предприятии используется система тайм-менеджмента. Обучение персонала, повышение квалификации работников и руководителей, различные новые технологии направленные на модернизацию и облегчение человеческого труда, повышение производительности труда. Поощрение и стимуляция. Отказ от сотовых телефоном, так как бесполезные и личные разговоры, игры в компьютер, телефон-мешают эффективной и своевременной работе, время тратится впустую, что приводит к низкой и не эффективной производительности труда.

Каждый прожитый день комбината не проходит в пустую открываются новые достижения цели и решения, принимаются обширные программы по реконструкции и технологическому перевооружению производства, целью которой является повышение производительности труда, объёма производств, экономию энергоресурсов, уменьшение выбросов в атмосферу на комбинате сегодня трудятся квалифицированные специалисты, ветераны которые стояли у истоков. Многие работники были награждены государственными наградами. Перед комбинатам открываются огромные перспективы которые позволят стабилизировать и дать уверенность в завтрашнем за счёт повышении

заработной плате премиальных выплат, условий труда достойного социального пакета; Повысят уровень жизни сотрудников и потребителей, а расширение производства увеличит рабочие места; Улучшить экологический бассейн в регионе; Увеличить материальную и социальную поддержку пенсионеров и ветеранов труда комбината.

Перспективы развития также направлены на следующие стратегические цели:

- защита экологии методом строительства нового сернокислотного цеха;
- улучшение качества продукции в соответствии с действующим мировым ГОСТом;
- соответствие потребностям клиентам, потребителям и сотрудникам;
- повышение производительности труда и эффективности предприятия;
- экономическое устойчивое развитие комбината;
- оснащение производства новыми технологиями с целью повышения качества продукции, эффективности;
- увеличение объёма продукции и продаж;
- удержание лидирующих позиций на рынке Узбекистана и за его пределами;
- рост доходов;
- снижение издержек производства;
- оптимизация труда;
- высококвалифицированные работники.

На сегодняшний день, труд занимает одно из основных мест в экономике каждого предприятия. А квалифицированный персонал, это эффективная деятельность всего предприятия. Очень важно, чтобы у руля находился грамотный высококвалифицированный специалист, который грамотно подойдёт к управлению не только предприятия но и персонала в отдельности, ведь от того, кто будет работать и как он будет это делать напрямую зависит производительность труда. А значит и общая эффективность. Разве возможно

представить современное развивающееся производство без квалифицированных кадров? На сегодняшний день нет, конечно может быть в будущем предприятия полностью перейдут на автоматизированную систему и замену ручного труда, однако сегодня на предприятиях трудятся огромное количество людей, от вклада которого зависит будущее предприятия в целом. Именно поэтому, так важно уделять больше внимания персоналу, оплате труда. Для работодателя важен качественный труд, а для работника заработная плата и нормальные условия труда. Работодатель должен создавать такие условия труда, чтобы квалифицированный персонал имел интерес к работе. Изначально 15 лет назад в комбинате для удержания квалифицированного персонала была введена контрактная система оплаты труда, работник имел интерес, так как получал достойное вознаграждение за свой труд, производительность труда увеличивалась. Каждый работник стремился работать лучше повышал свою квалификацию, постоянно обучался, стремился получить контракт. Однако уже на протяжении трёх лет, специалистам в частности ИТР не поднимают заработную плату, в то время как простым работникам заработную плату поднимают два раза в год, всё это привело к тому, что на сегодняшний день, ИТР работающий по контракту получает заработную плату равную простому рабочему, при этом обязательства и ответственность у него остались те же. Именно поэтому огромное количество специалистов увольняются и переходят на другое предприятие, где оплата труда соответствует их квалификации. Получается, что для стимулирования работников, для того чтобы квалифицированные специалисты оставались на своих местах, чтобы у них был определённый интерес 15 лет назад была введена контрактная система оплаты, которая на сегодняшний день не выполняет те же функции что и раньше, именно поэтому на сегодняшний день комбинат имеет огромный дефицит в квалифицированных кадрах, огромная текучесть кадров произошла в 2015-2017 годах. На мой взгляд ИТР, руководителям и специалистам просто

необходимо поднимать заработную плату на уровне с рабочими к тому же необходимо повышать контрактный коэффициент. Работники на чьих плечах большая ответственность должны получать больше чем простые среднестатистические работники, необходимо совершенствовать систему оплаты труда, мотивировать рабочих. Иначе если система которая действует на комбинате на сегодняшний день приведёт к ещё большим потерям квалифицированных специалистов, а значит понизит производительность труда и эффективную деятельность предприятия.

Ко второй проблеме относится программное обеспечение, на комбинате используется индивидуальная программа бухгалтерского учёта, разработанная специально для системы комбината местной службой АСУТП. Программа на мой взгляд довольно устаревшая, которую практически не совершенствуют, на сегодняшний день по сравнению с программой 1С: «Предприятие» 8.3, индивидуальная бухгалтерская программа отстаёт, такое отставание приводит к снижению эффективности бухгалтерии а значит и всего комбината в целом. Если комбинат желает использовать индивидуальную программу, то необходимо ей всячески совершенствовать, мир не стоит на месте. А значит и программа должна постоянно обновляться обеспечивая гибкость, производительность прикладных решений. Обновление программы доведя её до более совершенного вида, позволит сделать БУ более автоматизированным, позволит упростить систему составления бухгалтерской отчётности.

Исходя из вышесказанного, согласно рекомендаций по совершенствованию системы оплат труда на АО «Алмалыкском ГМК» рекомендуется:

1. Поднять коэффициенты контракта и заработную плату специалистам и инженерно-техническим работникам, их заработная плата должна быть выше рабочих и служащих;

2. Рекомендуется ввести систему премирования отличившимся работникам, за высокую квалификацию;
3. Пересмотреть и обновить программное обеспечение Автоматизации бухгалтерского учёта. Доработать прежнюю версию. Или перейти на более современную.

## ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>
3-ЗБ2А1	Голованова Кристина Олеговна

<b>Институт</b>	ИнЭО	<b>Кафедра</b>	Экономика
<b>Уровень образования</b>	Бакалавриат	<b>Направление/специальность</b>	38.01.03 Экономика

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вредных проявлений факторов производственной среды (метеословия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения)</li> <li>- опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)</li> <li>- негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу)</li> <li>- чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера)</li> </ul>	<p>Описание рабочего места бухгалтера расчётного отдела Медеплавильного завода АО «Алмалыкский ГМК» на предмет возникновения:</p> <p><b>Вредные производственные факторы:</b> Шумы, электромагнитные поля, ионизирующие излучения. Негативное воздействие на окружающую среду частично присутствует. Возможность возникновения чрезвычайных ситуаций – минимальна. Исходные данные для составления раздела предоставленные АО «Алмалыкский ГМК»</p>
<p><i>Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<p>Трудовой договор РУз; Коллективный договор АО «Алмалыкский ГМК»; Отраслевое законодательство в сфере защиты труда; Инструкции по охране труда и техники безопасности.</p>
<b>Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке</b>	

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы корпоративной культуры исследуемой организации;</li> <li>- системы организации труда и его безопасности;</li> <li>- развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;</li> <li>- системы социальных гарантий организации;</li> <li>- оказание помощи работникам в критических ситуациях.</li> </ul>	<p>Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда на рабочем месте;</li> <li>- поддержание социальной программы в отношении рабочих и их семей;</li> <li>- поддержание пенсионеров-ветеранов социальной поддержкой;</li> <li>- повышение квалификации работников с целью повышения уровня производительности труда и уровня жизни.</li> </ul>
<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- содействие охране окружающей среды;</li> <li>- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</li> <li>- спонсорство и корпоративная благотворительность;</li> <li>- ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров);</li> <li>- готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</li> </ul>	<p>Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- благотворительность предприятия;</li> <li>- охрана окружающей среды, озеленение города, строительство социальных объектов;</li> <li>- ответственность перед потребителями товаров;</li> <li>- взаимодействие с местным сообществом и местной властью.</li> </ul>
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ правовых норм трудового законодательства;</li> <li>- анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов;</li> <li>- анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.</li> </ul>	<p>1. рассмотрение программ социальной ответственности предприятия за 2015-2016 гг.</p> <p>2. программа социальной ответственности и затраты на неё на 2017г.</p>
<p>Перечень графического материала:</p>	
<p>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</p>	<p>Табличные данные</p>

Дата выдачи задания по линейному графику	
--	--

Задание выдал консультант:

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Старший преподаватель	Феденкова Анна Сергеевна			

Задание принял к исполнению студент:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
3-3Б2А1	Голованова Кристина Олеговна		

## Корпоративная социальная ответственность

АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» является ведомым предприятием как в Узбекистане так и за его пределами. На комбинате работают достаточно много высококвалифицированных специалистов именно поэтому комбинат постоянно увеличивает свою эффективность как в экономическом так и в социальном плане. Огромное внимание уделяется кадровому потенциалу предприятия. Согласно программы на 2017 год по улучшению условий труда и повышения производительности труда за счёт модернизации, мотивации и новых технологий созданы ряд мероприятий в частности социального характера.

Рассмотрим таблицу 1, в которой отражены основные цели корпоративно-социальной ответственности на АО «Алмалыкском ГМК»

Таблица 1 - Определение целей КСО на предприятии

Миссия комбината	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Производство и внедрение модернизированных технологий</li> <li>2. Повышение заработной платы, премиальных выплат условий труда, достойного социального пакета</li> <li>3. Расширение производства и реализация производственной продукции работ и услуг, а также товаров народного потребления</li> <li>4. Строительство сернокислотного цеха</li> <li>5. Строительство социальных объектов в городе, озеленение города</li> <li>6. Материальные и социальная поддержка пенсионеров и ветеранов труда</li> </ol>	<p style="text-align: center;">Цели КСО</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Исключение причинение вреда здоровью коллективу и населению</li> <li>2. Стабильность и уверенность в завтрашнем дне</li> <li>3. Социальная защита работников</li> <li>4. Улучшение экологического бассейна в регионе</li> <li>5. Повышение социального уровня</li> <li>6. Социальная защита пенсионеров</li> </ol>
Стратегия комбината	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Строительство нового сернокислотного цеха</li> <li>2. Улучшение качества продукции</li> <li>3. Повышение производительности труда</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Защита экологии</li> <li>2. Соответствие мировым гостам</li> <li>3. Повышение эффективности предприятия</li> </ol>

4. Экономическое развитие комбината	устойчивое	4. Эффективная деятельность
5. Оснащение производство новыми технологиями		5. Повышение качества продукции, эффективности
6. Высококвалифицированные работники		6. Увеличение производительности труда
7. Рост доходов		7. Эффективная деятельность
8. Снижение издержек производства		8. Уменьшение себестоимости

Согласно таблицы 2 определим прямых и косвенных стейкхолдеров предприятия

Таблица 2-прямые и косвенные стейкхолдеры

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Работники предприятия	Населения региона деятельности предприятия Органы местного самоуправления Природоохранные организации Социальные организации
Семьи работников предприятия	
Акционеры	
Поставщики	
Профсоюз	
Потребители	
Инвесторы	
Кредиторы	

Вывод:

В сфере социальной ответственности главными стейкхолдерами являются работники предприятия их семьи и акционеры. Данная группа людей заинтересована в повышении заработной платы, стабильности, а значит и в эффективной деятельности комбината. Комбинат преследует цели по улучшению кадрового состава, именно поэтому было разработано ряд мероприятий по повышению квалификации работников среди которых:

К следующим стейкхолдерам предприятия относятся инвесторы, акционеры, кредиторы и поставщики. Так как данная группа заинтересована в эффективности деятельности комбината при прибыльном использовании ресурсов. К следующей группе прямых стейкхолдеров относятся потребители, которое заинтересованы в качественном товаре.

К косвенным стейкхолдерам относятся администрация местных органов самоуправления, их интерес в своевременном и стабильном пополнении бюджета за счёт налоговых поступлений.

Природоохранители и социальные организации заинтересованы в улучшении экологического бассейна города, строительства социальных объектов и прочих целей свойственным этим группам по средствам комбината.

Население региона заинтересованно в рабочих местах, пользуются социальными объектами.

Основные направления социальной деятельности предприятия.

### **1. Творческая составляющего персонала комбината и его квалификация.**

На сегодняшний день комбинат это мощная система обеспечивающая рабочими местами около 28 тысячи человек. Комбинат имеет квалифицированных специалистов, уровень которых постоянно повышается за счёт системы обучения и подготовки кадрового потенциала. При комбинате существуют учебный центр, оснащённый необходимым оборудованием. Учебный центр оснащён девятью кабинетами на 165 посадочных мест.

На предприятии применяются следующие виды обучения рабочих:

- Повышение квалификации
- Обучение вторым и смежным профессиям

- Целевая подготовка в вузах на платно-контрактной основе за счёт средств комбината

По обучению персонала проводятся следующие программы

Подготовка специалистов на платно-контрактной основе в вузах Республики Узбекистан и Российской Федерации в количестве 22 человек, подобное мероприятие направлено на повышение квалификации и уровня образованности, которое в дальнейшем позволит рационально и эффективно использовать рабочее время, увеличить производительность труда. Так как именно квалифицированные работники знающие своё дело способны выполнять работу быстро и эффективно. За счёт данного мероприятия повысится и социальный уровень работников и их семей, по сколько от квалификации работника зависит не только заработная плата работника но и эффективность деятельности предприятия, которая на сегодняшний день выполняет ряд социальных программ, средства на осуществление данных программ выделяет комбинат.

Следующее мероприятие рассчитано на повышение уровня знаний работников в соответствии с требованиями ЕКТС по профессиям. Повышение производительности труда, которое заключается в обучении на профессионально-технических курсах, курсовых и индивидуальных обучении с целью повышения разрядов, переподготовка с целью приобретения второй (смежной) профессии без отрыва от производства при учебном центре комбината. Обучение в специализированных учебных заведениях Республики Узбекистан и стран СНГ на основе договоров с отрывом от работы обучаемых. Подобная программа рассчитана в целом на 5227 человек.

## **2. Охрана окружающей среды:**

Особое внимание на комбинате уделяется охране труда, санитарии и техники безопасности, контроль осуществляет отдел охраны труда и техники

безопасности включающий в свой состав грамотных высококвалифицированных специалистов, которые постоянно следят за безопасностью труда. Так в каждом структурном подразделении комбината имеется отдел охраны труда и техники безопасности. На предприятиях для контроля и выявления нарушений, а также их исправлений и улучшения условий труда существуют система трёх ступенчатого контроля где:

Первая ступень контроля по охране труда и техники безопасности труда осуществляется ежедневно на каждом рабочем месте, участке, отделении. Вторая ступень контроля за состоянием охраны труда и техники безопасности осуществляет контроль один раз в неделю, как правило в четверг.

Вторая ступень контроля состоит из комиссии в состав в которого входит начальник цеха, мастер производственного участка, уполномоченный по технике безопасности. Третья ступень контроля состоит из членов отдела труда и техники безопасности.

В целях поддержания нормальных условий труда ежедневно производится благоустройство территории, её озеленение. Работников, которые трудятся во вредных условиях снабжают средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием, молоком, предоставляются путёвки в санатории и профилактории и т. д.

### **3. Работа с будущими специалистами:**

Особое внимание на комбинате уделяется молодым специалистам имеющим высшее образование, которые в дальнейшем смогут пополнить состав инженерно-технических и руководящих кадров. Комбинат ежегодно принимает на практику выпускников профессиональных колледжей и институтов с их дальнейшим трудоустройством (согласно государственной пятилетней программе) Комбинат тесно сотрудничает с такими учебными заведениями как МИСИС и ТПУ, выпускники данных вузов особо ценятся и с лёгкостью выстраивают дорожку в будущее.

#### **4. Досуг и спорт:**

Спортивный комплекс АГМК - основной задачей данного комплекса является воспитание физической культуры и интереса к спорту рабочих комбината, а также членов их семей. Проводятся физкультурно-оздоровительные мероприятия под девизом: “Здоровый образ жизни-нет болезням и депрессиям”. Спортивный комплекс оснащён различными спортивными сооружениями состоящих из нескольких секций, а также группу здоровья в секции также входят тренажёрный зал, бассейн, различные спортивные секции и т.д. Для проведения досуга и укрепления здоровья проводятся спартакиады, различные тренировки соревнования и. т.п.

В СК “Металлург” функционируют 58 секций по следующим видам спорта: гандбол, баскетбол, футбол, борьба Кураж, вольная борьба, настольный теннис, лёгкая атлетика, пауэрлифтинг, бокс, таэквондо, плавание, волейбол, кортовый теннис, шахматы, велоспорт, каратэ-до. Общее число занимающихся центральных секциях СК “Металлург” более 800 человек [22].

Санаторий-профилакторий АГМК – рассчитан на 250 мест как для работников комбината, так для членов их семей, с предоставлением двухместной палаты. Четырёх разовое питание. В сфере оздоровления и профилактики санаторий-профилакторий лечит заболевания нервной системы, кишечного тракта, заболеваниях гинекологии, сердечно-сосудистой системы. Профилакторий оснащён современной лечебно-диагностической базой. В профилактории также имеются: сауна, бассейн, библиотека, тренажёрный зал различные игры.

Дворец культуры “Металлург” - основной целью является Привлечение молодёжи патриотизмом к нации духовного развития, любви, развития национального мышления, культурное развитие населения, полезное

проведение свободного времени. ДК. “Металлург” это 26 художественных коллективов которые вовлечены 590 детей.

Таблица 3-структура программы КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации	Ожидаемый результат
Социальная ответственность в отношении сотрудников медеплавильного завода АО «Алмалыкского ГМК»	Повышение заработной платы	Работники завода	Ежегодно на 15 % в мае	Повышение уровня жизни поддержание качественных условий жизни, мотивация труда
	Премияльные выплаты		Ежемесячно при выполнении плана	Повышение уровня жизни поддержание качественных условий жизни, мотивация труда
	Производство и внедрение модернизированных технологий		01.01.2017 г. по 01.01.2022 г.	Исключение причинённые вреда здоровью коллектива и населения
	Строительство сернокислотного цеха		2014-2019	Улучшение экологического бассейна в регионе
	Оказание социальной поддержки		Постоянно	Создание и поддержание качественных условий жизни для работников
	Обучение персонала повышение квалификации		Программа рассчитывает с начало года сроком на 1 год	Развитие системы непрерывного образования, повышение производительности труда
Социальная ответственность в отношении потребителей услуг медеплавильного завода АО «Алмалыкского ГМК»	Улучшение качества продукции в соответствии с действующим мировым гостом	Потребители	Постоянно	Обеспечение потребителей качественным товаром
	Увеличение объёма продукции и продаж		Постоянно	Снабжение потребителей качественным товаром
	Льготы постоянным потребителям		Постоянно	Постоянные клиенты
	Удовлетворение потребностей		Постоянно	Получение больше прибыли для АО «Алмалыкский ГМК»

Рассмотрим структуру затрат комбината в области социальной ответственности – таблица 4.

Таблица 4 - Структура затрат в области социальной ответственности

Направление в области социальной ответственности	Затраты тысяч сумм / сравнительный период		
	2015	2016	2017
Творческая составляющего персонала комбината и его квалификация	3700	4599	5657
Охрана окружающей среды	1900	3000	3508
Работа с будущими специалистами	2200	2350	2580
Досуг и спорт	3123	3450	3800
Благотворительность	2300	2800	3200
Итого:	13223	16199	18745

Из таблицы видно, что предприятие ежегодно увеличивает финансирование расходов в области социальной ответственности. Таки мероприятия как досуг и спорт, благотворительность, финансируются за счёт чистой прибыли, вторая часть за счёт себестоимости выпускаемой продукции.

Структура программы КСО

Таблица 5 - Планирование суммы расходов на социальную политику в 2017 году

№	Мероприятия	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период

Продолжение таблицы 5				
1	Творческая составляющего персонала комбината и его квалификация	сум	5657	5657
2	Охрана окружающей среды	сум	3508	3508
3	Работа с будущими специалистами	сум	2580	2580
4	Досуг и спорт	сум	3800	3800
5	Благотворительность	сум	3200	3200
6	Итого:	-	-	18745

Вывод: согласно таблицы 4, большую часть средств планируется направить на развитие в области творчества и квалификации персонала.

Вывод по разделу: На основании данных таблиц приходим к выводу:

Проводимые мероприятия предприятием в области социальной ответственности пропорциональны миссии и стратегии медеплавильного завода АО «Алмалыкского ГМК»;

Предприятие согласно программе социальная ответственность развивает её как с внешней так и с внутренней стороны

Направления в области социальной ответственности, удовлетворяют потребностям косвенным и прямым стейкхолдерам.

Предприятие реализуя программу социальной ответственности, проводя мероприятия получает определённые преимущества, среди которых:

Повышение производительности труда и эффективной деятельности предприятия, повышение уровня жизни работников, стабильность и уверенность в завтрашнем дне и т.д.

Для большего развития социальной ответственности, необходимо и дальше действовать в том же направлении, уделяя особое внимание повышению квалификации работников, по скольку на сегодняшний день, комбинат испытывает нехватку в квалифицированных специалистов.

Повышение квалификации работников, это не только повышения производительности труда, эффективности деятельности предприятия, но и образованное общество и повышение социального уровня работников и их членов семьи.

Вывод: Исходя из выше перечисленного можно сделать вывод о том что комбинат преследует цели не только по развитию собственной деятельности но и цели способствующие повысить социальный уровень работников и населения города так как по мимо увеличения экономических показателей, комбинат принимает активное участие в социальной поддержке города (строительство социальных объектов, озеленение города, помощь ветеранов, повышение заработной платы и т.д.)

## **Заключение**

По результатам проведенным исследованиям сделаем следующие выводы:

- рынок труда представляет собой определённую социально-экономическую систему. Он непосредственно связан с человеческим капиталом, от уровня занятости и безработицы, сегодня зависит социальный и экономический уровень в стране. Каждый работник выполняя определённую работу, предлагая свою рабочую силу для производства рассчитывает на достойное вознаграждение.

- заработная плата – это вознаграждение за труд, которое напрямую зависит от трудового вклада работника в производство определённой работы. К основным факторам формирующим заработную плату относятся: квалификация работника; объём произведенной работы; качество выполненной работы; стаж работника; условия труда.

- в структуре заработной платы выделяют две части: основную и дополнительную

К основной относят заработную плату которая напрямую зависит от отработанного времени, качества работы и объёма. К дополнительной относятся заработная плата за неотработанное время, и выплачивается она согласно трудового законодательства.

-в свою очередь основная заработная плата подразделяется на сдельную и повременную. Согласно сравнительному анализу сдельной и повременной системы оплаты труда, приходим к выводу, что сдельная система применяется на предприятии по производству однотипной продукции которую как правило можно посчитать, при сдельной оплате труда не требуется столь высокий контроль как при повременной, так как работник заинтересован произвести как можно больше товара и получить за него вознаграждение. При

повременной системе оплата труда производится согласно отработанному времени, в отличие от сдельной системы при повременной системе необходим контроль за работниками, поскольку оплата зависит не от объёма выполненной работы а от времени нахождения на рабочем месте. Если в сдельной системе работник заинтересован сделать максимум работы, то при повременной системе работник таких целей не преследует.

- в современном мире, бухгалтерский учёт невозможно представить без средств автоматизации. Именно автоматизация бухгалтерского учёта позволяет осуществлять его комплексно и оперативно. За счёт автоматизированной системы бухгалтерского учёта, сегодня вести его стало легче и быстрее, возможен быстрый поиск необходимой информации, исключены ошибки совершаемые по невнимательности, забывчивости и т.п. С помощью автоматизации расчёты по заработной платы будут более эффективны нежели рассчитывать всё вручную, а трудозатраты минимальными.

- также в современном мире расчёт с персоналом по оплате труда осуществляется по наличной и безналичной форме. Система безналичного расчёта с персоналом по оплате труда, имеет массу достоинств и недостатков, во многом достоинства и недостатки определяются налаживанием системы безналичного расчёта в стране, при сравнении двух государств можно смело сказать, что система в РФ имеет больше достоинств нежели недостатков, безналичная система здесь налажена как мне кажется на должном уровне, именно поэтому безналичные расчёты имеют место быть, к тому же данная система имеет множества достоинств не только для предприятия но и для работников. Про РУз таких выводов я сделать не могу, данная система только набирает свои обороты, ведутся ряд реформ в данной области, которые должны наладить данную систему и для начала хотя бы уровнять достоинства и недостатки безналичного расчёта в РУз, система требует совершенства

- рассмотрев нормативное регулирование в РФ делаем выводы, что все трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом, согласно которому, между работником и работодателем должен заключаться трудовой договор. Трудовой договор определяет права и обязанности работника и работодателя. Систему налогов и сборов устанавливает налоговый кодекс РФ, определяющий состав расходов в области налогообложения. Государством регулируется минимальный размер заработной платы работникам, условия и сроки выдачи заработной платы, при нарушении которых для работодателя применяются определённые штрафы. Нормативное регулирование направлено на совершенствование системы оплаты труда, защиты прав работника и работодателя.

- при проведении сравнительного анализа нормативного регулирования двух стран приходим к выводам что нормативное регулирование основных статей отличаются друг от друга:

- в РФ МРОТ представляет собой общую заработную плату включая компенсации, надбавки и т.п., а в РУз МРОТ соответствует первому разряду ЕТС, не включающий в себя доплаты, надбавки, поощрительные выплаты и т.п., то есть включает в себя только минимальную тарифную ставку;

- отличаются цели и трактовка закона «О бухгалтерском учёте»;

- отличаются формы оплаты труда. Так в РУз запрещается оплата труда в натуральной форме. В РФ такого запрета нет, однако есть ограничения согласно которому заработная плата выдаваемая в не денежной форме, не должна превышать 20%;

- как в РФ, так и в РУз, заработная плата должна выплачиваться каждые пол месяца, то есть два раза в месяц. При нарушениях данного условия в РФ установлены конкретные штрафы, в то время как в РУз, точные суммы штрафов не установлены, но они могут устанавливаться в коллективном договоре предприятия. Не указаны также порядок и место выдачи заработной

платы. Что касается АО «Алмалыкского ГМК», то заработная плата согласно коллективного договора выплачивается 1 раз в месяц.

- в РФ правом неполного рабочего дня может воспользоваться один из родителей. В РУз речь идёт только о женщине; в РФ женщина имеющая ребёнка-инвалида вправе работать неполный рабочий день или неделю до 18 летнего возраста ребёнка, а в РУз до 16 летнего возраста ребёнка-инвалида;

- к обязательным платежам в РУз относятся: Единый социальный платёж; страховые взносы граждан во внебюджетный Пенсионный фонд; Обязательные отчисления предприятий во внебюджетный Пенсионный фонд. В РФ к обязательным платежам относятся: Пенсионный Фонд России; Фонд Социального страхования; Фонд обязательного медицинского страхования.

- социальные платежи в РФ и РУз отличаются друг от друга не только налоговыми ставками. Но и наименованием страхового взноса, к примеру в РУз нет страховых взносов в Фонд обязательного медицинского страхования, в РУз медицинское страхование осуществляется за счёт средств внебюджетного пенсионного фонда. В РФ социальное страхование разделено на 3 подгруппы, у каждой подгруппы свои функции, ставки и т.п.

Согласно проведённого исследования второй части выпускной квалификационной работы делаем следующие выводы:

- АО «Алмалыкский ГМК», представляет собой акционерное общество металлургии. Деятельностью комбината руководит собрание акционеров, возглавляет руководство генеральный директор АО «Алмалыкского ГМК». Структурными подразделениями руководят функциональные директора. Контролирует работу структурных подразделений аппарат управления. Особое внимание уделяется конечному результату производства. Продукция комбината на сегодняшний день является конкурентоспособной в том числе за пределами РУз. Ассортимент товаров на АО «Алмалыкском ГМК» крайне разнообразен, основу составляет цветная металлургия. Дополнительно

комбинат выпускает серную кислоту в следствии утилизации отходящих газов в процессе плавки цветных металлов. Комбинат преследует не только личные интересы с целью получения прибыли, деятельность комбината направлена прежде всего на улучшение социального уровня слоёв населения, улучшение экологического бассейна города, различные социальные направления, социальные пакеты для работников и ветеранов и т.п

- АО «Алмалыкский ГМК», является ведомым предприятием организации производства по добыче и обогащению полиметаллических руд, драгоценных камней, драгоценных, редких и др. металлов, как в республике Узбекистан так и за его пределами. Руководительскую деятельность осуществляет собрание акционеров. Основное управление направлено на конечный результат готовой продукции АО «Алмалыкского ГМК». Введение бухгалтерского учёта на комбинате осуществляется согласно учётной политике которая представляет собой совокупность способов и методов, принимаемых руководителем и главным бухгалтером для ведения бухгалтерского учета в подразделениях. В учётной политики также описаны условия премирования работников с целью увеличения производительности труда и заинтересованности работников в повышении эффективности производства

- на комбинате оплата труда производится по двадцать одной разрядной тарифной ставке которая утверждена постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан. А часовые тарифные ставки исходят из месячных ставок тарифной сетки и норм рабочего времени с применением отраслевых коэффициентов, характера работы.

- оплата на комбинате производится согласно ЕТС, однако работники работающие во вредных и особо вредных условиях имеют доплату к тарифу или окладу в размере от 12 до 24%;

- работники и специалисты высокой квалификации работают по контракту, который даёт добавку к заработной плате в виде коэффициента. Коэффициент зависит от квалификации руководителя или специалиста;

- на комбинате в том числе на медеплавильном заводе преобладает повременная система оплаты труда;

- для повышения производительности труда и эффективности комбинат ввёл в действие положение о премировании работников по основным результатам где максимальный процент премии к должностному окладу или месячной тарифной ставке равен 90%-работникам работающим в особо тяжёлых и вредных условиях цеха электролиза меди на медеплавильном заводе, остальные работники при выполнении всех показателей получают премию-75% к должностному окладу или месячной тарифной ставке;

- оплата в ночное время оплачивается согласно коэффициенту, от 1,5 до 1,6 часовой тарифной ставки (оклада);

- работникам ежегодно выплачивается материальная помощь в размере одного оклада или месячной тарифной ставки

- учёт рабочего времени согласно цехам, на медеплавильном заводе ведёт распределитель работ, который руководствуется своей должностной инструкции. Табель ведётся на протяжении всего месяца, в конце месяца табель и документы обосновывающие неявки работников сдаются в расчётный отдел бухгалтерии. Отпуска отражаются в таблице согласно утверждённого приказа и графика отпусков на текущий месяц, доплата производится согласно приказов о совмещении профессий, доплата за ночные часы согласно ТК РУз и коллективного договора комбината. Также согласно производственной необходимости на МПЗ утверждаются приказы «О работе в выходной день и сверхурочное время» на медеплавильном заводе работники привлекаются на работу в выходной день или сверхурочное время с предоставлением отгулов

- на МПЗ согласно штатному расписанию, нет профессий и должностей чей труд оплачивается согласно сдельной системе оплаты труда. Однако производятся работы подрядных организаций. Чей труд оплачивается согласно сдельной системе оплаты труда. Для выполнения подобных работ подрядной организации должен поступить заказ на выполнение определённой работы. В котором указываются условия оплаты и наименование работ. После выполнения работ, подрядная организация оформляет акт выполненных работ с расценками для оплаты труда рабочих

- согласно распределению затрат заработная плата работников медеплавильного завода относится на себестоимость основного производства, балансовый счёт 2010, бухгалтерская проводка по начислению заработной платы: Дебет счёта 2010 «основное производство» и кредит счёта 6710 «расчёты с персоналом по оплате труда». Первичные документы: при начислении-табель учёта рабочего времени, наряд на сдельную работу, акт выполненных работ; при начислении обязательных страховых платежей-расчётно-платёжная ведомость Форма № Т-49, бухгалтерская справка

Согласно рекомендаций по совершенствованию системы оплат труда на АО «Алмалыкском ГМК» рекомендуется:

- Поднять коэффициенты контракта и заработную плату специалистам и инженерно-техническим работникам, их заработная плата должна быть выше рабочих и служащих;
- Рекомендуется ввести систему премирования отличившимся работникам, за высокую квалификацию;
- Пересмотреть и обновить программное обеспечение Автоматизации бухгалтерского учёта. Доработать прежнюю версию. Или перейти на более современную.

## Список использованных источников

1. О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000 г. №82-ФЗ
2. Бухгалтерский учёт и аудит: Учеб, пособие / Ю.И. Сигидов, М.Ф. Сафонова, Г.Н. Ясменко, Е.А. Оксанич, М.С. Рыбьянцева; Под ред. Ю.И. Сигидова и Г.Н. Ясменко. М.: ИНФРА М, 2016. 407 с
3. Как сделать цивилизованным российский рынок труда/ М.Г. Беляева ЭКО, 2009. № 3. 131 с.
4. Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики / Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации; под общ. ред. Н.И. Волгина, В.И. Плакси. М.: Изд-во РАГС, 2004. 229 с. (Серия «Точка зрения»).
5. Модели рынка труда в странах с рыночной экономикой / Л.И. Леонтьева // Вестн. Костром. гос. пед, ун-та им. Н.А. Некрасова, 1997. № 1. 45–53 с.
6. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник / В.А. Павленков. М.: Изд-во Моск, ун-та, 2004. 368 с.
7. О понятии рынка труда / А. Котляр // Вопр, экономики. 1998. № 1. 33–41 с.
8. Система оплаты труда и формы заработной платы. Определение средней заработной платы. Режим доступа: <http://economic.samgtu.ru/node/11>
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). Статья 81. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
10. Федеральный закон от 03.07.2016 N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения

- законодательства в части, касающейся оплаты труда». Режим доступа:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200630/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200630/)
11. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О бухгалтерском учете». Режим доступа:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_122855/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/)
12. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством". Режим доступа:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_64871/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/)
13. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Режим доступа:  
<https://www.b-kontur.ru/enquiry/198>
14. Газета: Учёт. Налоги. Право. «МРОТ с 1 января 2017 года». Режим доступа: <https://www.gazeta-unp.ru/articles/51616-qqq-16-m12-mrot-s-1-yanvarya-2017-goda>
15. Страховые взносы 2017. Режим доступа:  
<https://www.nalog.ru/rn77/taxation/insprem/>
16. Каурова, О. В. Бухгалтерский финансовый учет. М.: Дело, 2012. 310с.
17. Размер пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам. Режим доступа: <http://base.garant.ru/5202892/>  
(Российская газета - Федеральный выпуск №7145 (277))
18. Федеральный закон "О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в целях повышения ответственности налоговых агентов за несоблюдение требований законодательства о налогах и сборах" от 02.05.2015 N 113-ФЗ (последняя редакция). Режим доступа: <https://rg.ru/2015/05/06/otvetstvennost-dok.html>
19. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) ТК РФ, Статья

81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.  
Режим доступа:  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/)
20. Спортивный комплекс АГМК. Режим доступа:  
<http://www.agmk.uz/index.php/ru/o-nas/sotsialnaya-sfera/2-sportivnyi-komplex-agmk>
21. Налоговый кодекс Республики Узбекистан. Режим доступа:  
[http://fmc.uz/legisl.php?id=k\\_trud\\_9](http://fmc.uz/legisl.php?id=k_trud_9)
22. Национальная база данных НОРМА: Законодательство Республики Узбекистан. Режим доступа:  
[http://www.norma.uz/nashi\\_produkty/zakonodatelstvo\\_respubliki\\_uzbekistan1](http://www.norma.uz/nashi_produkty/zakonodatelstvo_respubliki_uzbekistan1)
23. Гулямова Ф.Г. Самоучитель по бухгалтерскому учёту. Ташкент: «NORMA», 2015. 495 с.
24. Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник / В.А. Павленков. М.: Изд-во Моск, ун-та, 2004. 368 с.
25. Финансовый учёт: Учеб.пособие/ Г.С. Джамбакиева-Ташкент: Iqtisod-Moliya-346 с.
26. АО «Алмалыкский ГМК». Режим доступа:  
<http://www.agmk.uz/index.php/ru/o-nas/pokazateli/analiticheskie-i-statisticheskie-dannye/1907-itogi-raboty-za-i-kvartal-2017-goda>
27. Коллективный договор АО «Алмалыкский ГМК»
28. Методические указания к выполнению раздела «Социальная ответственность» выпускной квалификационной работы для студентов направления 38.03.02 «Менеджмент» и 38.03.01 «Экономика»: Н.В.

Черепанова -Издательство Томского политехнического университета-  
21с.

29. Закон «О бухгалтерском учёте». Режим доступа:  
[http://fmc.uz/legisl.php?id=z\\_buh\\_uchet\\_2016](http://fmc.uz/legisl.php?id=z_buh_uchet_2016)
30. Актуальные вопросы автоматизации бухгалтерского учёта. Режим  
доступа: <http://mosi.ru/ru/conf/articles/aktualnye-voprosy-avtomatizacii-buhgalterskogo-ucheta>
31. Зарплата и управление персоналом. Режим доступа:  
<http://armexbs.ru/products/1cpredpr80/zup/>
32. Абеева Э. М. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда  
в безналичной форме // Молодой ученый. 2014. №21.2. С. 7-11.
33. Сдельная и повременная форма оплаты труда. Режим доступа:  
<http://www.elitarium.ru/oplata-truda-sdelnaja-povremennaja-rezultat-zarabotok-tekuchest-kadrov/>
34. Никитин, Е.А. Защита заработной платы / Е.А. Никитин // Охрана  
труда и соц. страхование. 2014. № 1. С. 29-32.
35. Рогожникова, Ю.С. Основные принципы формирования заработной  
платы / Ю.С. Рогожникова // Уровень жизни населения регионов  
России. 2015. № 10. С. 104-109.
36. Субракова Л.К. Частота выплаты заработной платы: макроэкономический  
эффект // ЭКО. 2016. N 12. С. 137-141.
37. Акимова, Е.В. Оплата труда работников: учебник / Е.В. Акимова// Бух,  
учет. 2013. № 8. С. 105-108.
38. Бобков, В.Н. Проблемные кластеры заработной платы и их влияние на  
неравенство социально-экономического положения работников /  
Бобков В.Н., Бобков Н.В., Долгов В.Г. // Уровень жизни населения  
регионов России. 2015. № 12. С.6-10.

39. Кузнецова, А.П. Заработная плата как социальная форма труда /А.П. Кузнецова // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 7. С. 71-83.
40. Портер, М. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость: учебник / М. Портер. М.: Альпина Бизнес Букс, 2015 г. 516 с. ISBN 5-9614-0182-0
41. Шкурко С., Король С. Организация заработной платы: справедливое распределение и стимулирование высоких результатов труда // Человек и труд. 2015. № 11. С. 72-75.
42. Тумасян Р. З. Бухгалтерский учет. Интенсивный курс. М.: Рид Групп, 2015. 560 с.
43. Рофе А. И. Экономика труда: учебник. М.: Кнорус, 2015. 376 с.
44. Егоров В. В. Средний заработок. Порядок расчета // Налоговый вестник. 2015. №5. С. 33-37.
45. Бакина С. И. Оплата труда: Организация, учет, налогообложение. М.: Вершина, 2015. 160 с.
46. Гулямова Г, Ванюшина А. А., Рахматулина О. А. Самоучитель по бухгалтерскому учету. Часть (1), (2) часть Ташкент: Издательство "NORMA», 2016. 126с.
47. Ризаев С. Алмалыкский горно-металлургический. Т.: Узбекистон миллий энциклопедияси, 2015. 67с.
48. Лысенко Д. В. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 477 с.
49. Зотова Н. Н. Бухгалтерский учет и анализ Ташкент: Издательство "NORMA", 2014. 225с.
50. Богаченко В. М. Бухгалтерский учет: пособие М.: Юнити, 2015. 510с.
51. Н.Н. Горюнова, Ю.А. Колыхаева, Т.Р. Сыроватская. Налоги и налогообложение: учебное пособие; Томский политехнический

университет. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2014. С. 108.

52. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник. Москва: Проспект, 2015 г. 688с.

53. Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №2 (март апрель 2015)

# Приложение А

(справочное)

## Табель учёта рабочего времени

Организация ООО "З"  
Цех (участок) РМПА  
МЗФ.

### ТАБЕЛЬ

учета использования рабочего времени

за апрель месяц 20 14 год

Начальник \_\_\_\_\_ Табельщик \_\_\_\_\_  
Бухгалтер \_\_\_\_\_

#### Условные обозначения:

Выходные и праздничные дни	01
Неявки, разрешенные законом (выполнение государственных обязанностей и др.)	02
Командировки служебные	03
Очередные и дополнительные отпуска	04
Нетрудоспособность (болезнь, карантин и т.д.)	05
Отпуск в связи с родами	06
Льготные часы кормящих матерей	07
Льготные часы подростков до 16 лет	08
Льготные часы рабочих с вредными условиями производства	09
Часы сверхурочной работы	10
Простои текущие целосменные	13
Простои внутрисменные	12
Прогулы	14
Опоздания и преждевременный уход с работы	15
Выполнение служебных поручений вне территории обслуживаемой данным табелем	16
Неявки с разрешения администрации	18
Отпуска учащихся	19



№ п/п	Фамилия, И. О.	должность или профессия	Невыходы и отклонения по часам месяца														Всего дней шифр кол.	Вид оплаты	Табель №	Сек	Участок	Бригада	Вид работы	Профессия	ШПЗ	Категория	КТУ	Время		Тарифная ставка, сумма	Оклад	% премии, % доплат
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14												фактич.				
13	Шевченко В	охрана по объекту	15	17	18	19	20	21	22	24	25	26	27	28	29	30	10	001	10030	38	00	01	160	180	48							
			01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	001	10030	38	00	01	160	180	48					
			01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	001	10030	38	00	01	160	180	48					
			01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	001	10030	38	00	01	160	180	48					
			01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	001	10030	38	00	01	160	180	48					
			01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	001	10030	38	00	01	160	180	48					
			01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	001	10030	38	00	01	160	180	48					
			01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	001	10030	38	00	01	160	180	48					
			01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	001	10030	38	00	01	160	180	48					
			01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	001	10030	38	00	01	160	180	48					
			01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	001	10030	38	00	01	160	180	48					
			01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	001	10030	38	00	01	160	180	48					
			01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	001	10030	38	00	01	160	180	48					
			01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	001	10030	38	00	01	160	180	48					
14	Шевченко В	охрана по объекту	8	8	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	10	001	10030	38	00	01	160	180	48								
15	Шевченко В	охрана по объекту	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	10	001	10030	38	00	01	160	180	48								
16	Шевченко В	охрана по объекту	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	10	001	10030	38	00	01	160	180	48								
17	Шевченко В	охрана по объекту	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	10	001	10030	38	00	01	160	180	48								
18	Шевченко В	охрана по объекту	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	10	001	10030	38	00	01	160	180	48								
19	Шевченко В	охрана по объекту	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	10	001	10030	38	00	01	160	180	48								
20	Шевченко В	охрана по объекту	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	10	001	10030	38	00	01	160	180	48								
21	Шевченко В	охрана по объекту	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	10	001	10030	38	00	01	160	180	48								
22	Шевченко В	охрана по объекту	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	10	001	10030	38	00	01	160	180	48								
23	Шевченко В	охрана по объекту	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	10	001	10030	38	00	01	160	180	48								
24	Шевченко В	охрана по объекту	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	10	001	10030	38	00	01	160	180	48								

# Приложение Б (справочное)

## Приказ "Об установлении доплат работникам МПЗ в 2017 г"



**"O'MALIQ KIM"**  
AKSIYADORLIK DAMLAVATI  
Mia erishish zavodi

№ 1310

**30 DEC 2016**

ВРУЧЕНО  
ПРИКАЗ

**Об установлении доплат работникам МПЗ в 2017 г.**

1. Все ранее установленные доплаты отменяются с 1 января 2017 года.

2. Установить с 1 января 2017 года следующие доплаты работникам завода в % от их тарифных ставок и окладов сроком до 31.12.2017г.

2.1 Бригадиром на числа рабочих, не освобожденных от основной работы, следующие доплаты за руководство бригадой и звеном в зависимости от численности бригад.

**по ЦЭРМ**

Салимбаев М. таб. № 16515, слесарь-ремонтнику, участка ПО МЦ, в размере 10%

Усманов А. таб. № 14083, слесарь-ремонтнику, участка ПО МЦ, в размере 10%

Сатывалдыев У. таб. № 12386, слесарь-ремонтнику, участка ПО МЦ, в размере 10%

Гулямову К. таб. № 14554, слесарь-ремонтнику, участка СКЦ, в размере 10%

Махамбетов Т. таб. № 13465, слесарь-ремонтнику, участка СКЦ, в размере 10%

Халимов И. таб. № 13834, слесарь-ремонтнику, участка ПО МЦ, в размере 10%

Сатывалдыев У. таб. № 15395, слесарь-ремонтнику, участка ПО МЦ, в размере 10%

Курбанов Ж. таб. № 13657, электрогазосварщику, участка ПО МЦ, за совмещение аргоновых работ, в размере 20%

Мажидов А. таб. № 14622, оператору, участка ПО МЦ, в размере 10%

Контроль за выполнением бригадирских работ возложить на и.о. начальника ЦЭРМ Шадманева К.

2.2. За совмещение профессий и выполнение работ, не входящих в обязанности исполнителя:

**по ЦРВ**

Саримбеков Э. таб. № 15180, электрогазосварщику, за совмещение профессии паяльщика по специальности в размере 30%.

Контроль за выполнением работ возложить на и.о. механика ЦРВ Хамидова Ш.

**по ЦЭМ и УОКЦ ЦЭМ**

Осинов Т. таб. № 3883, в размере 10%

Стрельниковой Е. таб. № 3891, в размере 10%

Назаровой Г. таб. № 12180, в размере 10%

Абдурамановой М. таб. № 16656, в размере 10%

Матусовой Р. таб. № 13272, в размере 10%

Умаровой Д. таб. № 14845, в размере 10%

Хамидмановой Г. таб. № 14939, в размере 10%

Дрбачевой Ш. таб. № 13490, в размере 10%

Шамсеевой Д. таб. № 17512, рабочим производственных бань, УО и КТП ЦЭМ, за уборку помещений работников охраны, инженера по подготовке кадров, проходной «Сказка», в размере 10% каждой.

Аманбаевой Ш. таб. № 15109, аппаратчику по приготовлению электролита ЦЭМ, за руководство бригадой, в размере 10%.

Мухити И. таб. № 14953, оператору метрических листов ЦЭМ, за руководство бригадой, в размере 15%.

Контроль за выполнением работ возложить на и.о. начальника ЦЭМ Аманбаева Д.

**по цеху КИПЦА**

Алмагатов Ш. таб. № 17648, слесарю по КИПЦА, участка СКЦ цеха КИПЦА, за уборку помещений центрального КИПЦА, в размере 15%.

Халипов Д.

Контроль за выполнением работ возложить на начальника цеха КИПЦА Тулганова Б.

**по ЦВЦЭПЦ**

Бамбуровой Г. таб. № 13222, кладовщику ЦВ и ЦЭПЦ, за совмещение профессии распределителя работ, получение и выдачу талонов ЛПЦ, в размере 30%.

Контроль за выполнением работ возложить на начальника ЦВЦЭПЦ Эмангулова У.

**по заводу/управлению**

Чурговских Е. таб. № 12935, оператору ЭВМ, управлению, за выполнение обязанности условно-многократно по назначению посылки по сол. страхованию и за ведение учета оплаты коммунальных услуг, в размере 30%.

Контроль за выполнением работ возложить на гла. бухгалтера МПЗ Кушареву О.

**по ЦАЭС**

Куликов В. таб. № 10710, транспортному ОАЭС ЦАЭС, за выполнение дополнительных объемов работ по транспортировке ТМЦ по ОПШ ЦАЭС, в размере 20%.

Абдурахмановой А. таб. № 13997, уборщику производственных помещений ОПШ ЦАЭС, за выполнение дополнительных работ по уборке помещений в здании СНБ, в размере 30%.

Контроль за выполнением работ возложить на начальника ЦАЭС Аскарова Б.

**по ЭИЦ**

Халипов Д. таб. № 14824, распределителем работ ЭИЦ, за оформление и учет с Халк банком и контроль за пенсионными накоплениями работников завода, в размере 30%.

Контроль за выполнением работ возложить на гла. бухгалтера МПЗ Кушареву О.

Аликулову Ш. таб. № 11928, слесарь-ремонтнику КЦ, за выполнение токарных работ, в размере 10%.

Илханову Х. таб. № 15014, эл. монтажнику по ремонту и обслуживанию эл.оборудования КЦ, за выполнение обязанностей монтажника внутренних силовых систем, в размере 10%.

Контроль за выполнением работ возложить на старшего КЦ Батайтова С.

**по ЦПРМ**

Халипову А. таб. № 16890, слесарь-ремонтнику ЦПРМ, за выполнение токарных работ, в размере 20%.

Контроль за выполнением работ возложить на начальника ЦПРМ Данирова И.

**по СКЦ**

Насирдинову К. таб. № 14577, аппаратчика подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов готовой продукции СКЦ, назначить ответственным лицом за техническое состояние моторов «Алдош», за выполнение порученно-разгрузочных работ по перевозке оборудования с ЦРМЗ, МОФ-2 и с обеспечением их сохранности, в размере 20%.

Контроль за выполнением работ возложить на начальника СКЦ Эрташева Ж.

Исла Нурметова М.К.

Директор МПЗ Б.А. Ванказов

Визы: Главного бухгалтера О.Г. Кушарева

И.о. начальника ООТМЗ М.К. Нурметова

Президиата профкома А.А. Ахмедов

Исла Нурметова М.К.

И.о. начальника ООТМЗ

Президиата профкома

## Приложение В

(справочное)

### Приказ “О работе в выходной день и сверхурочное время”



“OLMALIQ KMK”  
AKSIYADORLIK JAMIYATI  
Mis eritish zavodi

ЭЛТИЧА  
[Handwritten signature]

10 MAR 2017

BUYRUQ  
ПРИКАЗ

№ 358

«О работе в выходной день и  
в сверхурочное время»

#### §1

В связи с производственной необходимостью, вызванной изготовлением обечаек, на конвертер № 1 МЦ, привлечь на работу сверхурочно на 4 часа 10.03.2017г., следующих работников РМЦ, по разрешению профкома (протокол № 25 от 10.03.2017г.), с предоставлением отгулов:

1. Щукину О. таб.№ 2502, электромеханика цеха,
2. Маматкулова Б. таб.№ 16618, электрогазосварщика,
3. Нардаева А. таб.№ 13091, слесаря по сборке металлоконструкций,
4. Хамраева Д. таб.№ 15398, слесаря-инструментальщика,
5. Агламхужаева О. таб.№ 16946, слесаря по сборке металлоконструкций.

#### §2

В связи с производственной необходимостью, вызванной пехваткой ушек для катодной основы ЦЭМ, привлечь на работу в выходной день 11.03.2017г., следующих работников ЦЭМ, по разрешению профкома (протокол № 25 от 10.03.2017г.), с предоставлением отгулов:

1. Каримову И. таб.№ 16532, обработчика матричных листов,
2. Карнибаеву Г. таб.№ 14737, обработчика матричных листов,
3. Турабаеву М. таб.№ 15652, обработчика матричных листов.

#### §3

В связи с производственной необходимостью, для выполнения пуско-наладочных работ оборудования КИПиА печи ПЖВ МЦ, привлечь на работу в выходной день 11.03.2017г., следующих работников КИПиА, по разрешению профкома (протокол № 25 от 10.03.2017г.), с предоставлением отгулов:

1. Азизова У. таб.№ 17251, слесаря по КИПиА участка ПО МЦ цеха КИПиА,
2. Шайбскова Р. таб.№ 9541, мастера по КИПиА участка ПО МЦ цеха КИПиА.

Директор завода

Председатель профкома

Б.А. Ваккасов

А. А. Ахмедов

Исп. Шанаширов А.Ш.  
тел. 72-35

**Приложение Г**  
**(справочное)**

**График отпусков на апрель 2017 года по цеху КИПиА**

**ГРАФИК**  
**отпусков на апрель 2017 год по цеху КИПиА**

№	Ф.И.О.	Таб №	Профессия	Тариф, разряд	За какой период	Кол-во	С какого по какому
1	Абдукадыров Б.С.	15625	Слесарь по КИПиА участка КАП МЦ контракт	4764,93/5р	16.08.2017	36 р/д	С 17.04.2017г По 23.05.2017г
2	Юлдашев З.М.	17104	Слесарь по КИПиА участка ЦРВ	2623,30/2р	09.06.2017	26 р/д	С 12.04.2017г По 28.05.17г
3	Ахмедов И.Б.	16416	Слесарь по КИПиА участка ЦАЗиС	4614,42/5р	векон отпуска	18 р/д	С 24.04.2017г По 29.05.17г
4	Беков Б.Т.	16590	Слесарь по КИПиА участка СКЦ	3701,66/4	Очередной 12.04.2017 векон от.	29 р/д 15 р/д	С 19.04.2017г По 30.05.17г
5	Макрушина А.В.	17632	Слесарь по КИПиА участка ПО МЦ	3594,89/2	векон отпуска	30 р/д	24.04.2017г По 14.05.17г
6	Мирзаева Р.И.	17437	Слесарь по КИПиА участка ЦРВ	2623,30/2р	14.08.2017	26 р/д	С 6.04.2017г По 5.05.2017г

И.о. начальника ОК:

И.о. начальника цеха КИПиА:



Тураев М.

Бердиев Ш.С.

Прим № 4  
от 28.03.17

## Приложение Д (справочное)

### Сведения об использовании рабочего времени за апрель месяц по цеху КИПиА

СВЕДЕНИЯ  
об использовании рабочего времени за апрель месяц 2014 года по цеху КИПиА

Категория	Наименование	Состоит по списку	Средне-списочн.	Отработано часов	Явки	Не явки	Уволено												
							.01	.02	.04	.05	14	18	19	20	22	23			
Руководители	У	1	1	42	9	81	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	П	5	5	800	100	50	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Всего руководителей	6	6	842	109	131	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Специалисты	У																		
	П																		
	Всего специалистов																		
Служащ.	Всего служащих																		
	П	81	81	10413	814	882	891	-	188	28									
	Т																		
Рабочие	О																		
	Всего рабочих	81	81	10413	814	882	891	-	188	28									
	Общая численность	84	84	11585	1458	963	151	-	188	38									

В т.ч. отвлечения на сельхозработы:

Категория	Наименование	Состоит по списку	Средне-списочн.	Отработ. часов	Явки	Не явки	Уволено										
							.01	.02	.04	.05	14	18	19	20	22	23	
	Общая численность	3	3	480	80	30	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Работающие неполный рабочий день или неделю  
Освобождение от производственных смен

Количество прогульших  
Прогулов  
Уволено за прогулы

Декретный отпуск: 3 чел / 43 рабочих.  
(06 енд) чел/дн  
Принято: 1  
(дата кол-во чел/дн)

Отпуск по уходу за ребенком до 2-х лет: 4 чел / 88 дн.  
(15 енд) чел/дн  
Практиканты: 1  
Уволено: 1  
(дата кол-во чел/дн)

Отпуск б/с заработной платы по уходу за ребенком с 2-х до 3-х лет: 1 чел / 18 рабочих.  
(17 енд) чел/дн

Распределитель работ: Бухарин В.А. Ф.И.О. Варф. Дата: 05.04.14.  
подпись

## Приложение Е

(справочное)

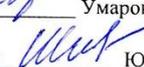
### Акт выполненных работ

Заказчик: МПЗ  
 Подрядчик: УАП служба АСУТП

АКТ  
 выполненных работ  
 за май 2017 г согласно заказа №875

№ пп	наименование	обоснование	ед.изм.	кол-во	затраты труда рабочих чел.час	
					един.	всего
1	2	3	4	5	6	7
Наладка схем и оборудования по КИПиА (сборник 2 отд.1, разд.1, отд. 3)						
1	Электронный стабилизатор напряжения	02-01-049-5 к=0,5	шт	2	8	16,00
2	Система измерительная состава, свойства или структуры веществ	02-03-001-5 к=0,5	параметр	2	8	16,00
3	Система измерительная температуры	02-03-001-1 к=0,5	параметр	2	4,5	9,00
4	Система измерительная давления или разряжения	02-03-001-2 к=0,5	параметр	2	5,5	11,00
5	Система измерительная расхода или уровня	02-03-001-3 к=0,5	параметр	2	7	14,00
6	Элемент, модуль вывода сигналов постоянного тока	02-01-027-14 к=0,5	шт	2	11,5	23,00
7	Модуль индикации цифровой, задатчик-индикатор дискретных сигналов, модуль сигнализации	02-01-029-2 к=0,5	шт	2	10,5	21,00
8	Система измерительная давления или разряжения	02-03-001-2 к=0,5	шт	2	5,5	11,00
	Формирователь (элемент, модуль) сигналов постоянного тока	02-01-028-15 к=0,5	шт	2	8	16,00
9	Преобразователь с естественным выходным сигналом (термосопротивление)	02-01-001-1 к=0,5	шт	2	1,5	3,00
<b>ИТОГО затраты труда рабочих</b>						<b>140,00</b>
<b>Плановая стоимость ч.час</b>					17299,43	
<b>Всего к оплате</b>						<b>2 421 920,20</b>

**Исполнитель:**

Начальник УАП  Ли. А.В.  
 Главный бухгалтер  Умарова Н.А.  
 И.о начальника сл.АСУТП  Юлдашев Ш.К.  
 И.о начальника ЛА  Худабердыев Б. Н.  
 И.о начальника гр. АОФ  Кошкин Л. М.

**Заказчик:**

Гл. Инженер МПЗ  Умаралиев И.С.  
 Нач. КИПиА МПЗ  Туляганов Б.Н.