

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

---

Институт социально-гуманитарных технологий  
Направление подготовки – Бухгалтерский учет, анализ и аудит  
Кафедра экономики

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

Тема работы
<b>Учет заработной платы на примере предприятия ТОО "Богатырь Комир"</b>

УДК 657.471.12:622.333.012

**Студент**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗБЗА	Антипанова Ольга Андреевна		

**Руководитель**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
преподаватель	Золотарева Галина Алексеевна	Кандидат экономических наук		

**КОНСУЛЬТАНТЫ:**

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
преподаватель	Горюнова Наталья Николаевна	Кандидат экономических наук		

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
экономики	Барышева Галина Анзельмовна	Доктор экономических наук, профессор		

## Планируемые результаты устав обучения по устав ООП 38.03.01 Экономика

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов EUR-ACE и FEANI
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,5,10)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для 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);

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
Р9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;
Р10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
Р11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
Р12	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;
Р13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
Р14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
Р15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

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

Институт социально-гуманитарных технологий  
Направление подготовки (специальность) - Бухгалтерский учет, анализ и аудит  
Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:  
Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_  
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

### ЗАДАНИЕ

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

**Дипломной работы**

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

Студенту:

Группа	ФИО
ЗБЗА	Антипанова Ольга Андреевна

Тема работы:

Учет заработной платы на примере предприятия ТОО "Богатырь Комир"

Утверждена приказом директора (дата, номер)      №2047/с от 23.03.17

Срок сдачи студентом выполненной работы:      21.06.17

#### **ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;**

<b>Исходные данные к работе</b>	Объект исследования - Товарищество с ограниченной ответственностью «Богатырь Комир». Документация по расчетам с персоналом по заработной плате организации ТОО «Богатырь Комир». Книги, статьи и электронные ресурсы по теме дипломной работы.
<b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b>	Аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения порядка организации и учета расчетов с персоналом по заработной плате. Исследование организации учета труда и заработной платы в ТОО «Богатырь Комир». Анализ корпоративной социальной ответственности ТОО «Богатырь Комир»
<b>Перечень графического материала</b>	Таблицы, рисунки
<i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	
<b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b>	
<i>(с указанием разделов)</i>	

Раздел	Консультант
1 Теоретические основы оплаты труда. 2 Сравнительная характеристика учета заработной платы в РК и РФ 3 Учет и анализ оплаты труда	Золотарева Галина Алексеевна
4 Социальная ответственность	Горюнова Наталия Николаевна

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

**Задание выдал руководитель**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
преподаватель	Золотарева Галина Алексеевна	Кандидат экономических наук		

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗБЗА	Антипанова Ольга Андреевна		

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 115с, 7 рис., 24 табл., 46 источников, 4 прил., 11 формул.

Ключевые слова: заработная плата, отпускные, удержания, страховые взносы, фонд оплаты труда, система оплаты труда.

Объектом исследования является Товарищество с ограниченной ответственностью "Богатырь Комир".

Цель дипломной работы является изучения учета, начисления и налогообложения заработной платы заработной платы, разработка рекомендаций по усовершенствованию системы оплаты в рамках деятельности выбранного предприятия.

Для осуществления поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи:

- 1) Изучить теоретические аспекты начисления и учета оплаты труда.
- 2) Исследовать систему учета оплаты труда на примере предприятия ТОО "Богатырь Комир".
- 3) Провести анализ экономических показателей характеризующие труд и его оплату.
- 4) Разработать рекомендации по совершенствованию форм и учета оплаты труда.

Предметом настоящей работы является: учет труда и его оплата, фонд заработной платы за три последних года.

Методической базой при исследовании являлись: законодательные акты и нормативные документы РК и РФ, публикации и издания в сфере бухгалтерского учета, аудита и анализа хозяйственной деятельности, положения об оплате труда ТОО "Богатырь Комир".

Практическая значимость работы. Результаты данного исследования могут быть использованы в практической работе бухгалтерии и отдела труда данной организации.

## Список принятых сокращений

ГК – Гражданский кодекс

Дт – дебет

ИНН – индивидуальный номер налогоплательщика

Кт – кредит

МРОТ – минимальный размер оплаты труда

НДФЛ – налог на доходы физических лиц

НК – Налоговый кодекс

ТОО – товарищество с ограниченной ответственностью

ред. – редакция

ст. – статья

Т. е. – то есть

ТК – Трудовой кодекс

ФСС – фонд социального страхования

СО- социальные отчисления

МРП- месячный расчетный показатель

МЗП - минимальная заработная плата

## Оглавление

Введение.....	9
1 Теоретические основы оплаты труда .....	11
1.1 Заработная плата – понятие, виды и функции.....	11
1.2 Формы и системы оплаты труда.....	13
1.3 Бухгалтерский учет оплаты труда и удержаний в Республике Казахстан....	19
2 Сравнительная характеристика оплаты труда в РФ и РК .....	31
2.1 Нормативное регулирование оплаты труда в Казахстане.....	31
2.2 Нормативное регулирование и документальное оформление оплаты труда в России.....	41
2.3 Учет удержаний из заработной платы .....	47
3 Учет и анализ оплаты труда на предприятии ТОО "Богатырь Комир" .....	60
3.1 Общая характеристика предприятия.....	60
3.2 Система оплаты труда ТОО «Богатырь Комир».....	65
3.3 Анализ фонда заработной платы .....	73
3.4 Учет расчетов заработной платы на предприятии ТОО "Богатырь Комир".	82
3.5 Недостатки оплаты труда на предприятии ТОО"Богатырь Комир" .....	89
4 Социальная ответственность .....	92
4.1 Анализ корпоративной социальной ответственности ТОО «Богатырь Комир».....	94
Заключение .....	105
Список литературы: .....	108
Приложение А .....	112
Приложение Б.....	113
Приложение В.....	114
Приложение Г .....	115

## Введение

Заработная плата является основным источником работника, с помощью нее осуществляется контроль и надзор за организацией труда и мерой потребления. Чтобы повышалось качество и производительность труда, нужно стимулировать работников к труду. Размеры заработной платы должны производиться от фактического вклада каждого работника и зависеть от конечных результатов деятельности предприятия [1].

Актуальность данной работы заключается в том, что из-за кризиса нынешняя экономическая ситуация требует постоянных преобразований в сфере оплаты труда. Кризис в экономике вынуждает предприятия и организации искать определенные формы и системы оплаты труда, которые должны не только удовлетворять работников занятых трудовой деятельностью, но и увеличивать эффективность оплаты труда на предприятии [1].

Цель дипломной работы является изучения учета, начисления заработной платы заработной платы, разработка рекомендаций по усовершенствованию системы оплаты в рамках деятельности выбранного предприятия.

Для осуществления поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи:

- 1) Изучить теоретические аспекты начисления и учета оплаты труда.
- 2) Исследовать систему учета оплаты труда на примере предприятия ТОО "Богатырь Комир".
- 3) Провести анализ экономических показателей характеризующие труд и его оплату.
- 4) Разработать рекомендации по совершенствованию форм и учета оплаты труда.

Предметом настоящей работы является: учет труда и его оплата, фонд заработной платы за три последних года.

Оплата труда – это установленная ТК обязанность работодателя на выплату наемному работнику заработной платы за выполненные работы (или оказанные услуги) с соответствующими условиями трудового договора.

Предметом настоящей работы является: учет труда и его оплата, численность работников, фонд заработной платы предприятия за три последних года.

Методической базой при исследовании являлись: законодательные акты и нормативные документы РК и РФ, публикации и издания в сфере бухгалтерского учета, аудита и анализа хозяйственной деятельности, положения об оплате труда ТОО "Богатырь Комир" [1].

Практическая значимость работы. Результаты данного исследования могут быть использованы в практической работе бухгалтерии и отдела труда данной организации.

В структуру дипломной работы: введение, три главы, заключение, список используемых источников и приложения.

В первой главе рассматриваются теоретические основы начисления учета труда и его оплаты. Во второй главе изучается учёт и анализ оплаты труда в Республики Казахстане и Российской Федерации. В третьей главе приведен анализ системы учета труда заработной платы и фонд заработной платы предприятие ТОО "Богатырь Комир". В заключении обобщены результаты исследования в организации.

# **1 Теоретические основы оплаты труда**

## **1.1 Заработная плата – понятие, виды и функции**

Заработную плату стоит рассмотреть с двух позиций: работника и работодателя. Для работника заработная плата – важная статья личного дохода, средство для повышения благосостояния работника и семьи. Отсюда следует, что роль заработной платы состоит в результатах труда и в увеличении размеров получаемого вознаграждения. Работодатель рассматривает заработную плату своего работника, как статью расходов им средств, которую он использует с целью найма рабочую силу. Работодатель должен быть заинтересован в возможном снижении затрат рабочей силы на единицу продукции, в то же время он может увеличить расходы на рабочую силу для повышения ее качественного уровня, с помощью этого вполне возможно увеличить прибыль предприятия. Так же под заработной платой понимают основную часть средств, направляемых на потребление доли дохода, которая зависит от результатов работы коллектива и качества затраченного труда, от реального трудового вклада каждого и размером вложенного капитала [2].

Сущность заработной платы. В экономической теории существует две концепции определения роли заработной платы: первая- это заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируется под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения; вторая, заработную плату рассматривают как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» и «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Величину заработной платы следует определять условиями производства или рыночными факторами, влияние которых происходит в отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Под воспроизводством рабочей силы, понимают выражение единства личных экономических интересов по поводу формирования и функционирования рабочей силы как личного фактора производства [2].

Рабочее время определяет стоимость рабочей силы, которая необходима для производства, из этого следует, что воспроизводство -это специфический предмет торговли.

Существует две стороны стоимости рабочей силы: качественная и количественная. Качественная стоимость рабочей силы выражает производственные отношения, а именно продажу рабочим собственной рабочей силы и покупку работодателем с целью увеличения прибыли. Количественная стоимостная сторона рабочей силы -это стоимость жизненных средств, которые необходимы для производства, развития, сохранения и увеличения рабочей силы [2].

Работники определенной квалификации выступают продавцами специальности на рынках рабочей силы. Цена рабочей силы -это базовая гарантированная заработная плата. Представляется: в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты.

По трудовым контрактам (договорам) происходит купля-продажа рабочей силы. Эти документы являются главными. Они регулируют трудовые отношения между работодателями и работниками.

Оплата труда - важнейшее условие, являющееся в большинстве случаев причиной труда, а так же условием, которое стимулирует труд и влияет на решения людей.

Вознаграждение, выплачиваемое работнику организацией за выполненную работу тоже является заработной платой. Понятием вознаграждение не определяется сущность оплаты труда, потому что в нем есть элементы награды, существенно не заработанного, но подаренного.

Заработная плата – это плата за труд.

Работодатель обязан оплачивать труд работника в соответствии с количеством и качеством, сложностью выполняемой работы согласно действующему законодательству, индивидуальным трудовым, коллективным договорам. Оплата может производиться за индивидуальные и (или) коллективные результаты труда [3].

Заработной плате присущи три взаимосвязанные функции: воспроизводственная, стимулирующая, социальная.

Абсолютный уровень оплаты труда определяется воспроизводственной функцией, которая обеспечивает жизненные потребности работников.

Относительный уровень зарплаты, который зависит от количества, качества и результатов труда является стимулирующей функцией оплаты труда.

Социальная функция объясняет роль заработной платы в решении проблемы достижения социального статуса, также обеспечение социальной справедливости [3].

Существует еще одна функция оплаты труда – регулирующая. Эта функция заключается в соотношении между спросом и предложением рабочей силы, влияет на формирование персонала, численность работников, уровень занятости. Объективную основу реализации функции составляет принцип сегментации уровня оплаты труда. Он предусматривает разграничение его по отдельным субрынкам, или же по группам работников, которые различаются приоритетностью сферы деятельности, различным уровнем материальной обеспеченности. Регулирование может осуществляться на различных уровнях, допустим в рамках генерального и отраслевых тарифных соглашений, или же коллективных договорах предприятий [3].

## **1.2 Формы и системы оплаты труда**

Формы и системы оплаты труда в организациях определяются самостоятельно, но в соответствии с действующим законодательством, коллективными договорами или актами работодателя. В каждом определенном случае следует применять именно ту форму и систему оплаты труда, которая должна соответствовать организационно-техническим условиям производства, в следствии чего должна способствовать улучшению результатов трудовой деятельности.

Способ для установления зависимости между количеством и качеством труда- это формы и системы заработной платы. Используются некоторые показатели, которые должны отражать результат труда и фактически отработанное время. Формы оплаты труда оцениваются как труд при оплате: по продукции, по затраченному времени, по индивидуальным, по коллективным результатам деятельности. В зависимости от формы оплаты труда, которые используют на предприятии зависят структуры заработной платы. Повременно, сдельно оплачивается труд работников, оплату могут производить за индивидуальные и (или) коллективные показатели труда [3].

На основе тарифной, бестарифной или смешанной систем может формироваться оплата труда.

Доля основной заработной платы не менее 75% в среднемесячной заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат обеспечится системой оплаты труда.

Тарифная ставка (оклады), тарифная сетка, тарифные коэффициенты включаются в тарифную систему.

Совокупность нормативов, при которых осуществляют дифференциацию и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от сложности входят в понятие- тарифная система. К основным нормативам относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Инструменты дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности (квалификации) составляют понятие тарифной сетки.

Принципы построения тарифной сетки - определить исходную базу на уровне , который не должен быть ниже минимальной заработной платы, а нарастание по разрядам ставки, обеспечивается материальной заинтересованностью работников в труде с высокой квалификацией; тарифную сетку базируют на сравнении, в которую входят сложность трудовых функций различных групп и категорий персонала, так же конкретные должностные обязанности работников и их уровень образования и т.д. [4].

Для рабочих занятых на тяжелых работах, а так же для рабочих шестого разряда, которые заняты управлением мощными и сложными в управлении машинами и механизмами, устанавливаются повышенные тарифные ставки.

Тарифные ставки находят путем умножения тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Размер тарифных ставок устанавливают в виде фиксированной величины, в виде «вилки», которые определяют области предельных значений.

Тарифно-квалификационные справочники предназначены для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов, в них включают тарифно-квалификационные характеристики, содержащие требования, которые предъявляют к практическим и теоретическим знаниям, к образовательному уровню, к разрядам работника соответствующей профессии, описание работ по профессиям, а так же квалификационным разрядам [4].

Бестарифная система оплаты труда базируется на равном распределении средств, которые предназначены на оплату труда, но в зависимости от критериев и принципов оценки профессиональности качеств вклада в конечный результат работниками.

Систему оплаты труда состоящая из тарифной и бестарифной системы оплаты труда, называется смешанной системой оплаты труда.

Организация самостоятельно устанавливает систему оплаты труда. При этом разная система оплаты труда может быть установлена в пределах одной организации по разным категориям работников. В трудовом договоре устанавливают порядок применения той или иной системы оплаты труда к конкретному сотруднику, а общий порядок, принятый в организации, утверждается в коллективном договоре, актами работодателя, например, Положением об оплате труда [4].

Рассмотрим самые распространенные системы оплаты труда (таблица 1).

Таблица 1- Основные системы оплаты труда

<p>Повременная система оплаты труда</p> <p>Оплату производят за фактически отработанное время. База- оклад или тариф.</p>				
<p>Простая повременная</p> <p>Зарплата (при окладе) = Средний дневной заработок × Количество отработанных дней</p> <p>Зарплата (при тарифной ставке) = Тарифная ставка часовая (дневная) × Количество отработанных часов (дней)</p>		<p>Премияльная повременная</p> <p>Зарплата = Зарплата по окладу (тарифу) + Премия</p>		
<p>Сдельная система оплаты труда</p> <p>Не зависит от потраченного времени и оплата производится за объем выполненных работ.</p> <p>Сдельные расценки состоят в основе расчета [4].</p>				
<p>Прямая сдельная</p> <p>Зарплата = Сдельная расценка за единицу продукции × Количество продукции</p>	<p>Сдельно-премиальная</p> <p>Зарплата = Зарплата прямая сдельная + Премия</p>	<p>Сдельно-прогрессивная</p> <p>Увеличение расценки оплаты за выработку сверх нормы</p>	<p>Косвенно-сдельная</p> <p>Зарплата вспомогательных рабочих = Проценты от зарплаты основных рабочих</p>	<p>Аккордная</p> <p>Объемы работ и расценки устанавливаются на бригаду за комплекс работ. От квалификации и личного трудового участия работника выплата участникам зависит.</p>
<p>Комиссионная система оплаты труда</p> <p>Оплата производится в размере процента от выручки</p>				
<p>С применением минимального оклада</p> <p>Зарплата = Минимальный оклад + Проценты от выручки</p>			<p>Без применения минимального оклада</p> <p>Зарплата = Проценты от выручки</p>	

Повременная система оплаты труда.

Заработную плату работников определяют в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного времени при повременной оплате труда. Такую оплату применяют, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются учету.

Простая повременная.

Оплата производится умножением среднего дневного (часового) заработка (тарифа) на количество отработанного времени независимо от объема выполненных работ.

Премиальная повременная.

Размер оплаты зависит не только от отработанного времени по тарифу, но и от премии за качество работы.

Сдельная система оплаты труда.

Сдельная оплата труда – это форма оплаты труда наемного работника, при которой заработок зависит от количества произведенных им единиц продукции или выполненного объема работ с учетом их качества, сложности и условий труда [5].

Если есть существенная возможность фиксировать количество показателей результата труда и нормировать его путем установления норм выработки и времени применяется сдельная форма оплаты труда. Норма выработки – это объем продукции, который должен быть произведен работником в единицу рабочего времени. Норма времени – это количество рабочего времени, выраженное в часах, минутах, необходимое для изготовления работником единицы продукции (операции). На основании этих норм рассчитывается сдельная расценка одним из следующих способов [5]:

–деление часовой (дневной) тарифной ставки, которая соответствует разряду выполненной работы, на часовую (дневную) норму выработки;

–умножение часовой (дневной) тарифной ставки, которая соответствует разряду выполненной работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Прямая сдельная.

Оплата труда при прямой сдельной системе увеличивает прямую зависимость от количества выработанных изделий, выполненной работы исходя из твердых сдельных расценок, которые устанавливаются с учетом необходимой квалификации.

Сдельно-премиальная.

Начисляется премия при сдельно-премиальной оплате труда работнику помимо заработной платы. Премия может устанавливаться как в твердых суммах, так и в %-ах от заработной платы по сдельной расценке.

Сдельно-прогрессивная.

Заработная плата работника при сдельно-прогрессивной форме оплаты труда за продукцию, которая изготавливается в пределах установленной нормы, оплачивают по установленным сдельным расценкам, а за продукцию, сверх нормы – по более высоким расценкам согласно установленной шкале [5].

Косвенно-сдельная.

Косвенно-сдельную форма оплаты труда, применяют для рабочих, которые выполняют вспомогательные работы при обслуживании работников основного производства и, следовательно, напрямую зависящих от зарплаты работников основного производства.

Аккордная.

При аккордной форме оплаты труда предполагается, что для работника (бригады работников, коллектива) размеры вознаграждений устанавливают не за конкретную производственную операцию, а за комплекс работ, где указывается окончательный срок выполнения. Аккордная система оплаты зависит от коллективных результатов труда. Распределение заработка между членами бригады (коллектива) производится в соответствии с отработанным временем и квалификацией каждого члена бригады. Такое распределение можно провести несколькими методами [5]:

- методом по приведенным человеко-дням;
- методом коэффициента приработка;
- методом коэффициента трудового участия (КТУ).

Метод по приведенным человеко-дням.

Суть метода по приведенным человеко-дням заключается в том, что распределение заработка бригады производится по приведенным человеко-часам рабочего I разряда.

Метод коэффициента приработка.

При использовании метода коэффициента приработка заработок распределяется пропорционально тарифному фонду членов бригады по коэффициенту приработка [6].

Метод коэффициента трудового участия

Этот метод чаще всего используется при перевыполнении производственных норм для оценки личного вклада каждого рабочего.

### **1.3 Бухгалтерский учет оплаты труда и удержаний в Республике Казахстан**

Расчет отпускных, компенсаций, выходных и социальных пособий производится исходя из средней заработной платы работника.

Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата), согласно Трудовому кодексу. Для работников, проработавших менее двенадцати календарных месяцев, средняя заработная плата определяется за фактически отработанное время [7]. Расчета средней заработной платы приведен в формуле 1.

$$\text{Ср.з.п.} = \text{Ср.дн. (часовой) заработок} \times \text{Количество рабочих дней (часов),}$$

приходящихся на период события (1)

Для расчета средней заработной платы надо определить:

- 1) расчетный период;
- 2) средний дневной (часовой) заработок;
- 3) выплаты, учитываемые при исчислении средней заработной платы;

4) особенность учета отдельных выплат;

5) количество рабочих дней (часов), приходящихся на период события.

Расчетный период. Под календарным месяцем следует считать календарный период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Порядок расчета оплаты ежегодного трудового отпуска [7].

Для расчета сумм отпускных необходимо посчитать количество рабочих дней, приходящихся на дни отпуска, и умножить на среддневной (часовой) заработок. Минимальное количество календарных дней трудового отпуска – 24. Расчеты оплаты ежегодного трудового отпуска (сумма отпускных) приведен в формуле 2.

$$\text{Сумма отпускных} = \text{Средний дневной (часовой) заработок} \times \text{Количество рабочих дней (часов), приходящихся на дни отпуска} \quad (2)$$

Согласно статье 91 Трудового кодекса, в трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, включаются:

1) фактически проработанное время;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

3) время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью, в том числе время нахождения в отпуске по беременности и родам;

4) время, когда работник фактически не работал перед восстановлением на работе [7].

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставляется работнику в любое время рабочего года (по статье 92 ТК).

Рабочий год исчисляется с первого дня работы работника - 12 календарных месяцев.

Трудовой отпуск может быть разделен на части, если подписано соглашение между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный.

Таким образом, Трудовой кодекс позволяет различные варианты предоставления очередного трудового отпуска по соглашению сторон:

- предоставление отпуска частями;
- предоставление отпуска за фактически отработанное время;
- предоставление отпуска (и оплата) «авансом» за еще не полностью отработанное время. Этот аванс работник отработает после выхода из отпуска. Если же работник увольняется до окончания рабочего года, в счет которого ему был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск «авансом», работодатель имеет право удержать из его заработной платы сумму за неотработанные дни отпуска либо работник возмещает «авансовые» отпускные в кассу организации.

Условия предоставления отпуска работникам должны быть прописаны во внутренних документах, нюансы предоставленного отпуска, как правило, отражаются в приказе работодателя на отпуск [8].

Порядок расчета социального пособия по временной нетрудоспособности (больничный лист).

В обязанности работодателя входит выплата из собственных средств работникам социального пособия по временной нетрудоспособности согласно статье 133 Трудового кодекса.

Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листки нетрудоспособности, выданные в порядке, утвержденном приказом министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 31 марта 2015 года № 183 «Об утверждении Правил проведения экспертизы временной нетрудоспособности, выдачи листа и справки о временной нетрудоспособности».

Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления

трудоспособности или до установления инвалидности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Социальное пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается: работникам, у которых временная нетрудоспособность наступила вследствие производственных травм, полученных при совершении им уголовного правонарушения, в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором суда; за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

Размер социального пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого за один месяц, не может превышать 15-кратной величины МРП за соответствующий год (в 2016 году – 31 815 тенге), за исключением размеров пособий, выплачиваемых работникам в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием (выплата 100% средней заработной платы), работающим участникам, инвалидам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним (выплата 100% заработной платы) и т.д. Начисление социального пособия приведено в формуле 3.

$$\text{Социальное пособие за один месяц} = \text{Средний дневной (часовой) заработок} \times \text{Количество рабочих дней (часов), приходящихся на дни по листу нетрудоспособности} \quad (3)$$

Максимальная выплата в месяц – 15 МРП, но, согласно пункту 5 статьи 133 Трудового кодекса, работодатель вправе устанавливать дополнительные выплаты работникам к размерам социального пособия, установленного законодательством Республики Казахстан [8].

Удержания из заработной платы.

Общий размер ежемесячного удержания не может превышать 50% причитающейся работнику заработной платы.

Возможные удержания:

1) обязательные удержания из заработной платы, предусмотренные законами Республики Казахстан [8]:

- обязательные пенсионные взносы (ОПВ);
- ИПН;
- удержания по исполнительным листам;

2) удержания из заработной платы по инициативе работодателя;

3) удержания из заработной платы по инициативе работника.

Обязательные удержания из заработной платы:

1) Обязательные пенсионные взносы (ОПВ).

Порядок исчисления, удержания и перечисления ОПВ, так же как и порядок исчисления, начисления и перечисления обязательных профессиональных пенсионных взносов (ОППВ), регламентируются:

– Законом Республики Казахстан от 21 июня 2013 года № 105-V «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» (далее – Закон о пенсионном обеспечении);

– постановлением Правительства Республики Казахстан от 18 октября 2013 года № 1116 «Об утверждении Правил и сроков исчисления, удержания (начисления) и перечисления обязательных пенсионных взносов, обязательных профессиональных пенсионных взносов в единый накопительный пенсионный фонд» (далее – Правила исчисления ОПВ, ОППВ) [8].

Согласно пункту 1 статьи 25 Закона о пенсионном обеспечении, ОПВ, подлежащие уплате в Единый накопительный пенсионный фонд (ЕНПФ), устанавливаются в размере 10% ежемесячного дохода работника, принимаемого для исчисления пенсионных взносов в порядке, определяемом Правилами исчисления ОПВ, ОППВ. При этом ежемесячный доход, принимаемый для исчисления обязательных пенсионных взносов, не должен превышать 75-кратный размер МЗП, установленный на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

Согласно пункту 2 статьи 24 Закона о пенсионном обеспечении, от уплаты ОПВ в ЕНПФ освобождаются: физические лица, достигшие

пенсионного возраста; физические лица, имеющие инвалидность первой и второй групп, если инвалидность установлена бессрочно; военнослужащие (кроме военнослужащих срочной службы), сотрудники специальных государственных и правоохранительных органов; получатели пенсионных выплат за выслугу лет [8].

В доход для исчисления обязательных пенсионных взносов, обязательных профессиональных пенсионных взносов включаются все виды оплаты труда в денежном выражении и иные доходы (п. 6 Закона о пенсионном обеспечении).

С 1 марта 2016 года удержанные обязательные пенсионные взносы и социальные отчисления перечисляются в Государственную корпорацию «Правительство для граждан».

Согласно пункту 9 Правил исчисления ОПВ, ОППВ, удержанные (начисленные) ОПВ перечисляются в Государственную корпорацию «Правительство для граждан» за работников (с приложением списка работников) (а также в соответствии с пунктом 7 статьи 24 Закона о пенсионном обеспечении удержанные ОПВ, ОППВ, (см. раздел ОППВ) перечисляются в Государственную корпорацию «Правительство для граждан»).

Ответственность за удержание и перечисление ОПВ несут юридические и физические лица, выплачивающие доход (агенты) [8].

Своевременно не удержанные (не начисленные) и не перечисленные агентом суммы обязательных пенсионных взносов при условиях фактической выплаты и получения вкладчиком дохода взыскиваются органами государственных доходов или подлежат перечислению агентами в пользу вкладчиков обязательных пенсионных взносов с начисленной пеней в размере 2,5-кратной официальной ставки рефинансирования, установленной Национальным банком Республики Казахстан на каждый день просрочки (включая день оплаты в Государственную корпорацию «Правительство для граждан») (п. 30 Правил исчисления ОПВ, ОППВ). Расчет ОПВ представлен формулой 4.

$$\text{ОПВ (за работника)} = (\text{Начисленный доход} - \text{Доход, с которого не удерживаются ОПВ}) \times 10\% \quad (4)$$

Максимальный доход для исчисления ОПВ – 75 МЗП.

## 2) Индивидуальный подоходный налог (ИПН).

Начисленными работодателем доходами работника, подлежащими налогообложению, являются следующие доходы работника, в том числе признанные в бухгалтерском учете работодателя в качестве расходов (затрат) в соответствии с законодательством Республики Казахстан о бухгалтерском учете и финансовой отчетности : доходы работника в натуральной форме; подлежащие передаче работодателем работнику в собственность деньги в наличной и (или) безналичной форме в связи с наличием трудовых отношений; доходы работника в виде материальной выгоды в соответствии со статьей 165 Налогового кодекса [9].

В соответствии со статьей 166 Налогового кодекса, предусмотрены следующие налоговые вычеты:

- сумма в размере МЗП. Общая сумма налогового вычета за год не должна превышать общую МЗП, установленную законом о республиканском бюджете и действующую на начало каждого месяца текущего года;
- сумма ОПВ;
- сумма добровольных пенсионных взносов, вносимых в свою пользу;
- сумма страховых премий (периодических страховых взносов – в случае если договором предусмотрена уплата страховых премий в рассрочку), вносимых в свою пользу физическим лицом по договорам накопительного страхования;
- суммы, направленные на погашение вознаграждения по жилищным займам;
- расходы на оплату медицинских услуг (кроме косметологических) в размере 8 МЗП.

Право на вычет предоставляется налогоплательщику по доходам, получаемым у одного из работодателей на основании поданного им заявления и подтверждающих документов, представленных налогоплательщиком.

В случае если физическое лицо являлось работником менее шестнадцати календарных дней в течение месяца, то при определении дохода работника налоговый вычет в размере МЗП не производится (п. 3 ст. 166 Налогового кодекса) [9].

Если сумма налогового вычета в размере МЗП превышает определенную за месяц сумму дохода работника, с учетом корректировок уменьшенного на сумму ОПВ, то сумма превышения последовательно переносится на последующие месяцы в пределах календарного года для уменьшения налогооблагаемого дохода работника. Расчет ИПН представлен в формуле 5.

Согласно статье 158 Налогового кодекса, доходы работников облагаются ИПН у источника выплаты по ставке 10%.

$$\text{ИПН} = (\text{Налогооблагаемый доход} - \text{Вычеты (в том числе МЗП, ОПВ)}) \times 10\% \quad (5)$$

Доходы в виде дивидендов облагаются по ставке 5% (если нет льгот, предусмотренных пп. 7) п. 1 ст. 156 Налогового кодекса). Выплаты физическим лицам по договорам ГПХ облагаются ИПН у источника выплаты по ставке 10%.

Доходы физического лица-нерезидента (работника) облагаются ИПН по ставке 10% без осуществления налоговых вычетов (п. 3 ст. 201 Налогового кодекса).

Доходы физического лица-нерезидента (не работника), определенные пунктом 1 статьи 192 Налогового кодекса, облагаются ИПН у источника выплаты по ставкам, указанным в статье 194 Налогового кодекса (5–20% в зависимости от вида дохода), без осуществления налоговых вычетов (п. 1 ст. 201 Налогового кодекса) [9].

Дивиденды физического лица-нерезидента, за исключением выплачиваемых лицам, зарегистрированным в государстве с льготным налогообложением, включенном в перечень, утвержденный постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2008 года № 1318, при выполнении условий подпункта 4) пункта 1 статьи 200-1 Налогового кодекса не подлежат налогообложению.

Исчисление и удержание ИПН производится налоговыми агентами не позднее дня выплаты дохода, облагаемого у источника выплаты [10].

Налоговый агент осуществляет перечисление ИПН по выплаченным доходам не позднее двадцати пяти календарных дней после окончания месяца, в котором была осуществлена выплата дохода, по месту своего нахождения (п. 3 ст. 161 Налогового кодекса).

Субъектами малого бизнеса, применяющими специальный налоговый режим на основе упрощенной декларации, перечисление ИПН, удерживаемого у источника выплаты, осуществляется не позднее 25-го числа второго месяца, следующего за отчетным полугодием (ст. 438 Налогового кодекса).

### 3) Удержания по исполнительным листам (алименты).

Ответственность за задержку выплаты алиментов, удержанных с плательщика, но своевременно не переведенных получателю, возлагается на должностное лицо организации. При этом обязательство по удержанию алиментов относится к взысканию первой очереди (ст. 111 Закона Республики Казахстан от 2 апреля 2010 года № 261-IV «Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей» (далее – Закон об исполнительном производстве)). То есть если, например, у работника есть удержания по кредиту, то сначала удерживаются алименты, а затем производятся другие удержания [10].

Алименты, взыскиваемые по решению суда в сумме, кратной МРП, должны индексироваться при изменении МРП. Индексация алиментов производится администрацией организации по месту удержания алиментов пропорционально размеру МРП (ст. 173 Кодекса о браке и семье).

При несвоевременной уплате алиментов и образовании задолженности по вине лица, обязанного уплачивать алименты, виновное лицо уплачивает получателю алиментов неустойку в размере одной десятой процента от суммы невыплаченных алиментов за каждый день просрочки (ст. 171 Кодекса о браке и семье).

Размер удержания алиментов может быть выражен:

- 1) в доле от заработка или иного дохода;
- 2) в размере, кратном МРП;
- 3) в твердой денежной сумме.

Алименты на несовершеннолетних детей обычно взыскиваются судом в доле от ежемесячного заработка и (или) иного дохода родителей в размере: на одного ребенка – одной четверти (25%), на двух детей – одной трети (33,3%), на трех и более детей – половины (50%) заработка (ст. 139 Кодекса о браке и семье) [10].

Удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей производится со всех видов заработной платы (денежного вознаграждения, содержания) и иного дохода, которые получают родители в денежной форме (национальной и (или) иностранной валюте). Перечень видов заработной платы и (или) иного дохода, из которых производится удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей, утвержден приказом министра юстиции Республики Казахстан от 24 декабря 2014 года № 372. В статье 98 Закона об исполнительном производстве дан перечень выплат, с которых не взыскиваются алименты [10].

Если алименты удерживаются в доле, то расчет алиментов можно представить формулой 6.

$$\text{Алименты} = (\text{Доход работника, из которых удерживаются алименты} - \text{ОПВ} - \text{ИПН}) / (\text{доля удержания}) \quad (6)$$

Размер ежемесячного удержания по нескольким исполнительным листам не может превышать 50% причитающейся работнику заработной платы (п. 3 ст. 115 Трудового кодекса).

4) Удержания из заработной платы по инициативе работодателя.

На основании акта работодателя удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, могут производиться с письменного уведомления работника: для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой; в иных случаях при наличии письменного согласия работника. Согласно статье 115 Трудового кодекса.

5) Удержания из заработной платы по инициативе работника.

В качестве примера удержания из заработной платы по инициативе работника (по заявлению работника в пользу третьих лиц) можно привести уплату профсоюзных взносов, кредитов путем их перечисления за счет заработной платы [11].

Проводки по учету операций по оплате труда.

Учет расчетов по оплате труда ведется на счете 3350 «Краткосрочная задолженность по оплате труда». По договорам ГПХ используют обычно счет 3397 «Прочая краткосрочная кредиторская задолженность».

Таблица 2 -Корреспонденция счетов по операциям, связанным с оплатой труда

Содержание операции	дт	кт
Начислена заработная плата:		
– работникам основного производства	8110	3350
– работникам вспомогательного производства	8310	3350
– обслуживающему производству персоналу	8410	3350
– административно-управленческому персоналу	7210	3350

Продолжение таблицы 2

Содержание операции	дт	кт
– работникам, занятым реализацией	7110	3350
– начисленная зарплата отнесена на расходы будущих периодов	1620, 2920	3350
– начисленная зарплата отнесена на незавершенное строительство или прочие долгосрочные активы	2930, 2940	3350
Исчислены и удержаны из заработной платы:		
– ИПН	3350	3120
– 10% ОПВ в ЕНПФ	3350	3220 (ОПВ)
– удержания по исполнительным листам (алименты)	3350	3395
– неиспользованный остаток аванса от подотчетных лиц	3350	1251
– удержания в счет погашения недостач, хищений и прочие возмещения материального ущерба	3350	1254, 2154
Начислены налоги и отчисления (взносы):		
– СН	7110, 8110, 8410	7210, 8310, 3150
– СО	7110, 8110, 8410	7210, 8310, 3210
– ОППВ	7110, 8110, 8410	7210, 8310, 3220 (ОППВ)
Перечисление сумм оплаты труда на карт-счета работников, а также выплата сумм оплаты труда из кассы	3350	1040, 1010
Депонированная заработная плата	3350	3394
Депонированная заработная плата выдана из кассы	3394	1010
Начислен резерв на оплату отпусков	1620, 8110, 8310	7110, 3430
Начисление отпускных за счет резерва	3430	3350

## 2 Сравнительная характеристика оплаты труда в РФ и РК

### 2.1 Нормативное регулирование оплаты труда в Казахстане

С 1 января 2016 года введены в действие следующие новые нормативные правовые акты:

1) Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (далее – Трудовой кодекс);

2) приказ министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 908 «Об утверждении Единых правил исчисления средней заработной платы» [11];

3) постановление Правительства Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1103 «Об определении размеров социального пособия по временной нетрудоспособности» (далее – Постановление об определении размеров социального пособия по временной нетрудоспособности);

4) Закон Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 416-V «О государственной службе Республики Казахстан».

С 1 марта 2016 года (за исключением некоторых положений, которые вводятся в действие с 1 июля 2017 года) введен в действие Закон Республики Казахстан от 16 ноября 2015 года № 405-V «Об обязательном социальном медицинском страховании».

В соответствии с данным законом источники финансирования системы обязательного социального медицинского страхования являются [11]:

1) отчисления и взносы;

2) другие поступления, которые не запрещены законодательством Республики Казахстан.

Таблица 3- Отчисления работодателей и взносы работников [11]

Отчисления работодателей, подлежащие уплате в Фонд социального медицинского страхования	в процентах
с июля 2017 года	2%
с 1 января 2018 года	3%

Продолжение таблицы 3

Отчисления работодателей, подлежащие уплате в Фонд социального медицинского страхования	в процентах
с 1 января 2019 года	4%
с 1 января 2020 года	5%
взносы работников, подлежащие уплате в Фонд социального медицинского страхования	%
с 1 января 2019 года	1%
с 1 января 2020 года	2%

Взносы, которые предоставляют индивидуальные предприниматели, частные нотариусы, частные судебные исполнители, адвокаты, профессиональные медиаторы, физические лица, полученные доходы по договорам гражданско-правового характера, подлежат уплате в Фонд социального медицинского страхования, устанавливаются в размере:

Таблица 4- Взносы в Фонд социального медицинского страхования [11]

Взносы:	в процентах
с июля 2017 года	2%
с 1 января 2018 года	3%
с 1 января 2019 года	5%
с 1 января 2020 года	7%

По статье 107 пункту 5 Трудового кодекса условия оплаты труда, определяются соглашениями, трудовыми, коллективными договорами и актами работодателя, не имеют права быть ухудшены по сравнению с условиями, которые установлены Трудовым кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Казахстан .

Продолжительность рабочей смены, минимальный размер месячной заработной платы и оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск являются минимальными социальными стандартами в сфере труда в

соответствии со статьей 11 Закона Республики Казахстан от 19 мая 2015 года № 314-V «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях».

Размер ежемесячной заработной платы работника, который отработал полностью за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера ежемесячной заработной платы (МЗП), устанавливается ежегодно законами Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год. На 2016 год МЗП равна 22 859 тенге. Минимальный размер часовой заработной платы работника, соответственно, не может быть ниже минимальной заработной платы, деленной на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год [13].

Размеры заработной платы работников устанавливаются дифференцированно в зависимости от квалификации работников, от сложности и количества - качества выполненной работы, а также условий труда.

Согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечень, в который входит: выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденный приказом министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053-оплачивается в повышенном размере.

Заработную плату выплачивают работникам за фактически отработанное время, которое учтено в документах работодателя по учету рабочего времени [13].

Рабочее время бывает нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполной продолжительности (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя).

Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю (п. 1 ст. 68 Трудового кодекса).

Продолжительность рабочей смены не может превышать больше 8-ми часов, исключением служат случаи, которые предусмотрены в Трудовом кодексе и иными законами Республики Казахстан.

Если длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, то устанавливается сменная работа. График сменности создается при переходе из одной смены в другую.

При суммированном учете учетным периодом рабочего времени есть период, в пределах которого обязаны (обязательно соблюдение) быть соблюдены в среднем установленные для данной группы работников нормы продолжительности рабочего времени: ежедневной и еженедельной. Так же периодом считается любой календарный период, но не более чем один год, или же периоды выполнения определенных работ [13].

Обязательным является при установлении суммированного учета рабочего времени соблюдение продолжительности отдыха работника между концом рабочей смены и началом в последующий рабочий день.

При суммированном учете рабочего времени порядки работ, групп работников, для которых устанавливаются суммированный учет рабочего времени, определяются коллективным договором или актом работодателя [13].

Бухгалтерский учет вознаграждений работникам осуществляется согласно МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам». Расходы по вознаграждениям работников включают заработную плату, оплачиваемые отпуска, премии, пособия и другие выплаты работникам. Ведомость учета по оплате труда для субъектов малого предпринимательства составляется по форме согласно приложению 2 к НСФО (п. 67 НСФО, утвержденного приказом министра финансов Республики Казахстан от 31 января 2013 года № 50).

Налоги и отчисления, начисляемые на доход работников.

К налогам и отчислениям, которые начисляются на доход работника, относят социальный налог (СН), социальные отчисления (СО), обязательные профессиональные пенсионные взносы (ОППВ). Следует отметить, что СН, СО, ОППВ исчисляются и перечисляются работодателем, при этом

исчисленные суммы не удерживаются из заработной платы – это расходы работодателя, которые идут на вычет.

Социальный налог (СН).

Согласно статье 357 Налогового кодекса, для юридических лиц объектом обложения СН являются расходы работодателя, выплачиваемые работникам – резидентам и нерезидентам в виде доходов, а также доходы иностранного персонала [14].

В учет берутся расходы работодателя, выплачиваемые в виде доходов в денежной или натуральной форме, а также доходы, предоставленные работодателем в виде материальных, социальных благ и иной материальной выгоды.

В случае если общая сумма начисленных работнику доходов за календарный месяц менее МЗП, установленной на текущий финансовый год законом о республиканском бюджете, объект обложения СН определяется исходя из МЗП (п. 3 ст. 357 Налогового кодекса).

Согласно пункту 2 статьи 357 Налогового кодекса, не являются объектом обложения доходы:

- 1) выплаты, производимые за счет средств грантов;
- 2) государственные премии, стипендии, учреждаемые Президентом Республики Казахстан, Правительством Республики Казахстан;
- 3) ОПВ работников в ЕНПФ в соответствии с законодательством Республики Казахстан и т.д.

В соответствии со статьей 358 Налогового кодекса, юридические лица – резиденты Республики Казахстан, а также нерезиденты, осуществляющие деятельность в Республике Казахстан через постоянное учреждение, филиалы и представительства иностранных юридических лиц, уплачивают СН по ставке 11% от сумм облагаемых доходов, выплаченных работодателем.

Специализированные организации, в которых работают инвалиды с нарушениями опорно-двигательного аппарата, по потере слуха, речи, зрения,

соответствующие условиям пункта 3 статьи 135 Налогового кодекса, уплачивают СН по ставке 4,5% [14].

Исчисление СН производится посредством применения вышеуказанных ставок, которые уменьшены на размер социальных отчислений, исчисленных в соответствии с законодательным актом Республики Казахстан об обязательном социальном страховании.

При превышении суммы СО над суммой СН сумма СН считается равной нулю. Расчета социального налога приведен в формуле 7.

$$\text{СН} = \text{Доходы, начисленные работникам} - \text{Не облагаемые СН доходы (в том числе ОПВ)} \times 11\% - \text{СО} \quad (7)$$

Минимальный доход для исчисления СН – 1 МЗП.

Уплата СН (для общеустановленного режима) производится не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным месяцем (п. 1 ст. 360 Налогового кодекса).

Социальные отчисления (СО).

Система обязательного социального страхования обеспечивает дополнительную защиту работающих граждан при наступлении социальных рисков, в зависимости от размеров и продолжительности СО, уплачиваемых работодателями [15].

Согласно Закону об обязательном социальном страховании, обязательному социальному страхованию подлежат работники, самостоятельно занятые лица, включая иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан и осуществляющих деятельность, приносящую доход на территории Республики Казахстан, за исключением получателей пенсионных выплат.

Для работодателя объектом СО являются его расходы, выплачиваемые работнику в виде доходов в денежной или натуральной форме, включая доход в виде материальных, социальных благ или иной материальной выгоды [15].

Согласно пункту 5 Правил исчисления и перечисления социальных отчислений, утвержденных постановлением Правительства Республики Казахстан от 21 июня 2004 года № 683 (далее – Правила исчисления СО), социальные отчисления в Государственный фонд социального страхования не уплачиваются с доходов, установленных подпунктами 1–4, 7, 9, 12, 31 пункта 3 статьи 155, подпунктами 12, 18, 24, 30, 32 пункта 1 статьи 156 и подпунктами 4, 5, 6 пункта 2 статьи 357 Налогового кодекса.

СО устанавливаются в размере 5% от объекта исчисления СО (п. 6 Правил исчисления СО).

В соответствии с пунктом 2 Правил исчисления СО, исчисление СО, уплачиваемых за участников системы обязательного социального страхования, производится ежемесячно [15].

Для исчисления социальных отчислений ежемесячный доход принимается в размере, не превышающем 10-кратного размера МЗП, установленного законом о республиканском бюджете.

В случае если объект исчисления социальных отчислений за календарный месяц менее минимального размера заработной платы, установленного законом о республиканском бюджете и действующего на 1 января соответствующего финансового года, то СО исчисляются, перечисляются исходя из минимального размера заработной платы.

В 2016 году минимальная заработная плата утверждена в сумме 22 859 тенге, при этом максимальный объект для исчисления социальных отчислений в месяц за каждого работника не должен превышать 228 590 тенге ( $22\,859 \times 10$ ). Расчета социальных отчислений приведен в формуле 8.

$$\text{СО} = (\text{Доходы, начисленные работникам} - \text{Доходы, с которых не удерживаются СО}) \times 5\% \quad (8)$$

Максимальный предел объекта исчисления – 10 МЗП.

Минимальный предел объекта исчисления – 1 МЗП.

Исчисление и перечисление СО плательщиками (общеустановленный режим) производится ежемесячно не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным. Работодателем, применяющим специальный налоговый режим на основе упрощенной декларации, перечисление осуществляется не позднее 25-го числа второго месяца, следующего за отчетным полугодием (ст. 438 Налогового кодекса) [15].

Своевременно не перечисленные суммы СО взыскиваются налоговыми органами или подлежат перечислению плательщиком с начисленными пенями на счет Государственного фонда социального страхования в размере 2,5-кратной официальной ставки рефинансирования, установленной Национальным банком Республики Казахстан за каждый день просрочки (включая день оплаты).

Обязательные профессиональные пенсионные взносы (ОППВ).

Работодатели (юридические лица, индивидуальные предприниматели), использующие труд работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда, профессии которых предусмотрены перечнем производств, работ, профессий работников, утвержденным Правительством Республики Казахстан, должны ежемесячно начислять и перечислять за счет собственных средств ОППВ в ЕНПФ согласно списку на личные счета работников [16].

Перечень производств, работ, профессий работников, в пользу которых вкладчиками ОППВ за счет собственных средств осуществляются ОППВ, утвержден постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года № 1562.

ОППВ также осуществляются в пользу работников производственных, вспомогательных и подсобных цехов организации, временно занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда, предусмотренных перечнем. ОППВ осуществляются в пользу работников, профессии и должности которых предусмотрены в разделе «Общие профессии» перечня, независимо от того, в каких производствах или цехах работники работают, если

эти профессии специально не предусмотрены в соответствующих разделах или подразделах перечня.

Согласно пункту 1 статьи 26 Закона о пенсионном обеспечении, ОППВ, подлежащие уплате в ЕНПФ, устанавливаются в размере 5% ежемесячного дохода работника, принимаемого для исчисления ОППВ. В доход для исчисления ОПВ, ОППВ включаются все виды оплаты труда в денежном выражении и иные доходы (п. 6 ст. 24 Закона о пенсионном обеспечении).

Правила осуществления ОППВ утверждены постановлением Правительства Республики Казахстан от 26 марта 2014 года № 255 [16].

Расходы на уплату ОППВ относятся к фонду оплаты труда агента.

Суммы ОППВ, уплачиваемые вкладчиками, подлежат вычету в соответствии с налоговым законодательством Казахстана.

От уплаты ОППВ в ЕНПФ освобождается агент:

- 1) за физических лиц, достигших пенсионного возраста;
- 2) военнослужащих (кроме военнослужащих срочной службы), сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, государственной фельдъегерской службы, а также лиц, права которых иметь специальные звания, классные чины и носить форменную одежду упразднены с 1 января 2012 года;
- 3) получателей пенсионных выплат за выслугу лет.

Кроме того, в случае исключения вредных (особо вредных) условий труда, подтвержденных результатами аттестации производственных объектов, уплата ОППВ агентами не осуществляется. Расчета обязательных профессиональных пенсионных взносов приведен в формуле 9.

$$\text{ОППВ} = (\text{Доходы, начисленные работникам} - \text{Не облагаемые ОППВ доходы}) \times 5\% \quad (9)$$

В соответствии с пунктом 7 статьи 24 Закона о пенсионном обеспечении, начисленные ОППВ перечисляются в Государственную

корпорацию «Правительство для граждан» в порядке и сроки, предусмотренные для перечисления ОПВ в ЕНПФ. Также уплата пени и взыскание задолженности при несвоевременном перечислении ОПВ осуществляются в соответствии с Правилами исчисления ОПВ, ОППВ [16].

Особенности налогообложения отдельных выплат работникам:

– суммы, начисленные для оплаты трудового отпуска, рассматриваются в целях налогообложения как обычная зарплата, то есть с них удерживаются ИПН, ОПВ, исчисляются СН, СО;

– пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя (выплаты по больничным листам) облагается всеми налогами и обязательными платежами, то есть Налоговым кодексом освобождение от налогообложения данных выплат не предусмотрено;

– с сумм компенсаций за неиспользованный трудовой отпуск должен удерживаться только ИПН. Не удерживаются ОПВ (п. 6 Правил исчисления ОПВ, ОППВ), не исчисляется СН (пп. 5) п. 2 ст. 357 Налогового кодекса), не исчисляются СО (п. 5 Правил исчисления СО);

– с сумм компенсаций в связи с потерей работы (выходное пособие) должен удерживаться только ИПН. Не удерживаются ОПВ (п. 6 Правил исчисления ОПВ, ОППВ), не исчисляется СН (пп. 4) п. 2 ст. 357 Налогового кодекса), не исчисляются СО (п. 5 Правил исчисления СО);

– с ОПВ не удерживается ИПН (пп. 2) п. 1 ст. 166 Налогового кодекса, так как это налоговый вычет), не исчисляется СН (пп. 6) п. 2 ст. 357 Налогового кодекса), не исчисляются СО (п. 5 Правил исчисления СО). Согласно статье 170 Налогового кодекса, доход в виде пенсионных выплат подлежит обложению ИПН по ставке 10% в момент их получения пенсионером (получателем) из пенсионного фонда;

– социальные экологические выплаты (в связи с ядерными испытаниями около Семипалатинска, экологией Приаралья) освобождаются от обложения ИПН (согласно пп. 12) п. 1 ст. 156 Налогового кодекса), от обложения СН (п. 2 ст. 357 Налогового кодекса), освобождаются от исчисления СО (п. 5 Правил

исчисления СО), с них не удерживаются ОПВ (пп.2) п. 6 Правил исчисления ОПВ, ОППВ), с них не исчисляются ОППВ (п. 8 и п. 9 Правил осуществления ОППВ);

– компенсации при служебных командировках (суточные) в пределах Республики Казахстан не более 6 МРП, за пределами Республики Казахстан не более 8 МРП за каждый календарный день в течение периода, не превышающего 40 календарных дней нахождения в командировке, не являются доходами работника (пп. 4) п. 3 ст. 155 Налогового кодекса) и поэтому не подлежат налогообложению. Суточные за дни свыше указанной нормы относятся к доходу работника, а значит, облагаются всеми налогами, аналогично налогам и обязательным платежам с заработной платы (ИПН, ОПВ, СН, ОППВ) [16].

## **2.2 Нормативное регулирование и документальное оформление оплаты труда в России**

Табелем учета рабочего времени учитывается труд на рабочем месте каждого работника. За ведение этого документа назначается лицо руководителем фирмы. В нем ведется запись: на списочный состав работников предприятия, принятые на постоянную, временные и сезонные работы (кроме работников, с которыми заключен договор подряда). Так же в нем дается полный перечень условных обозначений использования рабочего времени.

Информация, которая служит для начисления заработной платы: рабочие наряды, карточки и акты приемки-сдачи работ (продукции, услуг). При сдельной оплате труда - документ учета выработки [17].

Отпуска оплачиваемые предоставляются работникам на не менее 18-ти календарных дней, или предусмотренные другими нормативными правовыми актами для отдельных групп работников, индивидуальными трудовыми, коллективными договорами и актами работодателя. Условиями и порядком для ежегодного оплачиваемого трудового отпуска устанавливаются

индивидуальными трудовыми, коллективными договорами. Не разрешается в течение 2-х лет подряд непредоставление трудового отпуска.

К нормативным актам относятся:

1. Трудовой кодекс РФ;
2. Налоговый кодекс РФ (часть вторая) (с изменениями на 28 сентября 2010 года);
3. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда (с изменениями на 24 июля 2009 года)";
4. Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты";
5. Письмо ФСС России от 25.04.2002 № 02-18/10-2975 "О направлении перечня нормативных документов";
6. Приказ Росстата от 15.07.2009 № 138 "Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за численностью, оплатой и условиями труда работников";
7. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования (с изменениями на 28 сентября 2010 года) [17];
8. Письмо Минфина России от 13.04.2010 № 03-03-06/1/261 "О порядке учета расходов на оплату труда";
9. Письмо ФНС России от 31.08.2010 № ШС-37-3/10304 "О порядке учета в целях налогообложения прибыли расходов на оплату труда";
10. Приказ ФТС России от 23.10.2008 № 1315 "О почасовой оплате труда" [18];
11. Письмо Минфина России от 03.08.2010 № 03-03-06/1/514 "Об отнесении к расходам на оплату труда в целях главы 25 НК РФ";

12. Письмо ФНС России от 19.03.2009 № 3-6-04/66 "О налогообложении сумм оплаты труда";

13. Письмо Минфина России от 03.08.2010 № 03-03-06/1/508 "Об отнесении к расходам на оплату труда доплат до фактического заработка на период временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам";

14. Конвенция от 20.06.1996 "О надомном труде".

15. Письмо Минтруда России от 09.08.2002 № 1202-21 "О нормировании труда";

16. Письмо Минфина России от 18.08.2009 № 03-03-06/2/154 "Об оплате труда работников-доноров";

17. Письмо Минфина России от 11.02.2010 № 03-03-06/1/66 "Об учете расходов по выплате заработной платы сотрудникам организации" и другие законодательные акты.

Основу правового регулирования трудовых отношений устанавливают ФЗ, в них входят, критерии, нормативы. Все процедуры, правила направляются на сохранение жизни и здоровья работника в процессе деятельности трудовой. Все основные основы правового регулирования определены в трудовом кодексе Российской Федерации. А критерии и нормативы устанавливаются правительственными постановлениями или нормативными актами федеральных органов государственной власти [18].

Гарантии работникам и уровни трудовых прав устанавливаются Федеральным законодательством, туда входят: гарантии дополнительные, которые обеспечивают отдельным группам работников государство. Работодатели должны выполнять требования и законы федерального законодательства. К этим требованиям можно отнести- минимальный размер оплаты труда, малую продолжительность основного и дополнительного отпуска, продолжительность рабочей недели и т.п.

Так же в ТК Российской Федерации официально приняты формы заключения, изменения, расторжения трудового договора. В которых отражаются условия по заключению коллективного и индивидуального

трудового договора, так же туда входит составы обязательных элементов трудовых договоров. В особых законодательных актах устанавливают особенность заключения и расторжения трудового договора с отдельными категориями работников (отраслевая особенность) [19].

В трудовом кодексе и в федеральных нормативно – правовых актах отображают:

- заключения и изменения коллективного договора и соглашения
- основные социальные партнерства
- порядки разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров
- порядки ведения коллективных переговоров.

ФЗ регулирует принцип и порядок, так же осуществляется государственный контроль, надзор за соблюдением трудового законодательства, нормативно - правовых актов, в которых содержатся нормы трудового права и систем полномочий федеральных органов государственной власти по надзору и контролю.

В трудовом кодексе Российской федерации прописан пункт: основные требования о порядке выяснения причины несчастного случая на производстве. На основании этого закона о порядке, выясняются причины, которые могут оказать влияние на размеры выплат пострадавшему работнику, является определяющей для источника выплат. В этих актах отражается порядки и условия материальной ответственности сторон трудового договора, так же порядки возмещения вреда жизни и здоровью работника, в результате причинения работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей [20].

Трудовой кодекс РФ есть статья с дисциплинарными взысканиями, порядки их применений, общие нормы дисциплинарной ответственности. В отдельных отраслях, разработаны некоторые положения о дисциплине.

Работодатели принимают локальные нормативно-правовые акты, в которых содержатся нормы трудового права. В таких актах отражается порядок расчета и размер выплат по разным категориям сотрудников.

Акты и законы не могут иметь обратной силы и непременно распространяется на отношения, после введения его в действие. Данный закон или нормативно-правовой акт должен точно указывать на отдельные требования документа, которые распространяются на трудовые отношения до введения его в действие [21].

В качестве соглашения выступает правовой акт, он регулирует социально - трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования связанные с ним экономических отношений, которые заключают между представителям работника и работодателем на разных уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (статья 45 ТК).

Нормы оплаты труда закрепляются коллективным договором. У работодателя отсутствует необходимость для подготовки и утверждения дополнительных локальных нормативно-правовых актов, которые регулируется вопросами относительно оплаты труда наемных работников [22].

Повсеместное распространение получило положение об оплате труда, которое разрабатывается на основе требований трудового законодательства и нормативно - правовых актов отраслевого и ведомственного уровня. При этом учитывают нормы отраслевого тарифного соглашения, коллективного договора и соглашения, действующие в организации. Одним из важнейшим документов о заработной плате является положение об оплате труда , в котором отражается порядок расчета заработной платы работникам.

В Положении об оплате труда приведены: форма и система оплаты труда сотрудников предприятия, категория сотрудников, которые в будущем будут получать премию, перечень видов премий и надбавок, порядки начисления, размер и условия выплат премий и надбавок [23].

При наличии положения об оплате труда учитываются данные о выплатах в составе расходов, которые учитываются при налогообложении прибыли (ст. 255 НК РФ).

При приеме и заключении трудового договора работодателем на работу, работник должен предоставить соответствующие документы. Документы:

паспорт или другие документы, удостоверяющий личность, трудовая книжка, страховое свидетельство пенсионного государственного страхования, документ о воинском учете для лиц военнообязанных, которые подлежат призыву на военную службу, документы о квалификации, образовании, наличии дополнительных знаний. Исключением может послужить, если впервые заключается трудовой договор или на условиях совместителя работник поступает на работу [23]. Иногда при заключении трудового договора для определенных особых видов работ законодательством и нормативно-правовым актом предусматривается наличие дополнительных документов. По закону работодатель не имеет права требовать другие документы не предусмотренные ТК. Если сотрудник впервые устраивается на работу, то работодатель на него оформляет трудовую книжку. В случаях потери трудовой книжки работником, работодатель по заявлению работника должен оформить новую трудовую книжку. Трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, подписанных работодателем и работником.

Нет точной формы трудового договора, но он должен иметь набор обязательных условий, присутствие которых необходимо в каждом договоре.

Реквизиты к трудовому договору: указывается "трудовой договор"-название документа, так же должна быть отражена дата создания документа, следующим пунктом указывается место, где был подписан договор, то есть какой населенный пункт, указывается журнала регистрации договоров, в котором должен быть указан регистрационный номер, далее сведения о идентифицировании стороны договора, такие как конкретизирование должностного лица, которые уполномочены подписать данный договор, и документы для оснований, содержания договора, реквизиты и подписи всех сторон, ИИН и т.д. [24].

Прием на работу оформляется приказом о приеме на работу, который представляется работодателем сотруднику в течение 3х дней со дня по факту начала работы.

## 2.3 Учет удержаний из заработной платы

В компаниях при приеме на работу при оформлении работника происходит на основании приказа, контракта, трудового соглашения.

Основные виды трудовых договоров: на неопределенный срок и на определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Два вида оплаты труда: основная, в которую входят заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ, дополнительная в которую включают выплаты за непроработанное время, предусмотренное законодательством по труду.

При начислении оплаты труда за работы, осуществленные за отработанное время, применяются такие нормы труда как: норма выработки, норма времени, норма обслуживания, норма численности [25].

По статье 91 трудового кодекса РФ нормальной продолжительностью рабочего времени работником-40ч асов в неделю.

У работодателя есть право на ввод разных систем премирования, которые должны стимулировать доплаты и надбавки с учетом мнений представительных органов работников [26]. Данные систем могут устанавливать коллективным договором. Существуют следующие виды доплат (таблица 5).

Таблица 5- Доплаты

выходные, праздничные дни	не менее чем в 2м размере установленной оплаты труда или компенсация дополнительными днями отдыха
сверхурочное время	за первые 2 часа работы не менее чем в 1.5м размере, за последующие часы – не менее чем в 2м размере. Кроме того, сверхурочное время может оплачиваться в размере, оговоренном в трудовом договоре.
ночное время (с 22ч до 6ч утра)	повышенная оплата определяется в трудовом договоре в соответствии с коллективным договором, при этом продолжительность ночной смены сокращается на 1 час;
престон	не ниже 3 средней заработной платы или тарифной ставки.

При ненормированном рабочем дне работнику предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск определяемыми коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Он не может быть менее 3-х календарных дней, но в случаях, если отпуск не предоставляется, то переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени с согласия работника- письменного, рассматривается и компенсируется, как сверхурочная работа, так говорится в статье 119 трудового кодекса РФ [26].

В трудовом кодексе Российской Федерации есть статьи за нарушения сроков оплаты труда. Если работодателем нарушается срок выплаты заработной платы, отпуска, выплат при увольнении, он обязан выплатить их с уплатой %, но не ниже 3000-ой ставки рефинансирования действующей в это время от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день расчета включительно.

Точный размер компенсаций выплачиваемый работодателем работнику определен в трудовом договоре, с учетом данного вида компенсации, при которой существует на данный момент ряд особенностей, потому что такой вид компенсации относится к доходам работника, и он подлежит налогообложению. С суммы компенсации удерживается НДФЛ. Сумма должна быть отнесена к прочим расходам [27].

Невыдача (не перечисление) части заработной платы, которая должна причитаться работнику, в обеспечении требований к этому работнику со стороны работодателя, или третьих лиц, осуществляемых в случае, размере и порядке, установленные в трудовом кодексе Российской Федерации или другими федеральными законами входят в понятие Удержание из заработной платы работника.

Случаи удержаний из заработной платы предусмотрены в статье 137 ТК РФ: обязательные удержания (НДФЛ, по исполнительным документам), удержания из заработной платы по инициативе работодателя, удержания из

заработной платы по инициативе работника. Это деление может сопоставить удержания по видам из заработной платы в зависимости от вычета [26].

Обязательные удержания из заработной платы. Работодатель осуществляет их независимо от своей воли в определенных случаях по требованиям третьих лиц. Это налог на доходы физических лиц (НДФЛ). Предприятие должно выплатить удержания работнику из заработной платы и, соответственно, обязано произвести удержания, исчислить и перечислить в бюджет (не позднее дня получения в банке наличных средств на выплату дохода или дня перечисления дохода со счетов налоговых агентов в банке на счет налогоплательщика) исчисляемую сумму НДФЛ [25]. Налоговая ставка в отношении дохода в виде заработной платы установлена в размере 13 % (п. 1 ст. 224 НК РФ). В соответствии со статьей 218-221 налогового кодекса РФ доходы в отношении, которых предусмотрена ставка- 13 %, налоговая база должна определяться как денежное выражение доходов, подлежащих налогообложению, которые уменьшаются на сумму налоговых вычетов, предусмотренных.

Сумма налогового вычета уменьшает размер дохода с которой уплачивается налог. Налоговый кодекс предусматривает 5 групп налоговых вычетов:

- По статье 218 налогового кодекса РФ, стандартные налоговые вычеты относят к доходам, которые облагаются по ставке 13%, и 3000 рублей в денежном выражении составляют ежемесячно (для лиц, принимавших участие в ликвидации последствий аварий на Чернобыльской АЭС); 500 рублей ежемесячно (для Героев Советского Союза и Героев РФ); также вычеты на детей работников: за первых двух по 1400 рублей, за третьего и последующих – 3000 рублей.
- По статье 219 налогового кодекса РФ социальный налоговый вычет предусматривает сумму перечисленную налогоплательщиком на обучение в образовательных учреждениях, благотворительные цели, на лечение в медицинских учреждениях Российской Федерации [23].

- По статье 220 налогового кодекса РФ имущественные налоговые вычеты, предусматривают сумму израсходованную налогоплательщиком на новое строительство, либо приобретение жилья в РФ.

- По статье 221 налогового кодекса РФ профессиональные налоговые вычеты предоставляются по доходам, которые получили в ходе осуществления профессиональной деятельности.

- По статье 220 пункта 1 налогового кодекса РФ налоговые вычеты при переносе на будущий период убытков от операций с цб и операциями связанные с финансовым инструментом срочных сделок, обращающимися на рынке организованном.

Таблица 6 - Налоговые ставки для резидентов РФ [22]

Вид дохода	размер ставки НДФЛ
Доход от трудовой деятельности (зарплата, отпускные и т.д.)	13%
Доход ИП от предпринимательской деятельности	
Доход от продажи имущества (недвижимости, транспортных средств и т.д.)	
Дивиденды	
Процентные доходы по вкладам (в части, облагаемой НДФЛ)	35%
Доход от экономии на процентах при получении заемных средств	
Призы, выигрыши (в части, превышающей 4000 руб.)	

Таблица 7 - Налоговые ставки НДФЛ для нерезидентов [23]

Вид дохода	размер ставки НДФЛ
Доход от трудовой деятельности: - для безвизовых мигрантов; - для резидентов стран-членов ЕАЭС; -для высококвалифицированных иностранных специалистов -для беженцев	13%
Доход от трудовой деятельности для всех остальных нерезидентов	30%
Доход ИП от предпринимательской деятельности	30%

Продолжение таблицы 7

Вид дохода	размер ставки НДФЛ
Доход от продажи имущества (недвижимости, транспортных средств и т.д.)	
Дивиденды	15%
Процентные доходы по вкладам (в части, облагаемой НДФЛ)	30%
Доход от экономии на процентах при получении заемных средств	
Призы, выигрыши (в части, превышающей 4000 руб.) .	

Удержания по исполнительным документам (листам). Максимальный социальный вычет предлагается, тогда когда налогоплательщик имеет вычеты одновременно в размере 3000 и 500 рублей.

Социальные налоговые вычеты производятся на каждого ребенка в возрасте до восемнадцати лет. Но если ребенок учатся на очной форме обучения, то налоговые вычеты предоставляются, пока ребенку не исполнится 24 года. По пункту 4 статьи 218 НК РФ вычеты предоставляются работнику до конца того года, в котором ребенок достигает восемнадцатилетнего или двадцатичетырехлетнего возраста, но до месяца, в котором доход налогоплательщика, который исчисляется нарастающим итогом с начала налогового периода, должен превысить 350 000 рублей [25].

В двойном размере предоставляется налоговый вычет- единственному родителю (приемному родителю), опеуну, попечителю на содержание детей .

В НК РФ имеется понятие единственный родитель, это понятие не раскрывается. Но из Семейного кодекса РФ главы 10 следует, что если второго родителя у ребенка нет, то его родитель, следовательно, является единственным по закону. Выделяются 3 случая, когда родитель ребенка считается единственным: второй родитель умер, пропал без вести, не указан в свидетельстве о рождении. В такой ситуации подтверждающим документом является копии свидетельства о смерти, решение суда о признании гражданина безвестно отсутствующим и свидетельство о рождении ребенка соответственно.

Сюда не входят: разведенные семьи, матери, родившие ребенка вне брака, если же отец установлен, родитель с ребенком от прошлого брака, даже если новый супруг ребенка не усыновил (не удочерил). На основании письменного заявления и документов, подтверждающих право работника, предоставляется на вычет налоговый на детей [26].

К обязательным удержаниям ещё относятся удержания по исполнительным документам - это алименты. Эти удержания регламентируются в Семейном кодексе РФ и Законом об исполнительном производстве.

Алименты обычно удерживают в отношении несовершеннолетних детей. Так же они могут удерживаются в отношении других взрослых членов семьи, в случае если на тот момент они являются нетрудоспособными. Если один из родителей не участвует в содержании ребенка, так же выплачиваются алименты [27]. Только на основании документов бухгалтер может делать удержание алиментов. Тут возникает два варианта.

В первом варианте алименты уплачивают по решению суда, в случае основанием для уплаты, которого является исполнительный лист (или судебный приказ).

Во втором варианте родители ребенка приходят к согласию добровольно о размере и порядке выплаты алиментов, таком случае алименты могут удерживаться на основании соглашения, которое составляется в письменной форме и нотариально заверено. Для бухгалтера нотариально не заверенное соглашение не является основанием для уплаты алиментов.

Без приказа руководителя и без согласия работника организации происходят взыскания из доходов сотрудника по исполнительным листам на основании документов (исполнительных листов), которые выдаются судами, межгосударственными органами, комиссиями по решению трудовых споров и т.д.[28]. Исполнительными документами, которые поступают в организацию, обязаны быть зарегистрированы в специально предназначенном журнале.

Поступление данных документов в организацию необходимо оповестить направившее лицо.

Таблица 8. Алименты

Статья 81 Семейного кодекса алименты на детей:	
на одного ребенка	25% или 1/4 ежемесячного дохода работника
на двоих детей	33% или 1/3 ежемесячного дохода работника
на троих и более детей	50% или 1/2 ежемесячного дохода работника

Доли сумм могут быть изменены либо уменьшены, либо увеличены в судебном порядке с учетом материального, семейного положения сторон, и прочих обстоятельств.

Удержания из заработной платы по инициативе работодателя.

В статье 137 ТК РФ предусмотрены случаи удержаний по инициативе работодателя. Включают: возмещения неотработанного аванса, который выдался работнику в счет заработной платы, погашение неизрасходованной суммы и своевременно не возвращенного аванса, который выдавался в связи со служебной командировкой, переводом на другую работу в другую местность, возврат суммы, излишне выплаченные работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику. По статье. 155 трудового кодекса РФ части 3 в случаях признания органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, вина работника в невыполнении норм труда, или же в простое. В случае неправомерности действий работника заработная плата была излишне выплачена, то решение выносится в судебном порядке [28].

Работодатель может принять решение об удержании из заработной платы работника только в таких случаях, если соблюдаются следующие условия: не позднее чем через один месяц со дня окончания срока будут производиться удержания, при которых устанавливаются сроки возвращения

аванса, так же должна быть погашена задолженность или неправильная сумма исчисленных выплат [29]; и если работник не оспаривает основания и размеров удержаний. В случае, если не соблюдается хотя бы одно из предыдущих условий, у работодателя нет права самостоятельно удержать указанные суммы. Но данные взыскания можно осуществить в судебном порядке.

Если в результате неправильного применения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов заработную плату излишне выплатили, в такой ситуации нельзя сумму зарплаты уменьшить на излишек.

В случаях неправильного применения трудового законодательства или иных нормативно правовых актов выражается: в не применениях норм трудового законодательства или нормативно правового акта, в которых содержатся нормы трудового права, следует применять к отношениям между работодателем и работником [29]; неправильное трактования норм трудового законодательства (то есть работодатель использует правильную норму, но не правильно им понимается содержание и смысл, после чего им делается совершенно неправильный вывод о составе и размере заработной платы).

Если работник увольняется, то удержания за неотработанное время дни отпуска не производят по следующим пунктам: отказ работника от перевода на другую работу, которое необходимо в соответствии с медицинскими заключениями, которое выдавалось в порядке, установленном законами РФ или другим нормативными актами; в случае сокращения численности штата работников; смена собственника имущества [30]; при призыве на военскую службу работника или же при направлении работника на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

По распоряжению работодателя удержание из заработной платы может быть произведено при соблюдении последующих условий, такие как размеры причиненного ущерба не больше среднего месячного заработка работника, распоряжения о взысканиях вынесены работодателем не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного

работником ущерба. В случае если месячный срок истек или же работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, то сумму ущерба может взыскать лишь суд с работника [31].

Для того что бы осуществить удержания из заработной платы работника неизрасходованной суммы и невозвращенного аванса, выданного в связи с командировкой, переездом на работу в другую местность, на данное удержание работодатель обязан сделать запрос у работника на письменное согласие, которое составляется в произвольной форме, издать приказ (распоряжение) об удержании.

Удержание суммы, излишне выплаченную работнику вследствие счетных ошибок, или признание вины работника в невыполнении норм труда или простое. Заработная плата, которая излишне выплачена работнику не может быть взыскана с него, за исключением случаев, статьи 155 ТК РФ ч. 3, в которой говорится " орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое"; статья 137 ТК РФ ч.4 заработная плата излишне выплаченная работнику в связи с его неправомерными действиями, которые устанавливаются в суде.

После получения письменного заявления можно будет производить удержания из заработной платы работника по его инициативе. Суммы, которые удержаны по инициативе работника, будут направлены юридическим и физическим лицам с целью: погашения кредита [32], полученный работником в банке, для уплаты алиментов на несовершеннолетних детей или родителей, в уплату взносов в различные профсоюзы и другие организации, уплата взносов на личное добровольное страхование, уплата сотовой связи и прочее.

Удержания ежемесячных сумм уплаты членских взносов профсоюзной организации может производить работодатель в соответствии с коллективным договором или же соглашением, от работника требуется письменное заявление. В уставе предприятий, в коллективном договоре устанавливаются размеры и порядки удержаний. 20%- это максимальный размер добровольного удержания из зарплаты работника.

Удержания из заработной платы производятся по дебету счета 70.

Размеры удержаний из заработной платы. Размер вычетов при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях предусмотренных ФЗ- 50% заработной платы. При удержаниях по нескольким исполнительным документам из заработной платы за работником обязана сохраняться 50% заработной платы. Удержания из заработной платы при взыскание алиментов на несовершеннолетн-его(их) ребенка(детей), отбывание на исправительных работах, при возмещении другому лицу за причинение вреда здоровью, возмещение вреда лицам в связи со смертью кормильца и возмещение ущерба, в следствии причиненного преступлением, в таких случаях размеры удержаний не могут превышать 70% заработной платы.

Учет расчетов и отчетность по пенсионному и обязательному медицинскому страхованию.

Вместе с начислением заработной платы должны быть еще рассчитаны страховые взносы в государственные внебюджетные фонды [33]. Для этого страховые взносы в соответствии с планом счетов предусматриваются, такие счета как: 69-1,2,3. Соответственно "расчеты по социальному страхованию", "расчеты по пенсионному обеспечению", "расчеты по обязательному медицинскому страхованию". В случаях если организация проводит расчеты по другим видам социального страхования могут быть открыты дополнительные субсчета. Страховые взносы должны быть признаны расходами по обычным видам деятельности (ПБУ 10/99 Расходы организации). Суммы отражаются на счетах в последний день месяца, в котором они начисляются.

В РФ обязательное пенсионное страхование осуществляются страховщиком, им является Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР). Сумма страховых взносов учитывается на индивидуальном лицевом счете по нормативам, предусмотренным Федеральным законом "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" и Федеральным законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" [31].

В 2014-2018 годах - тариф 22,0 % для страхователей (в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов), 10,0 % (свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов).

Взносы начисляют в пенсионный фонд по меньшему тарифу, когда суммы выплачиваемые физическому лицу нарастающим итогом с начала года, превысят 796 000 руб. в 2016 году, а в 2017 году увеличение до 876 000 рублей [32].

Взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС) – это обязательные страховые взносы, перечисляемые работодателями. Уплачивают за штатных наемных сотрудников, работающих по трудовым договорам, так же за подрядчиков работающих по гражданско-правовым договорам, а взносы индивидуальными предпринимателями уплачиваются лично. Базовый тариф взносов на обязательное медицинское страхование составляет 5,1%.

Отчетность предоставляется не позднее 15-го числа 2-го календарного месяца в органы ПФР в бумажном виде (в электронном виде не позднее 20 числа 2-го календарного месяца, следующего за отчетным периодом (кварталом, полугодием, девятью месяцами и календарным годом). Если последний день является выходным или нерабочий праздничным днем, то день окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Фонд социального страхования (ФСС) [33] – специализированное кредитно-финансовое учреждение, оно управляет финансами социального страхования и носит государственный характер.

Основной функцией являются - обеспечение гражданам государственных пособий на лечение, реабилитацию, оздоровление, а так же участие в системе разработки и реализации государственных программ охраны здоровья населения и т.д.

Страхователи являются плательщиками страховых взносов.

Налоговую базу для работодателей определяют как сумму доходов, начисленную работодателями за налоговый период в пользу работников отдельно по каждому работнику с начала налогового периода по истечении каждого месяца нарастающим итогом. При учете всех выплаты и иных вознаграждений, которые начисляются в пользу физических лиц по трудовым и гражданско-правовым договорам [34]. По ФЗ № 212-ФЗ обложению не подлежат: пособия, выплаты и доходы работника.

Календарный год является расчетным периодом по страховым взносам( первый квартал, полугодие, 9 месяцев календарного года, календарный год ).

Величина базы для начисления страховых взносов в ФСС в 2016 году составляет 718 000 рублей, в 2017 -755 000. Тариф-2.9%. Свыше установленной базы страховые взносы не начисляются.

Таблица 9 - Основные проводки по заработной плате

Содержание операций	дт	кт
Начислена оплата труда работникам основного производства	20	70
Начислена оплата труда работникам вспомогательного производства	23	70
Содержание операций	дт	кт
Начислена плата труда административному и общехозяйственному персоналу	26	70
Начислена оплата труда работникам занятым сбытом продукции	44	70
Начислена премия работникам основного (вспомогательного, обслуживающего) производства	20(23,29)	70
Начислена премия работникам занятым в процессе обслуживания основного или вспомогательного производства (управленческому персоналу)	25,26	70
Начислена премия работникам за непроизводственные результаты	91.2	70
Начислен средний заработок на период отпусков	20(26)	70
Отнесение на расходы будущих периодов часть отпускных, приходящихся на конец отпуска (следующий месяц)	97	70
Выплата зп из кассы наличными, через расчетный счет	70	50(51)
Возвращение излишне выплаченной зп	50	70

Продолжение таблицы 9

Содержание операций	дт	кт
Выплаченные работнику отпускные	70	50(51)
Начислены % по займам предоставленным работнику	73.1	91.1
Удержаны суммы займа и % по нему из зп работника	70	73.1
В кассу организации работником возвращен заем и % по нему	50	73.1
Начислена материальная помощь (выше 4 т.ру.)	84	73
Выдана материальная помощь	73	50

### **3 Учет и анализ оплаты труда на предприятии ТОО "Богатырь Комир"**

#### **3.1 Общая характеристика предприятия**

История создания ТОО «Богатырь Комир» начинается с сентября 1996 года. По итогам открытого тендера [31], который провели в соответствии с решением правительства, американская компания «Assess Industry, Inc.» приватизировала имущество разрезов «Богатырь» и «Северный» (75%). По прошествии 3х лет в результате долгих переговоров ТОО «Богатырь Комир» с РАО «ЕЭС России» разрез "Северный" перешёл в доверительное управление компании.

ТОО «Богатырь Комир» - самая крупнейшая казахстанская угледобывающая компания, которая главенствует на рынке топлива, потребляемого электростанциями Республики Казахстан. На богатырском угле работают двенадцать электростанций -Казахстана и девять - России [31].

На сегодняшний день в состав предприятия входят: разрез «Богатырь» и «Северный», Богатырское и Северное погрузочно-транспортные управления, завод по ремонту горно-транспортного оборудования, путевая машинная станция.

Экибастузское каменноугольное месторождение расположено в Павлодарской области РК, в 25-и километрах от города Экибастуз. В ОК РУСАЛ уголь добывается открытым способом на угольных месторождениях в пределах разреза «Северный» и разреза «Богатырь» в рамках совместного русского предприятия с казахстанским холдингом по управлению государственными активами «Самрук». Общие промышленные запасы разрезов «Богатырь» и «Северный» составляют более 3-х млрд.тонн угля [33]. Производственная мощность двух предприятий около 46-и млн.тонн угля в год , что составляет 44 % от общего добываемого угля в Казахстане. Основные потребители Экибастузского угля - электростанции Казахстана и России. Численный состав на предприятии работников насчитывает более чем 9152 человек.

На данный момент директором является- Раипов Серик Кудысбекович. Предприятие каждые 3 года арендуется по-очередно российскими, казахскими и американскими партнерами. В следствии этого каждые 3 года сменяется генеральный директор.

Само предприятие административно разделено на 2 комплекса: это Богатырский и Северный, который создали на основе разреза «Северный» – самого старейшего разреза Экибастузского каменноугольного бассейна [32]. На Северном комплексе скорейшими темпами произошло внедрение новой автомобильно-железнодорожной технологии добычи и транспортировки угля, фактически тут впервые в истории угле-добычи началось использование на добычных работах гидравлических экскаваторов и карьерных автосамосвалов [33].

По мнению экспертов, на сегодняшний день, данная компания является безусловным лидером угольной промышленности Казахстана по обеспеченности передовыми- инновационными технологиями. Уголь ТОО «Богатырь Комир» пользуется спросом. Ежегодно 50% объема экспортных поставок составляет от общей добычи угля.

Министерство энергетики и минеральных ресурсов РК с 2005 года заключаются договора-контракты на разработку Экибастузского каменноугольного месторождения в пределах разрезов «Богатырь» и «Северный» на 40-50 лет. Так же предприятие имеет бессрочную лицензию на производство горных работ. Компания постоянно стимулирует повышение эффективность угле-добычи [30]. Практикуются программы успешного развития компании. Повышение роста добычи угля оказывает большое влияние на заработную плату горняков. За последние 5 лет фонд оплаты труда в ТОО «Богатырь Комир» увеличился в 1,8 раза, а так же произошел рост заработной платы более чем в 2 раза.

В составе предприятия имеется обособленное имущество, самостоятельный баланс, печать, расчетный и иные счета в банках, торговый знак и иные фирменные реквизиты. Компания представляет собой

производственно-хозяйственный комплекс, в состав которого входят специализированные производственные подразделения - структурные единицы, действующие на основании Положений, таблица 10.

Таблица 10 - Структурные подразделения ТОО «Богатырь Комир» [32]

Наименование подразделения	основной вид деятельности
1. Разрез "Богатырь"	уголь добывается открытым способом
2. Богатырское ПТУ	все виды перевозок, перевозка угля и внутренней вскрыши, вывозка внешней вскрыши
3. РГТО	все виды ремонтов горнотранспортного оборудования
4. Автобаза и Управление технологического транспорта (УТТ)	осуществляются грузовые и пассажирские перевозки
5. Комбинат общественного питания	организация общественного питания
6. Исполнительный аппарат	проводится анализ экономико-хозяйственной деятельности всех структурных подразделений предприятия

Предметом деятельности предприятия выступает на основе собственных и привлеченных средств, которые закреплены в Уставе.

Все виды деятельности осуществляются по лицензиям в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

Финансовая деятельность осуществляется на предприятии ТОО «Богатырь Комир» соответствии со сметами, бюджетами, а так же указаниями, которые утверждаются Учредителем. Главный бухгалтер осуществляет бухгалтерский учет. Документация и бухгалтерский учет ведут в национальной валюте тенге в соответствии с действующим законодательством РК и принципами бухгалтерского учета. На предприятие ведется комплекс счетов с использованием международно-признанных принципов бухгалтерского учета

на английском языке в долларах США, для использования для внутренних нужд. Высшим органом управления, является Учредитель [33].

Коллективным договором регулируются взаимоотношения между администрацией и трудовым коллективом, оплата труда, вопросы социального обеспечения, предоставления льгот, компенсаций, заключенным между администрацией ТОО и его трудовым коллективом.

На предприятие сформирована система социальной помощи работникам.

За анализируемые 2014- 2016 годы Компания в основном занималась добычей угля, производством тепловой энергии, а также прочей деятельностью.

Основными потребителями являются оптовые покупатели Казахстана и России, небольшое количество продукции реализуется покупателям Киргизии в соответствии с рисунком 3.1.



Рисунок 3.1- Потребители продукции ТОО «Богатырь Комир»

Добыча и реализация угля в 2015 году по сравнению с 2014 годом уменьшилась на 4007 тыс.т., эта сумма составляет около 8,8%. А по сравнению с 2016 годом сумма увеличилась на 6980 тыс.т. -18,5 %. Так же в это время изменилась и структура оптовых потребителей [34]. По сравнению с 2014 годом оптовые грузополучатели увеличили потребление угля. В 2016 году потребление угля по стране расположения грузополучателя, также изменилась в соответствии с рисунком.

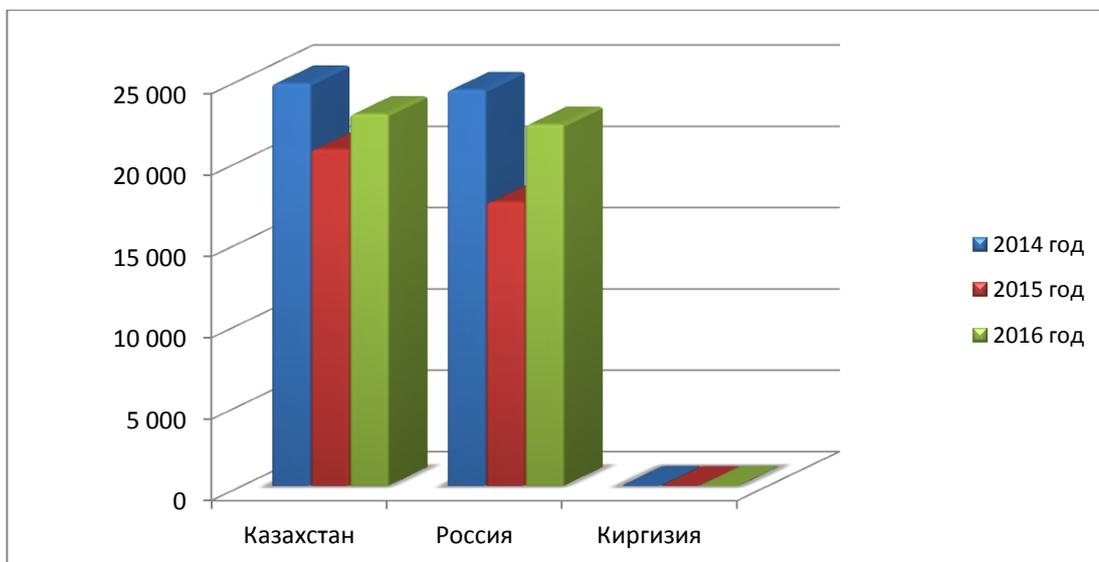


Рисунок 3.2 - Объем реализации угля ТОО «Богатырь Комир» по стране расположения грузополучателя

На рисунке видно, что доля реализованного угля по стране потребления изменилась [35]. В результате чего произошло изменение структуры сбыта продукции. Фактически всю свою продукцию (99,89 %), предприятие реализует предприятиям Казахстана и России, оставшаяся часть приходится на долю предприятий Киргизии, но эти предприятия не влияют на структуру сбыта, так как покупают у предприятия всего 0,11% продукции ТОО «Богатырь Комир».

Увеличение дохода связано с увеличением суммы выручки от оказания услуг сторонним предприятиям, передачи объектов в аренду, продажи товарно - материальных ценностей.

Расходами периода признаются : общие и административные расходы, расходы на выплату процентов за кредит, расходы по реализации угля.

Финансовое состояние предприятия, его устойчивость и стабильность зависят от результатов его производственной, коммерческой и финансовой деятельности. В случае если производственные и финансовые планы успешно выполняются, то это приводит к значению улучшению финансового положения предприятия. В целом, за 2014-2016 год в ТОО «Богатырь Комир» отмечается экономический рост.

### **3.2 Система оплаты труда ТОО «Богатырь Комир»**

Формы и системы оплаты труда, нормы выработки, расценки, нормы обслуживания, а также другие виды доходов работников устанавливаются администрацией предприятия. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов работникам производятся администрацией Компании в соответствии с действующими тарифно-квалификационными справочниками [30].

Оплата труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих производится в соответствии с законодательством Республики Казахстан утвержденными соответствующим приказом положениями и другими нормативными актами в пределах средств, направляемых на заработную плату. Оплата труда исполнительного аппарата производится на основе утвержденной генеральным директором схемой должностных окладов.

Тарифные ставки рабочих и должностные оклады служащих устанавливаются на основе действующих на 1 января 2017 года тарифных ставок при работе в нормальных условиях труда. Отдельным руководителям и специалистам должностные оклады устанавливаются по согласию сторон на основе заключенных с ними индивидуальных контрактов [31].

В ТОО «Богатырь Комир» один раз в три года принимается Коллективный договор. Он направлен на защиту социальных и экономических прав и законных интересов трудящихся, а также направлен на обеспечение эффективной работы ТОО «Богатырь Комир», на повышение взаимной ответственности сторон, подписавших его (работодатель и работники).

Коллективный договор разработан в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением, Постановлением Президента РК «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений», Законом РК «О труде в Республике Казахстан» и другими законодательными и нормативными актами, действующими на территории Республики Казахстан.

Обсуждение проекта коллективного договора производится не менее, чем за один месяц до его принятия [32].

Коллективный договор предусматривает, с одной стороны, обязательства собственника по решению трудовых и социально-экономических вопросов трудового коллектива и членов их семей, с другой стороны - обязательства трудового коллектива по обеспечению прав и интересов собственника.

С целью регулирования оплаты труда работников структурных единиц, цехов, служб, исполнительного аппарата в зависимости от финансовых результатов Компании, повышения уровня управления, качества работ в Компании разработано Положение о порядке оплаты труда работников ТОО «Богатырь Комир». Положение является нормативным документом по оплате труда.

Всем работникам Компании заработная плата устанавливается в виде окладов и тарифных ставок по двадцати одноразрядной (одноступенчатой) классификационной сетке (grade-step-system) [33]. Каждая из этих ступеней включает 21 шаг, различающийся размером тарифной ставки, оклада. Кроме того, начиная с третьего разряда, тарифные ставки, оклады установлены по «вилке», что дает возможность оценивать труд каждого работника в зависимости от результатов прилагаемых усилий, качества и опыта работы.

Условием продвижения специалиста на следующий шаг (разряд, должность) является успешное прохождение специального периодического обучения в учебном пункте Компании, аттестации.

Оклады и тарифные ставки включают в себя постоянную (гарантированную) часть, которая составляет 75% тарифной ставки (оклада) и переменную часть в размере 25% оклада, тарифной ставки. Переменная часть тарифной ставки, оклада выплачивается при условии выполнения в полном объеме установленных заданий, возложенных служебных обязанностей, отсутствия претензий со стороны соответствующих руководителей и т.д. [34].

В летний период, при временном денежном затруднении, администрация Компании может принимать решение о снижении переменной части заработной платы всем работникам до 25%. При нарушении трудовой или технологической дисциплины, производственных и технологических инструкций, отраслевых требований по технике безопасности, несоблюдении стандартов и технических условий переменная часть оклада (тарифной ставки) снижается или не выплачивается полностью в том расчетном периоде, когда обнаружены эти упущения в работе или поступили сообщения о них [35]. За неоднократное невыполнение в полном объеме или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей, за упущения в работе переменная часть тарифной ставки, оклада работнику может быть снижена или не выплачена полностью на срок до трех месяцев.

При снижении объема производства, и, следовательно, уменьшении доходной части предприятия, применяется порядок оплаты труда, принятый администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом, который оформляется постановлением или приказом и доводится до всех работников за три дня до начала месяца. Это может быть установление на структурных единицах неполного рабочего времени, предусматривающее: сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное число рабочих часов во все рабочие дни недели; сокращение числа рабочих дней в неделю (предоставление дополнительных выходных дней) при сохранении нормальной продолжительности работы; предоставление вынужденных отпусков и др.

В случае простоя рабочие и служащие с учетом их специальности и квалификации переводятся на другую работу на той же структурной единице, предприятии на все время простоя с сохранением их тарифной ставки (оклада). Перевод на другую работу в связи с простоем, но не более чем на один месяц, является обязательным для работника и отказ от такого перевода при отсутствии уважительной причины является нарушением трудовой дисциплины [36].

При временной приостановке производства и необходимостью находиться отдельным категориям работников на своем рабочем месте, оплата им производится из расчета двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада) Время простоя по вине работника не оплачивается. Администрация определяет оптимальную численность работающих, принимает решение по введению вынужденного отпуска для незадействованных в производстве в этот период работников и предупреждает их об этом не позднее 3-х дней до начала приостановки [36]. Время вынужденного простоя оплачивается из расчета 2-х кратной минимальной заработной платы, установленной в РК.

Руководителям, специалистам и служащим заработная плата устанавливается в виде окладов. Ставки заместителей устанавливаются на 15-35% ниже ставок соответствующих руководителей. Старшим производителям работ оплата труда устанавливается на 10% выше соответствующих профессий (должностей). В целях усиления дифференциации и зависимости размеров оплаты труда от личного трудового вклада и качества труда каждого исполнителя должностные оклады руководителям, специалистам и служащим разделены на два вида:

- фиксированные должностные оклады;
- должностные оклады по «вилке» [36].

При этом максимальный по «вилке» оклад устанавливается работникам по ходатайству соответствующего руководителя или по результатам аттестации по решению аттестационной комиссии.

Работникам компании по согласованию с отделом организации труда могут устанавливаться доплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, когда за ними не сохраняется заработная плата, в размере до 50% их месячного оклада в пределах фонда оплаты труда данной категории работников.

За нарушения технологической дисциплины и другие профессиональные упущения, повлекшие за собой брак в работе, срыв графиков, нарушение хода технологического процесса, администрация структурной единицы может уменьшать установленный оклад до минимума на оговоренный в приказе срок. Увеличение оклада производится после аттестации по рекомендации аттестационной комиссии [35]. При повторном нарушении работник может быть уволен с занимаемой должности в установленном Законом « О труде в РК».

Всем рабочим заработная плата устанавливается в виде тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок к ним: за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ, за высокое профессиональное мастерство, за вредные и опасные условия труда, за работу в ночную смену. Согласно приказам для устранения аварий или по производственной необходимости допускается оплата за работу в выходные дни в двойном размере или предоставляется по согласованию с работником дополнительные дни отдыха. Оплата праздничных дней производится в двойном размере.

Зарботная плата каждого работника определяется конечными результатами работы, личным трудовым вкладом работника и максимальными размерами не ограничивается. Рабочим устанавливается повременная система оплаты труда. Для экскаваторных, локомотивных, буровых бригад, взрывников, монтеров пути, отдельных рабочих, занятых ремонтом горно-транспортного оборудования, ремонтно-строительными работами, устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда с установлением нормированных (производственных) заданий [35]. Премия за выполнение установленных показателей премирования выплачивается в соответствии с действующим в ТОО положением о премировании работников за основные результаты их деятельности. В случае производственной необходимости в некоторых отдельных случаях по решению администрации может применяться

сдельная или аккордная оплата труда на период выполнения установленных работ.

На основных непрерывных производствах, связанных с добычей угля, вводится поквартальный учет рабочего времени. При превышении установленной продолжительности времени в пределах квартала, оплата сверхурочных часов производится в полуторном размере.

Бригадирам и звеньевым из числа рабочих, не освобожденных от своей основной работы, производится доплата за руководство бригадой (звеном) в размерах, определенных действующим положением в зависимости от численности работающих в бригаде (смотреть таблицу 11).

Таблица 11 - Доплата за руководство бригадой

Численность бригады	При невыполнении бригадой месячного объема производства (нормированного задания) или норм выработки по бригаде, участку	При выполнении бригадой месячного объема производства (нормированного задания) или норм выработки по бригаде, участку
От 5 до 10 человек	10	10
От 11 до 20 человек	15	15
От 25 до 35 человек	20	15
Более 50 человек	30	15

На основных непрерывных производствах, связанных с добычей угля, вводится поквартальный учет рабочего времени. При превышении установленной продолжительности времени в пределах квартала, оплата сверхурочных часов производится в полуторном размере.

Производится доплата за вредные, особо вредные, опасные условия труда. Размер доплаты к тарифным ставкам и окладам установлен на основании аттестации рабочих мест, проводимой один раз в три года. При наличии на рабочем месте нескольких вредных факторов итоговый размер доплаты за

вредные условия труда определяется суммированием коэффициентов по каждому фактору. По ежемесячным замерам санитарной лаборатории производятся доплаты за работу в зоне эндогенных пожаров, выделения сероводорода [31]. В коллективном договоре определен перечень профессий и должностей работников с опасными условиями труда, которым устанавливается доплата в размере 10-ти процентов. По итогам обработки материалов аттестации рабочих мест также устанавливаются дополнительные дни к отпуску, определяется перечень профессий и должностей, которым положены выплаты спецпитания.

Порядок выплаты вознаграждения за выслугу лет работникам ТОО «Богатырь Комир» определен приложением к колдоговору (таблица 13). Это положение определяет порядок и размеры выплаты вознаграждения за выслугу лет и должно содействовать повышению стимулирования роли заработной платы в росте производительности труда, снижению текучести кадров. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается ежемесячно работникам Кампании за счет фонда заработной платы и в пределах выделенных средств.

Таблица 12 - Размер вознаграждения за выслугу лет

При непрерывном стаже работы, дающим право на получение вознаграждения за выслугу лет	Размер ежемесячного вознаграждения за выслугу лет в долях месячной тарифной ставки (должностного оклада)
От 1 до 2	0,0513
От 2 до 3	0,0641
От до 5	0,0923
От 5 до 10	0,1
От 10 до 15	0,1154
Свыше 15	0,1308

Непрерывный стаж работы для выплаты вознаграждения за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа [32].

Вознаграждение за выслугу лет начисляется исходя из тарифной ставки, присвоенного разряда (должностного оклада). Начисление вознаграждения за выслугу лет производится в конце месяца. При возникновении у работника права на получение вознаграждения на выслугу лет первая выплата вознаграждения производится за время, проработанное после возникновения права на его получение. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается за время, отработанное в течение месяца, но не более месячной нормы часов, исключая время оплачиваемых отпусков, время нетрудоспособности, а также время, в течение которого за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется полностью или частично заработная плата.

В фонде заработной платы отражаются:

-Заработная плата, начисленная за выполненную работу (проработанное время) по тарифным ставкам, должностным окладам.

-Выплаты стимулирующего характера (надбавки и доплаты за профмастерство, премии за производственные результаты и т.д.)

-Выплаты компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда (доплаты за работу в ночное время, оплата за работу в праздничные и выходные дни, за сверхурочное время, доплаты за условия труда и т.д.) [33].

- Оплата за неотработанное время (оплата ежегодных и дополнительных отпусков, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, выплата выходного пособия и т.д. )

В ТОО «Богатырь Комир» установлены следующие виды надбавок и доплат [34]:

- за высокую квалификацию;
- за совмещение профессий;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- бригадирам из числа рабочих за руководство бригадой;

- за работу с вредными и опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в праздничные дни;
- за работу в сверхурочное время;
- другие виды надбавок и доплат в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

В целях материальной заинтересованности рабочих, руководящих работников, главных специалистов, инженерно-технических работников, служащих, в улучшении качества работ, в увеличении прибыли, в повышении производительности труда и улучшении работы обслуживающих и прочих хозяйств на предприятии вводится положение о премировании [35].

Основные показатели: доходы от реализации, качество работ; экономия энерго-ресурсов; выполнения транспортировок добытого угля и вскрыши; внедрение новой техники и технологии.

Премирование работников производится по результатам работы за месяц [36]. Показатели и условия премирования ИТР и служащих устанавливаются руководителями организаций.

Размеры премий отдельным работникам повышаются за счет: снижения затрат; за самостоятельность, творчество, инициативу, качество выполняемых работ, а так же- трудовой и производственной дисциплины и т.д.

### **3.3 Анализ фонда заработной платы**

Чем более информативнее анализ, тем более обоснованно будут выводы и весомее предложения. Изменения в затратах работодателя заработной платы и выплат социального характера отражаются на результативных показателях хозяйственной деятельности вместе с другими факторами, влияние которых невозможно разделить. В процессе анализа следует давать качественную оценку влияния (+ или -) тех или иных изменений в издержках работодателя на оплату труда и выплаты социального характера [36].

Любой анализ начинается с сопоставления величины средств. Для определения фонда заработной платы следует ввести, такие понятия как относительной и абсолютной экономии и перерасхода.

На предприятии ТОО «Богатырь Комир» фонд заработной платы складывается из фонда оплаты труда и социальных выплат. Про состав фонда оплаты труда говорилось выше [36].

Отметим, что на предприятии в состав фонда социального характера включаются компенсации и социальные льготы, которые работодатель предоставляет работникам, как за счет себестоимости, так и за счет прибыли на лечение, отдых, проезд, трудоустройство и другие цели, связанные с поддержанием и развитием способностей работников к труду в прямой или косвенной форме.

Затраты на оплату труда занимают значительный удельный вес в себестоимости продукции. В 2014 году эти затраты составили 24,3% от общих затрат предприятия, в 2015 году – 25,9%, а в 2016 году – 29,6%.

Анализ хозяйственно-экономической деятельности ТОО «Богатырь Комир», как и любого другого предприятия, выполняется при помощи ряда основных показателей [37]. Чтобы обеспечить достоверность и объективность результатов анализа, используемые данные отражаются в динамике за несколько лет. В данной работе проведены сравнение и анализ данных за 2014, 2015 и 2016 годы.

Таблица 13 - Основные показатели ТОО «Богатырь Комир» за 2014-2016 годы

Показатели	период		
	2014	2015г	2016г
Добыча угля, тыс.тонн	34038	28639	33000
Списочная численность всего, человек	9550	9093	8161
в том числе ППП	9310	8870	7968
Рабочие	7386	6998	6090
Служащие	2164	2095	2071

Продолжение таблицы 13

Непромышленная группа	240	223	193
Среднесписочная численность всего, человек	9500	9042	8108
в том числе ППП	9270	8822	7917
Рабочие	7352	6836	6047
Служащие	2083	1986	1870
Непромышленная группа	237	220	191
ФЗП списочного состава всего, тыс.тенге	3098748,0	3348433,4	3269145,6
в том числе ППП	3055763,8	3306853,4	3227582,5
Рабочие	2187002,8	2356028,1	2264300,6
Непромышленная группа	45114	45750	48134
Число отработанных тыс. чел. часов.	17235,8	14888,6	1187011
Фонд рабочего времени на 1 работника, часов	151,1	137,2	146,4
Число отпусков по инициативе администрации, чел. дней	129685	135529	20832
Производительность труда на 1 работника ППП, тонн в месяц	383,1	270,5	347,4

Рассмотрим динамику численности по годам (смотреть рисунок 3.3).

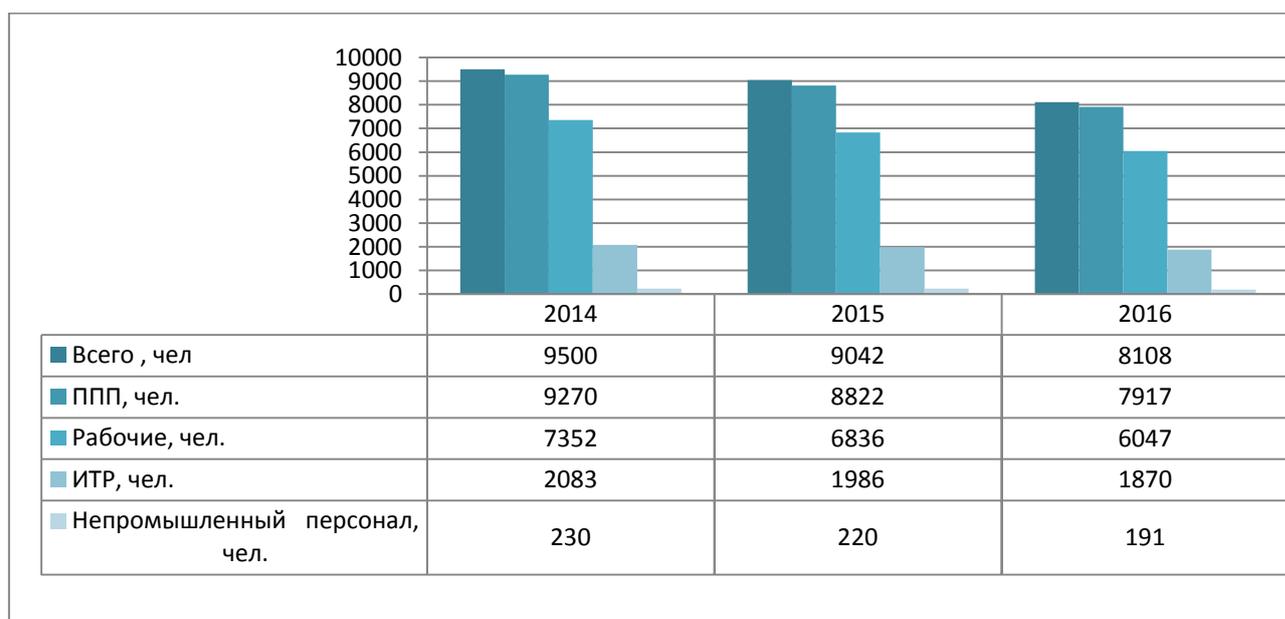


Рисунок 3.3 - Динамика численности по годам

Из гистограммы 3.3 видно, что численность в 2015 году снизилась по отношению к 2014 году на 458 чел (4,8%). Численность 2016 года снизилась к

2015 году на 934 человека (10,3%), к 2014 году снижение персонала составило 1392 человека или 14,6%.

Сразу внесем ясность по поводу снижения численности. Дело в том, что перед руководством компании стояла задача по оптимизации численности работающего персонала, в связи с вводом в эксплуатацию межступного мостового перегружателя и новой технологии по усреднению угля на роторно-конвейерном комплексе, при которой производится разработка угольных пластов роторными экскаваторами из двух забоев с различным качеством угля на разных горизонтах. Задача по усреднению угля встала в связи с повышением требований к качеству отгружаемой продукции, что в условиях рынка закономерно [34]. Решение этой задачи и повлекло сокращение горнотранспортного оборудования, на консервацию встали 5 роторных и 6 одноковшовых экскаватора, 7 бурильных станков и много другой техники, естественно, это повлекло сокращение не только экскаваторных бригад, работников буровых участков, но и эксплуатационный и ремонтный персонал.

Реорганизация и совершенствование организационной структуры управления позволили выполнить программу оптимизации численности персонала, утвержденную генеральным директором в августе 2015 г года при годовом объеме добычи 25 миллионов тонн и производственной мощности 30 миллионов тонн. Категорийный состав численности работников предприятия на 2016 год сложился следующим образом (смотреть рисунок 3.4)

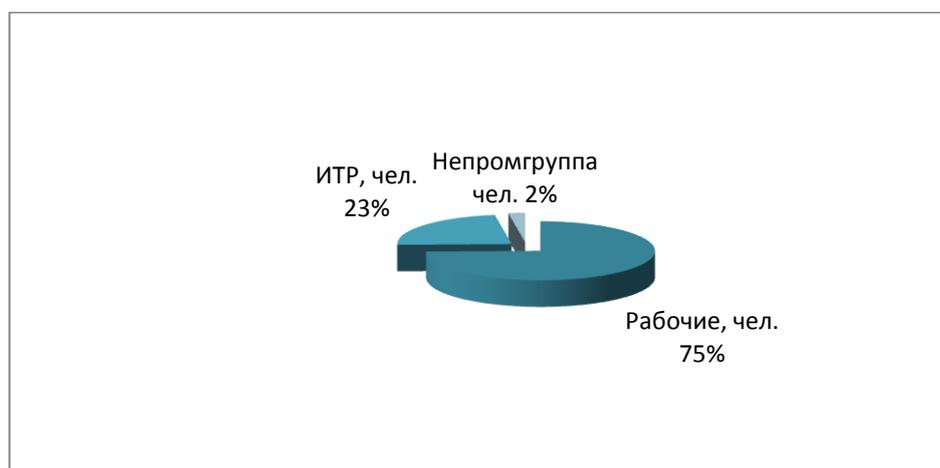


Рисунок 3.4 - Доля персонала по категориям в 2016 году

Как видно из рисунка 3.4 доля промышленно-производственного персонала составляет 98 % общей численности работников предприятия. Доля рабочих составляет 75 % (6047 человек), и доля инженерно-технических работников (это руководители всех уровней, специалисты высшей и средней категорий, специалисты, служащие) составляет 23% (1870 человек). Непромышленная группа, а это – работники медицинских пунктов (заведующие, медсестры, фельдшеры, наркологи) и Комбината общественного питания (повара, кухонные рабочие, грузчики ) составили лишь 2% (191 человек) от общей численности работников компании.

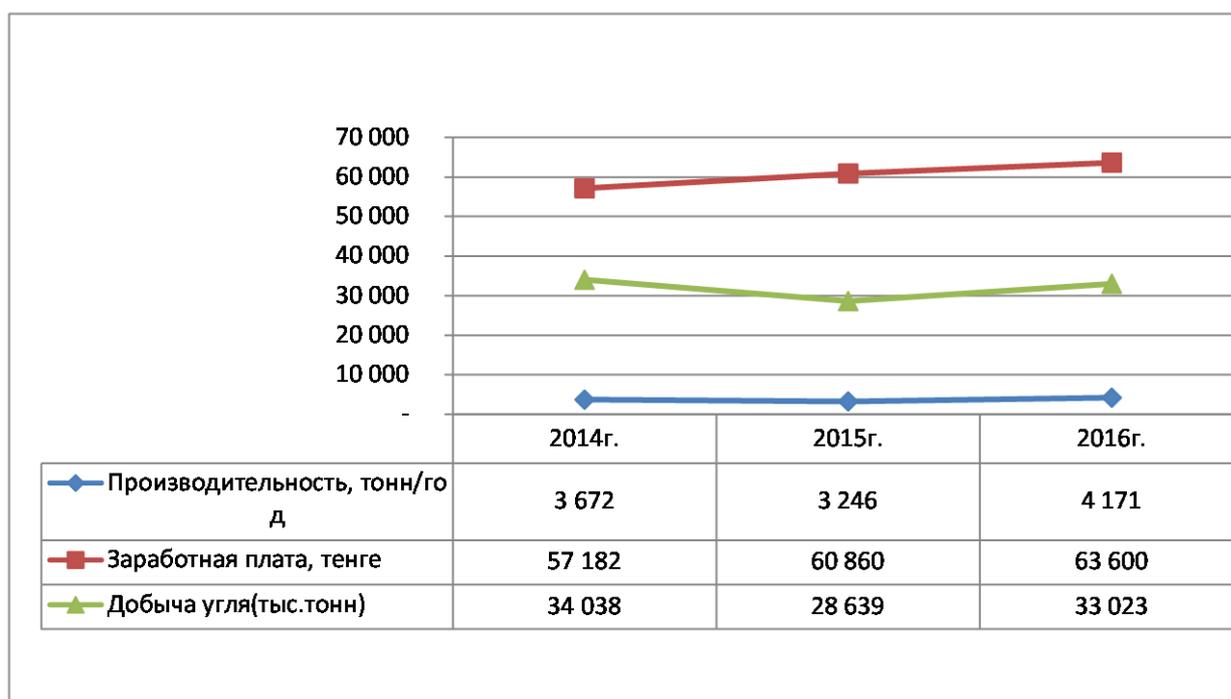


Рисунок 3.5 - Динамика роста заработной платы, в зависимости от добычи угля и производительности труда

По данным рисунка 3.5 можно сделать вывод о том, что в отчетном периоде затраты на оплату труда и выплаты социального характера в расчете на 1 тонну товарной продукции имели тенденцию к росту.

Фактически они повысились на 7,4 тенге (или на 8,1%) и превзошли намеченное снижение на 2,7 тенге. Обращает на себя внимание тот факт, что в отчетном периоде произошло существенное изменение структуры расходов на

оплату труда и выплаты социального характера, не согласующиеся с предполагаемым изменениям.

Вместо намеченного снижения расходов по оплате труда на 1 тонну продукции на 1,5 тенге произошел их рост на 8,47 тенге. В то же время выплаты социального характера также возросли по сравнению с ожидаемыми затратами на 0,9 тенге. Рост расходов на оплату труда и соцвыплаты на 1 тонну товарной продукции само по себе явление отрицательное и может быть одним из показателей неэффективного использования средств, направленных на эти цели. Однако в данном случае такой однозначный вывод был бы преждевременным. Основным фактором, обеспечивающим повышение удельных затрат на оплату труда и соцвыплаты, было увеличение тарифных ставок и окладов за последний год в среднем на 7%. Но в любом случае можно констатировать тот факт, что именно повышение тарифных ставок и окладов позволило в условиях сокращения численности персонала и роста объемов добычи угля вызвать рост удельных расходов на оплату труда и выплаты социального характера. Логический анализ имеющейся информации говорит о том, что из-за уменьшения численности работников и из-за увеличения объемов производства в каждой единице удельных затрат на оплату труда и соцльготы в отчетном периоде содержится расходов на оплату труда и выплаты социального характера больше, чем в базисном периоде. Иными словами, чтобы в базисном году произвести такой же объем добычи угля, как в отчетном, потребовалось бы значительно меньше затрат на заработную плату.

Рассмотрим как изменились бы затраты на заработную плату в отчетном периоде по сравнению с базисным периодом, если исключить рост среднего дохода одного работника от оплачиваемой работы. Под влиянием сокращения численности снизился бы общий объем затрат на оплату труда и выплаты социального характера. Расчет ФЗП приведен в формуле 10.

$$\text{ФЗП} = \text{ЗПб} * 12 * \text{То}, \quad (10)$$

где:

ФЗП – годовой фонд заработной платы, млн.тенге;

ЗПб – уровень заработной платы в базисном году, млн.тенге;

То – среднесписочная численность в отчетном периоде, человек.

$ФЗП = 57182 * 12 * 8108 = 5563,5$  млн.тенге

Реальное снижение заработной платы неизменно складывается на уровне трудовой отдачи работника. Наиболее целесообразен в условиях инфляции рост денежных доходов, равный темпу инфляции и, по возможности его надо обеспечить.

Необходимые данные для проведения анализа расходования средств по основным видам издержек приведены в таблице 14.

Анализ расходования средств по основным видам издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера целесообразно начинать с анализа изменений в их структуре [37].

На основе данных, приведенных в таблице 14 можно сделать несколько выводов:

- почти по всем видам расходов на заработную плату в отчетности произошли изменения, существенно повлиявшие на их структуру. Исключение здесь составляют выплаты на премию к празднику (8 Марта, День Шахтера), доплаты за работу в праздничные дни, доля которых во всем объеме израсходованных средств устойчиво находилась на уровне 0,4%.

Таблица 14- Сравнительный анализ расходования фонда заработной платы по шифрам затрат

Элементы з/платы	фонд з/платы, факт, базис			разница к 2014 г.		в % к 2014г.	
	2014	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Повременно	1025	1252,8	1264,1	227,8	239,1	122,2	123,3
Сдельно	25	21	19	-4	-6	84,0	76,0
Бригадирские	12	10	8	-2	-4	83,3	66,7
Вредные условия	380	375	330	-5	-50	98,7	86,8
Выслуга лет	135	105	100	-30	-35	77,8	74,1
Выходные дни	8	6	5	-2	-3	75,0	62,5

Продолжение таблицы 14

Элементы з/платы	фонд з/платы, факт, базис			разница к 20014 г.		в % к 2014г.	
	2014	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Единовременное премирование	35,4	34	60	-1,4	24,6	96,0	173,9
Классность	26	23	17	-3	-9	88,5	65,4
Надбавка к долж.окладу	40	36	60	-4	20	90,0	150,0
Ночные	240	235	200	-5	-20	97,9	91,7
Обучение	1,2	1	1,3	-0,2	0,1	83,3	108,3
Опасные условия	100	95	85	-5	-15	95,0	85,0
Очередной отпуск	95	88	70	-7	-15	92,6	84,2
Компенсация за неисп.отпуск	39	61	27	22	-12	156,4	69,2
Праздничные	13	12,5	12	-0,5	-1	96,2	92,3
Премия к празднику	15	15	14	-3	-1	80,0	93,3
Премия за вып.норм.задания	263	176	264,9	-87	-48,1	66,9	100,7
Профмастерство	250	235	235	-15	-15	94,0	94,0
Сверхурочные	15	12	12	-3	-3	80,0	80,0
Совмещение	102	120	110	18	38	117,6	137,3
Фонд руководителя	91	150	100	59	9	164,8	109,9
Частичное сохр. з/платы	20	15	10	-5	-10	75,0	50,0
Понижающий коэффициент	-1,8	-1,5	-0,8	0,3	1	83,3	44,4
Всего ППП	2782,8	3073,8	3013,5	291	230,7	110,5	108,3
З/плата непром.персонала	43	41,6	41,6	-1,4	-1,4	96,7	96,7
Итого ФОТ	2825,8	3115,4	3055,1	289,6	229,3	110,2	108,1

- основой всех изменений, как это следует из предыдущего, явилось сокращение численности и повышение тарифных ставок, окладов;

- в результате происшедших изменений структура использования средств на оплату труда стала более рациональной: возросла доля средств используемых на оплату за отработанное время до (68,2% вместо 46,3% по отчету базисного года);

- средства, использованные на оплату за отработанное время, позволяют существенно повысить материальную заинтересованность работников в результатах труда, увязать размеры оплаты с квалификацией работников, обеспечить дифференциацию оплаты труда;

- также значительно возросла доля единовременных поощрений (с 1,2% до 3,0%);

- к числу рациональных изменений в структуре издержек на оплату труда следует отнести уменьшение оплат за неотработанное время (0,7% до 0,3%), хотя в составе этих затрат имеются некоторые выплаты, рост которых автоматически связан с увеличением фонда оплаты труда за счет оплаты за отработанное время и единовременных поощрений (оплата ежегодных очередных отпусков, учебных отпусков). Важную роль в этом уменьшении сыграло снижение оплаты простоев не по вине работника (отпусков по инициативе администрации), так как сократили лишний персонал, исчезла необходимость в отправке домой лишних работников из явочной сменной численности [38].

При анализе структуры и динамики средств, используемых на единовременное премирование, отмечено, что выплаты в основном производятся первым руководителям и лицам, работающим по контракту [38]. Это ведет к необоснованному разрыву оплате труда руководителей и рабочих (зачастую этот разрыв фактически складывается более, чем 15-ти кратный размер) Поэтому первым шагом к совершенствованию оплаты труда руководителей должно быть изменение в механизме формирования оплаты их труда на предприятии.

При анализе структуры и динамики средств, используемых на единовременное премирование, отмечено, что выплаты в основном производятся первым руководителям и лицам, работающим по контракту. Это ведет к необоснованному разрыву оплате труда руководителей и рабочих (зачастую этот разрыв фактически складывается более, чем 1 : 15) Поэтому

первым шагом к совершенствованию оплаты труда руководителей должно быть изменение в механизме формирования оплаты их труда на предприятии [38].

Итак, на основании проведенных исследований можно сделать выводы:

- заработная плата с годами растет независимо от объемов добычи, производительности труда и численности работающего персонала;
- рост заработной платы обусловлен повышением тарифных ставок, окладов, введением нового вида премирования «квартальная премия»;
- выплатой доплат компенсирующего характера за работу в зоне эндогенных пожаров, выделения сероводорода;
- оплатой согласно приказам по производственной необходимости, для устранения аварийных ситуаций в выходные дни и сверхурочное время.

### **3.4 Учет расчетов заработной платы на предприятии ТОО "Богатырь Комир"**

Приведем примеры расчетов начислений и удержаний из заработной платы: обслуживающего, административного, вспомогательного производства.

Для начала ведем понятие индексация.

Индексация — это повышение размера оплаты труда с учетом роста цен на продукты и услуги. Она необходима для поддержания покупательной способности граждан. ИЗП представляет собой увеличение номинального размера заработной платы с учетом инфляционного роста стоимости потребительских товаров и услуг за какой-либо срок [39]. Расчет коэффициента индексации приведен в формуле 11.

$$КИ = \frac{\text{оклад с 01.01.2017г}}{\text{оклад 2016г}} \quad (11)$$

Обслуживающее производство (приложение А).

Овчинников Алексей Иванович работает в БПТУ на станции "Богатырская" в должности составитель поездов. Оклад 123800 тенге. Стаж работы 12 лет.

Определим коэффициент индексации.

$$КИ = \frac{114\,310}{123\,800} = 1.08300233$$

Таблица 15 -Бухгалтерские проводки по обслуживающему персоналу [40]

Бухгалтерские проводки	дт	кт	сумма
Начислена заработная плата сотрудникам обслуживающего производства	8402	3350	244 600,03
Начислена доплата за молоко	7210	3350	2 115,00
Начислены взносы в фонд обязательного социального страхования на зарплату сотрудника обслуживающего производства	8403	3210	10 977,84
Начислен социальный налог на зарплату сотрудников обслуживающего производства	8403	3150	13 173,65
Начислены обязательные профессиональные пенсионные взносы на зарплату сотрудников обслуживающего производства	8403	3210	12 197,60
Удержан подоходный налог	3350	3120	11 160,00
Удержаны обязательные пенсионные взносы	3350	3220	24 395,20
Удержаны профвзносы	3350	3397	2 195,57
Удержаны алименты	3350	3395	50 011,77

Начисление заработной платы:

$$ЗП = \frac{123\,800 \text{ тенге (оклад)}}{156 \text{ (месячная норма часов)}} \times 168 \text{ часов (согласно табеля выходов)} = 133323.08 \text{ тенге}$$

Доплата за выслугу лет (стаж 12 лет коэффициент 0.0769) с ограничением месячной нормой часов = 123800 тенге x 0.0769 = 9520.22 тенге

$$\text{Доплата за работу в ночное время с 10 часов вечера до 6 часов утра 60\% за 56 часов (7 ночных смен по 8 часов)} = \frac{123\,800 \text{ тенге}}{156} \times 56 = 26\,664.62 \text{ тенге}$$

Работник 12.01.2017г сдал кровь и предоставил справку № 121. Оплата по СЗП = 1283.42 тенге \* 12 часов = 15 401.04 тенге

$$\text{Доплата за вредные условия труда } 30\% = \frac{133\,323.08 * 30\%}{100\%} = 39996.92 \text{ тенге}$$

Доплата за работу в выходные дни 24 часа (отработанные часы по таблицю выходов + донор. справка - месячная норма часов) 100%= (168 + 12 - 156) ×  $\frac{123\,800}{156}$  = 19046.15 тенге

Исчисление налогов:

$$\text{Обязательные профвзносы (за счет работодателя) = } \frac{(246715.04 - 648 - 2\,115) \times 5\%}{100\%} = 10977.84 \text{ тенге}$$

Взносы в фонд обязательного социального страхования =

$$\frac{(246715.04 - 648 - 2115 - 24395.20) * 5\%}{100\%} = 10977.84$$

$$\text{Социальный налог} = \frac{(246715.04 - 648 - 2115 - 24395.20) \times 11\%}{100\%} = 24151.52$$

Социальный налог к перечислению в бюджет уменьшается на сумму взноса в фонд соц. страхования = 24151.52 - 10977.87 = 13173.65

Расчет удержаний из заработной платы:

$$\text{Пенсионные отчисления} = \frac{(246\,715.04 - 648 - 2\,115) \times 10\%}{100\%} = 24\,395.20 \text{ тенге}$$

Согласно Заявления от 03.01.2017г при расчете подоходного налога предоставляется вычет 1 МЗП = 24 459 тенге

$$\text{Расчет подоходного налога} = \frac{(246\,715.04 - 648 - 2\,115 - 24\,395.20 - 24\,459) * 10\%}{100\%} = 19\,509.78 \text{ тенге}$$

Расчет алиментов на содержание 1 ребенка (Исполнительный лист от 01.06.2015г №2-06/1398) =  $\frac{(246\,715.03 - 648 - 2\,115 - 24\,395.20 - 19\,509.78) * 25\%}{100\%} = 50011.76$

$$\text{Профвзносы} = \frac{(151\,176.70 - 15\,117.67) * 1\%}{100\%} = 1360.59$$

Отдел реализации продукции (приложение Б).

В дирекции по сбыту и рынкам угля Ужванова Ирина Борисовна занимает должность менеджера[41]. Оклад 145 140. Расчет СЗП приведен в

приложении . Стаж 8 лет. Работник брал больничный на 5 дней. Состоит в партии Нур Отан. Взята беспроцентная ссуда на приобретение жилья.

$$КИ = \frac{145\,140}{134\,700} = 1.08300364$$

Таблица 16 - Бухгалтерские проводки по работнику занятому реализацией продукции [42]

Бухгалтерские проводки	дт	кт	сумма
Начислена заработная плата сотруднику занятому реализацией продукции	7110	3350	108 850,70
Начислены больничный лист	7210	3350	42 326,00
Начислены взносы в фонд обязательного социального страхования на зарплату сотрудника занятого реализацией продукции	7110	3210	6 802,95
Начислен социальный налог на зарплату сотрудника занятого реализацией продукции	7110	3150	14 966,49
Удержаны обязательные пенсионные взносы	3350	3220	15 117,67
Удержан подоходный налог	3350	3120	11 160,00
Удержаны профвзносы	3350	3397	1 360,59
Удержан членский взнос партии "Нур Отан"	3350	3397	245,00
Удержана долгосрочная ссуда	3350	2153	50 000,00

Доплата за выслугу лет (стаж 8 лет коэффициент 0.0641) = 101025 тенге \* 0.0641 = 6475.70 тенге

Надбавка за выполнение особо важной работы (Приказ от 30.01.2017г №45)=1500 тенге

Оплата больничного листа по СЗП = 1058.15 тенге в час \* (5 дней \* 8 часов) = 42326 тенге

Стаж 8 лет, согласно коллективному договору при стаже от 5 до 10 лет оплата больничного листа не может превышать сумму 20 МРП. Месячный расчетный показатель в 2017г составляет 2269 тенге. Из этого следует, 2269 \* 20 = 45380 тенге. Оплата по СЗП не превышает 20 МРП

Взносы в фонд обязательного социального страхования =  $\frac{151\,176.70 * 5\%}{100\%} = 6\,802.95$

$$\text{Социальный налог} = \frac{(151\,176.70 - 15\,117.67) * 11\%}{100\%} = 14966.49$$

Социальный налог к перечислению в бюджет уменьшается на сумму взноса в фонд социального страхования = 14966.49 - 6802.95 = 8163.54

Расчет удержаний из заработной платы:

$$\text{Пенсионные отчисления} = \frac{151176.70 * 10\%}{100\%} = 15117.67 \text{ тенге}$$

Согласно Заявлению от 03.01.2017г при расчете подоходного налога предоставляется вычет 1 МЗП = 24459 тенге

$$\text{Расчет подоходного налога} = \frac{(151\,176.70 - 15\,117.67 - 24\,459) * 10\%}{100\%} = 11160$$

$$\text{Профвзносы} = \frac{(151\,176.70 - 15\,117.67) * 1\%}{100\%} = 1360.59$$

Согласно поданного заявления удержан членский взнос партии Нур Отан (1% от МЗП) =  $\frac{24459 * 1\%}{100\%} = 245$

Согласно Обязательству к ссудному договору от 01.12.2014г №1245[44] удержан месячный взнос в счет погашения беспроцентной ссуды выданной на приобретение жилья 50 000 тенге.

Административный персонал (приложение В).

Николаева Оксана Алексеевна занимает должность архивариус. Оклад 59030 тенге. Стаж 4года. предоставлен отпуск в связи с учебой.

Таблица 17 - Бухгалтерские проводки по административному персоналу

Бухгалтерские проводки	дт	кт	сумма
Начислена заработная плата административному персоналу	7210	3350	31029,12
Начислен учебный отпуск	7210	3350	13614,00
Начислены взносы в фонд обязательного социального страхования на зарплату административного персонала	7210	3210	2008,94
Начислен социальный налог на зарплату административного персонала	7210	3150	2410,73
Удержаны обязательные пенсионные взносы	3350	3220	4464,31
Удержан подоходный налог	3350	3120	1 71,98
Удержаны профвзносы	3350	3397	401,79

$$ЗП = \frac{59030 \text{ тенге (оклад)}}{160 \text{ месячная норма часов} * 80 \text{ часов согласно табеля выходов}} = 29515 \text{ тенге}$$

Доплата за выслугу лет (стаж 4 года коэффициент 0.0513) = 29515 тенге \* 0.0513 = 1514.12 тенге

Оплата учебного отпуска впервые обучающемуся в ВУЗе. Согласно п.5.19 коллективного договора 12 МРП в месяц[44]. МРП 2017г 2 269 тенге.

$$\frac{2269 * 12}{160 * 80} = 13614 \text{ тенге}$$

Взносы в фонд обязательного социального страхования =  $\frac{(44\ 643.12 - 4\ 464.31) * 5\%}{100\%} = 2008.94 \text{ тенге}$

$$\text{Социальный налог} = \frac{(44\ 643.12 - 4\ 464.31) * 11\%}{100\%} = 4419.67 \text{ тенге}$$

Социальный налог к перечислению в бюджет уменьшается на сумму взноса в фонд соц.страхования = 4419.67 - 2008.94 = 2410.73 тенге

Расчет удержаний из заработной платы:

$$\text{Пенсионные отчисления} = \frac{44643.12 * 10\%}{100\%} = 4464.31 \text{ тенге}$$

Согласно Заявления от 03.01.2017г при расчете подоходного налога предоставляется вычет 1 МЗП = 24459 тенге

$$\text{Расчет подоходного налога} = \frac{(44\ 643.12 - 4\ 464.31 - 24\ 459) * 10\%}{100\%} = 1571.98$$

тенге

$$\text{Профвзносы} = \frac{(44\ 643.12 - 4\ 464.31) * 1\%}{100\%} = 401.79 \text{ тенге}$$

Вспомогательное производство (приложение Г).

Абдыкаримов Бауржан Жигерович работает в ТОО "Богатырь Комир" грузчиком в комбинат общественного питания. Предоставлен отпуск с 18 января 2017г по 19 февраля 2017г.

$$КИ = \frac{354.28}{327.13} = 1.082994461$$

$$\text{Средний часовой заработок} = \frac{897\ 563.74}{1608} = 558.19$$

Таблица 18 - Бухгалтерские проводки сотрудникам вспомогательного производства

Бухгалтерские проводки	дт	кт	сумма
Начислена заработная плата сотрудникам вспомогательного производства	8302	3350	41 403,33
Начислены отпускные из резерва производственному персоналу	3432	3350	102 706,96
Начислены взносы в фонд обязательного социального страхования сотрудникам вспомогательного производства	8303	3210	6 472,81
Начислен социальный налог на зарплату сотрудников вспомогательного производства	8303	3150	7 767,37
Удержаны обязательные пенсионные взносы	3350	3220	102706,96
Удержан аванс перечисленный в банк 15.01.2017г	3350	1031	70000
Удержаны профвзносы	3350	3397	1 294,56
Удержаны коммунальные услуги	3350	3397	11 000,00

Начисление заработной платы:

Тариф = 354.28 тенге в час \* 80 часов согласно табеля выходов = 28 342.40 тенге

Доплата за вредные условия труда =  $\frac{28\,342.40 * 10\%}{100\%} = 2834.24$  тенге

Доплата за выслугу лет (стаж 3 года коэффициент 0.0513) =  $28342.40 * 0.0513 = 1453.97$  тенге

Доплата за отсутствующего (Приказ от 8.01.2017г №17 вакансия грузчика =  $28342.40 * 30 / 100 = 8502.72$

Компенсация за моющие средства (согласно коллективному договору 540 тенге в месяц) =  $\frac{540}{160} * 80 = 270$

Расчет отпускных (отпуск с 18 января 2017г по 19 февраля 2017г) 23 календарных дня.

Отпуск к оплате 23 рабочих дня = 558.19 тенге в час \* 23 дня \* 8 часов = 102706.96 тенге

Взносы в фонд обязательного социального страхования =  $\frac{144110.29 * 5\%}{100\%} = 6\,472.81$

$$\text{Социальный налог} = \frac{(144\,110.29 - 270 - 14\,384.03) * 11\%}{100\%} = 14240.18$$

Социальный налог к перечислению в бюджет уменьшается на сумму взноса в фонд соц.страхования =  $14\,240.18 - 6\,472.81 = 7\,767.37$

Расчет удержаний из заработной платы:

Компенсация за моющие средства не облагается подоходным налогом и пенс. взносом ст.154-2 п.12 НК.

$$\text{Пенсионные отчисления} = \frac{(144\,110.29 - 270) * 10\%}{100\%} = 14\,384.03 \text{ тенге}$$

Согласно Заявления от 02.01.2017г при расчете подоходного налога предоставляется вычет 1 МЗП = 24459 тенге [45]

Согласно заявлению от 03.01.2017г, свидетельству от 30.12.1988г Серия А №502866, удостоверению от 17.04.2006г №0117, при расчете подоходного налога в кодекс [45] РК о налогах и других обязательных платежах в бюджет ст.156 п.1 пп13. предоставляется льгота в размере 75 МЗП в год = 104997,26

$$144\,110.29 - 270 - 14\,384.03 \text{ (обязат.пенс.взнос)} - 24\,459 = 104\,997.26$$

$$\text{Профвзносы} = \frac{(144\,110.29 - 270 - 14\,384.03) * 1\%}{100\%} = 1\,294.56$$

Согласно поданного заявления работником и предоставление им квитанций удержаны коммунальные услуги = 11 000 тенге

### **3.5 Недостатки оплаты труда на предприятии ТОО"Богатырь Комир"**

Действующие на предприятии системы оплаты труда обладают рядом недостатков:

- Рост оплаты труда не связан с ростом эффективности, действующая система оплаты труда не является достаточно гибкой. Наблюдается явное опережение роста заработной платы над производительностью труда. Заработная плата растет независимо от объемов добычи угля.

- Разработанная и действующая системы премирования несовершенны, требуют пересмотра и доработки.

-У инженерно-технических работников принятых на контрактной основе явно завышены размеры единовременного премирования.

- Кадровая политика требует корректировки, т.к. выявлено ее несоответствие с положением об оплате труда, Коллективным договором. Так инженерно-техническим работникам имеющим средне-специальное образование на аттестации выдвигается требование: получение высшего образования - в обязательном порядке [46]. В то же время, согласно приказа по ТОО «Богатырь Комир» за №51 от 24.02.2014г., оплачиваемые учебные отпуска предоставляются только работникам, впервые обучающимся по специальностям нужным Компании. Работники решившие повысить свою квалификацию и поступившие в институт после колледжа или техникума, вынуждены для участия в экзаменационной сессии брать дни в счет очередного отпуска или оформлять отпуска без сохранения заработной платы.

Необходимо пересмотреть тарифные ставки работников добычных, вскрышных, отвальных участков, депо подвижных составов, найти оптимальный вариант, усреднив действующие на сегодняшний день тарифы.

Рекомендуется пересмотреть систему и показатели премирования работников, обратив особое внимание на единовременное премирование инженерно-технических работников - первых руководителей предприятия, руководителей структурных подразделений, линейных руководителей, а также работников, выполняющих трудовые функции на контрактной основе. Сумма выплат единовременного премирования возросла с 2016 года на 24,6 миллиона тенге (или 69,5%), из них 152 миллиона тенге (или 74,5%) выплачены руководителям.

Необходимо ужесточить критерии премирования за качество, безаварийность работ, особенно в отношении буровзрывных участков, так как в настоящее время начальники добычных и вскрышных участков формально относятся к подписанию справок за отсутствие претензий к работе взрывников.

В обязательном порядке рекомендуется особое внимание уделить улучшению условий труда на рабочих местах. В ТОО «Богатырь Комир» самые

высокие по Павлодарской области компенсационные выплаты за вредные и опасные условия труда (данные статистической отчетности). При условии сокращения численности на 14,6% (или 1392 человека) выплаты за вредные условия труда снизились лишь на 13,2% (или 150 миллионов тенге).

Помимо вышесказанного, отметим меры необходимые для улучшения организации заработной платы, решаемые на государственном уровне.

## 4 Социальная ответственность

### ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
ЗБЗА	Антипанова Ольга Андреевна

Институт	ИСТГ	Кафедра	экономики
Уровень образования	бакалавр	Направление/специальность	38.03.01 Экономика

#### Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования)</i>  <i>на предмет возникновения:</i>  - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения)  - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)  - чрезвычайных ситуаций социального характера</p>	<p>Рабочее место предприятия находится в Казахстане г. Экибастуз.  Возникновение вредных факторов производственной среды, опасных факторов производственной среды и чрезвычайных ситуаций социального характера практически полностью отсутствуют.</p>
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	

#### Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p>	<p>-безопасность труда;  – стабильность заработной платы;  –поддержание социально значимой заработной платы;  – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.</p>
<p><i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p>	<p>–партнерство и корпоративная благотворительность;  –взаимодействие с местным сообществом и местной властью</p>
<p><i>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</i></p>	<p>ISO 9001  ISO 14001  ГОСТ 12.0.230-2007  СТ РК OHSAS18001-2008  ISO 50001:2011</p>

#### Перечень графического материала:

<p><i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i></p>	Табличные данные
--	------------------

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	10.02.2017
--	------------

#### Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
-----------	-----	------------------------	---------	------

Доцент каф. экономики	Горюнова Наталья Николаевна	Кандидат экономических наук, доцент		10.02.2017

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗБЗА	Антипанова Ольга Андреевна		

## **4.1 Анализ корпоративной социальной ответственности ТОО «Богатырь Комир»**

В соответствии со стандартом [45], социальная ответственность – это ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое: содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества; учитывает ожидания заинтересованных сторон; соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; интегрировано в деятельность всей организации и применяется в ее взаимоотношениях.

В процессе любой трудовой деятельности, каждый человек, вовлечённый в эту деятельность, подвергается воздействию целого комплекса производственных факторов. В свою очередь, эти факторы способны влиять на здоровье человека. Совокупность всех факторов, влияющих на здоровье человека, называется условиями труда.

Реальные условия труда характеризуются различными вредными и опасными факторами. Зачастую, между опасными и вредными факторами не существует чёткой границы, каждый фактор может рано или поздно привести к потере здоровья или к несчастному случаю.

### **Определение целей и задач программы КСО**

Для того чтобы программы КСО приносили различные социальные и экономические результаты, необходима их интеграция в стратегию предприятия. Иными словами, деятельность предприятия и программы КСО должны иметь одинаковый вектор. Тогда программа КСО будет выступать органическим вспомогательным элементом деятельности предприятия.

### **Принципы социальной ответственности.**

- Социальная ответственность интегрирована в деятельность всего предприятия и способствует достижению долгосрочных целей и развитию ценностей в соответствии с общественными потребностями.

- Общество проводит сплошное совершенствование, гармонизацию и поиск новых форм, методов и технологий реализации корпоративной социальной ответственности.

- Корпоративная социальная ответственность гарантирует успех положительных эффектов для предприятия.

- Деятельность предприятия в области корпоративной социальной ответственности начинается с уровня следования законам и иным нормативным документам и формируется в направлении поддержки существующих и разработанных собственных инициатив в решении социально значимых задач.

Социальные гарантии сотрудников.

- Построение взаимоотношений с сотрудниками на основе социального партнерства и заключённых трудовых договоров[40].

- Соблюдение установленных законами и другими нормативными документами прав сотрудника в сфере труда.

- Предоставление достойных условий труда в отношении оплаты труда, рабочего времени, еженедельных выходных дней, отпусков, охраны труда и безопасности на рабочем месте, охраны материнства и возможности совмещать работу с семейными обязанностями.

- Прозрачность оплаты труда и ее своевременная выплата, объективность системы оплаты труда и мотивации сотрудников.

- Предотвращение любых форм дискриминации и принудительного труда.

- Уважение семейных обязанностей работников, в том числе посредством предоставления приемлемых часов работы, отпуска по уходу за ребенком.

- Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью, не менее чем предусмотрены законами.

- Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.

- Развитие системы негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников предприятия за счет средств работодателя.
- Создание условий в интересах развития долевого участия сотрудника в формировании собственных пенсионных накоплений.
- Организация добровольного медицинского страхования для сотрудников и членов их семей.
- Осуществление выплат социального характера и предоставление услуг сотрудникам за счет средств работодателя (организация ежегодного медицинского осмотра сотрудника)[41].

#### Развитие кадрового потенциала

- Способствование развитию личных и профессиональных способностей сотрудников, для поддержания инициатив в решении вопросов развития предприятия.
- Развитие сотрудников, организовать условия для профессионального и карьерного роста, обучение, поддержание работоспособности, создание стимулов к производственно-эффективной работе.
- Внедрение производительной системы подготовки, переподготовки и постоянного повышения квалификации сотрудников.
- Взаимодействие с органами государственной власти и акционерами предприятия.
- Обеспечение прозрачности хозяйственной деятельности для собственников акций путем своевременного и полного раскрытия информации о результатах деятельности предприятия[42].
- Предоставление акционерам возможности беспрепятственного и полного осуществления полномочий участия в управлении предприятия через принятия решений по наиболее важным вопросам его деятельности в соответствии с законодательными и учредительными документами.
- Определение прозрачного и понятного механизма для выплаты доли прибыли акционерам.

- Добросовестное осуществления обязательств по оплате налогов и сборов.

Определение стейкхолдеров предприятия.

Стейкхолдеры – это заинтересованные стороны, на которые деятельность предприятия оказывает прямое и косвенное влияние.

Проведем анализ процесса управления корпоративной социальной ответственностью на предприятии ТОО «Богатырь Комир». Дадим краткую характеристику корпоративной социальной ответственности компании ТОО «Богатырь Комир»[43].

Определим прямых и косвенных стейкхолдеров для организации ТОО «Богатырь Комир», которые напрямую влияют ее на рабочую деятельность и развитие в целом (таблица ).

Таблица 23 – Стейкхолдеры организации

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Сотрудники ТОО	1. Государство
2. Потребители	
3. Поставщики	

Учитывая вид деятельности Общества, влияние прямых стейкхолдеров относительно косвенных значительнее, однако и косвенные стейкхолдеры играют большую роль в деятельности предприятия. Наиболее крупный сегмент в группе прямых стейкхолдеров Товарищества – Поставщики и Потребители. Они формируют взаимозависимую систему, которая поддерживает деятельность организации. Репутация компании зависит от качества работы Сотрудников и Поставщиков[44].

Создавая правовые основы для принятия экономических решений, государство разрабатывает и принимает законы, регулирующие права собственности, а также предпринимательскую деятельность, направленную на производство и реализацию доброкачественных товаров и услуг. Особое

значение имеют специальные законодательные акты, обеспечивающие равные возможности для соперничества на рынке. Структура программ КСО включает в себя ряд мероприятий, проводимых в организацией и результат, ожидаемый от реализации данных мероприятий.

Для привлечения квалифицированных сотрудников и удержания их в штате, организация гарантирует такие аспекты внутренней социальной ответственности, как безопасность труда, стабильность заработной платы, поддержание социально значимой заработной платы, дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников, повышение квалификации сотрудников.

В ТОО «Богатырь Комир». проводят мероприятия внешней социальной ответственности, такие как: спонсорство и корпоративная благотворительность.

Для сотрудников предприятие создает[45]:

- достойные условия труда для сотрудника;
- охрана труда и обеспечение производственной безопасности;
- предоставление возможностей для карьерного, профессионального и личного роста;
- социальная поддержка сотрудников.

К программам КСО относятся:

- Проведение социально-значимого маркетинга;
- Проведение эквивалентного финансирования;
- Проведение мероприятий, которые благотворно влияют на окружающую среду (социально-ответственное поведение).

Программа структуры КСО.

Обучение и развитие сотрудников. Целями обучения и развития сотрудников будут являться формирование высокопрофессионального кадрового потенциала сотрудников после прохождения курсов повышения, способного оказать эффективную и профессиональную работу, то есть когда сотрудник может выполнить более сложную работу, повышение квалификации на условиях.

Таблица 24 – Структура программ КСО [45]

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Обучение и развитие сотрудников	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	Курсы по повышению квалификации, получение наиболее высшего разряда, проведение семинаров
Программа единовременной материальной помощи.	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	улучшение условий сотрудникам оказавшийся в тяжелой ситуации
Охрана труда.	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	снижение производственного травматизма, профессиональной общей заболеваемости и сохранения здоровья сотрудников.
Местное сообщество	Социально-ответственное поведение		Поощрение клиентов за пользование услугами.	

Общества и занятия более новых должностей. Наиболее актуальными и стратегическими направлениям в Товариществе будут считаться[46]:

1. улучшение технологий и бизнес – процессов Общества для реализации услуг,
2. правовое обеспечение деятельности предприятия,
3. экономические и финансовые вопросы деятельности Общества, 4. прохождение переподготовки сотрудников.
4. Программа единовременной материальной помощи.

На предприятие, вместе с выплатами основной части заработной платы, существуют дополнительные поощрения, выплачиваемые в результате оказания человека в трудной жизненной ситуации.

#### 5. Охрана труда.

Особую роль в развитии Компании сыграла разработка и внедрение с 2006 года системы менеджмента качества, в соответствии с требованиями стандарта ISO 9001

«Система менеджмента качества. Требования», которая позволила усовершенствовать технологию производства, систему управления предприятия в целом, позволила поднять на более высокий качественный уровень конкурентоспособность продукции. Область сертификации системы менеджмента охватывает добычу угля открытым способом и реализацию угля[44].

В свою очередь, внедрение международных стандартов ISO 9001 и ISO 14001 обеспечивает:

- улучшение деятельности Компании;
- повышение степени удовлетворенности потребителей;
- повышение качества продукции;
- повышение результативности управления;
- повышение ответственности и результативности персонала;
- подтверждение ответственного отношения к окружающей среде.

Эффективность работы системы менеджмента качества ежегодно подтверждается в ходе внешних независимых аудитов, а также в ходе внутренних аудитов. В июле 2016 г. Компания прошла ресертификационный аудит своей системы менеджмента качества, по результатам аудита Компания признана соответствующей требованиям стандарта ISO 9001:2008.

С принятием в сентябре 2016 г. новой редакции стандарта ISO 9001:2015 Компания наметила уже в ближайшем будущем провести обучение работников по изучению требований новой редакции стандарта. Кроме того, запланировано ряд мероприятий, направленных на постепенное улучшение собственной

системы менеджмента качества для обеспечения соответствия новым требованиям. В Компании успешно внедрена и действует система управления охраной труда ГОСТ 12.0.230-2007, «Система менеджмента промышленной безопасности и здоровья» СТ РК OHSAS18001-2008, «Система энергетического менеджмента» (СЭнМ) в соответствии с требованиями стандарта ISO 50001:2011 [45].

В 2016 году руководством Компании было принято решение о внедрении в ТОО «Богатырь Комир» собственной производственной системы получившей название - Bogatyr Production System. Ключевыми элементами ее являются: - Безопасность и охрана труда; - Качество и технологии; - Персонал; - Себестоимость. Одна из основных задач BPS – создание единого системного подхода к пониманию инструментов производственной системы, обучение и вовлечение персонала в этот непрерывный процесс улучшения производственных и бизнес-процессов в Компании. Посредством использования инструментов ПС, таких как - кайзены, проекты А3, происходит вовлечение и мотивация персонала в развитие процессов и снижение издержек.

Первый шаг в направлении реализации данной стратегии — это развитие людей, как главной движущей силы. Для этого весь персонал Компании условно разделен на четыре группы. Первая группа — топ-менеджмент, вторая — руководители структурных единиц и исполнительного аппарата по направлениям, третья — «кайзен»-команды, «черные пояса» и «зеленые пояса», то есть те люди, которые становятся тренерами для руководителей, создают эталонные участки, где показывают преимущества новой системы и ее отличия от традиционного подхода к организации производства. И четвертая, самая основная группа — мастера, бригадиры и рабочие. В качестве программной задачи была обозначена идея вовлечения в производственный процесс всех групп, при этом ведущая роль в системе отводится группе мастеров и бригадиров. Для начала были выбраны ключевые площадки в Компании, где представлены все виды технологий ремонтов и добычи угля. Там создавалась система эталонных участков, то есть

выстраивался сквозной поток — от готовой продукции, необходимой заказчику, до обслуживающих операций. Анализировались и выявлялись проблемные моменты во всех звеньях производства, формировалась общая проблема и общая цель. Эффективность внедрения и развития производственной системы и соответственно в целом Компании напрямую зависит от вовлеченности персонала в процесс непрерывных улучшений. Вовлеченность персонала осуществляется как через участие во внедрении инструментов улучшений – «кайzenов», проектов АЗ, так и посредством участия в разработке стандартов выполнения операций[46]. Так за 2016 год с участием работников компании было разработано 57 рабочих стандартов (карт пошагового выполнения операции).

Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций.

Компания активно принимает участие: в продвижении Глобального договора ООН в сфере трудовых отношений— путем присоединения к Соглашению между Министерством здравоохранения и социального развития Республики Казахстан и социально-ориентированными бизнес- структурами Казахстана; в решении социальных вопросов, экономической политике, направленной на— стимулирование модернизации и роста производства, внедрения новых технологий в угольной отрасли, рост доходов ее работников путем заключения Отраслевого (тарифного) соглашения между Министерством индустрии и новых технологий Республики Казахстан, Профсоюзом работников угольной промышленности Республики Казахстан и Работодателями угольной промышленности Республики Казахстан; в вопросах стабилизации ценовой политики, производственных процессов и— социальной защиты работников угледобывающих предприятий на 2016 год путем заключения Меморандума между Министерством индустрии и новых технологий Республики Казахстан и ТОО «Богатырь Комир»; в реализации социально-значимых проектов региона в соответствии с— Соглашением о взаимном сотрудничестве с акиматом Павлодарской области в рамках социальной ответственности бизнеса. В частности, на поддержку и социальное

развитие региона в 2016 году ТОО «Богатырь Комир» было направлено 199,0 млн. тг. Всемерно поддерживает Компания различные социальные инициативы, направленные на улучшение качества жизни людей, активно участвует в городских социальных программах. Так проделана огромная работа по благоустройству детских игровых и спортивных площадок Горного муниципального округа города. Силами структурных подразделений Компании был выполнен ремонт и восстановление детских площадок, завоз песка в песочницы, благоустройство прилегающих территорий. Общая сумма затрат составила 2,1 млн. тг[44]. В 2016 году коллективами структурных подразделений были произведены работы по благоустройству и озеленению закрепленных за ними территорий - планировка прилегающей территории, работы по уходу за газонами и зелеными насаждениями. Затраты на благоустройство и озеленение территорий за отчетный период составили 2,8 млн. тг. Ежемесячно, со 2-го по 3-й квартал, трудовой коллектив Компании принимал активное участие в общегородских субботниках и «чистых пятницах». Всего в них приняли участие свыше 1600 работников Компании. Стало уже хорошей традицией участие Компании в ежегодных городских благотворительных марафонах. Товарищество регулярно оказывает безвозмездную помощь образовательным и спортивным учреждениям, плодотворно сотрудничает с религиозными конфессиями, общественным фондам города и области. Всего в отчетном году предприятием было оказано спонсорской и благотворительной помощи на сумму 250,7 млн. тг.

Социальная политика предприятия предполагает свою программу на направление обеспечение социального равновесия и создания благоприятных социально-психологических условий в коллективе. В коллективном договоре устанавливается единый перечень и размер социальных льгот, гарантий и компенсаций с учетом экономических возможностей предприятия. Льготы и гарантии, социальные программы и программы помощи сотрудникам позволяют привлекать и удерживать наиболее ценных специалистов. В соответствии с Коллективным договором работникам предоставляются

дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях: рождения ребенка; собственной свадьбы, свадьбы детей; смерти супруга (супруги), членов семьи; матерям детей, учащихся в 1- 4 классах, в День знаний.

#### Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций

Программы КСО соответствуют целям и стратегиям предприятия, а именно будет производиться обучение и развитие персонала, на протяжении всего рабочего года проводится семинары и тестирования для сотрудников. Предусмотрены различные программы по оздоровлению сотрудников, а именно для сотрудников компании проводятся ежегодно медицинский осмотр всего персонала. Это является высокопрофессиональным кадровым потенциалом[45].

Разработанная программа КСО в обязательном порядке будет отвечать и соответствовать прямым и косвенным интересам стейкхолдера. Они является развитием социального потенциала персонала, и что соответствует достойному осуществлению данной деятельности.

Затраты на мероприятия КСО являются адекватными, так как их результаты превышают данные финансовые вложения и соответствуют высококачественным достижениям работы всех сотрудников клиентов.

В заключение еще хотелось бы отметить что все разработанные программы будет отслеживаться руководством текущей деятельностью по реализации социальной политики Генеральным директором предприятия.

Из выше перечисленного можно сделать выводы что разработанная программа будет направлена на внутренний и внешний КСО и это в принципе достаточно для соответствующего отношения между предприятием и сотрудникам.

## Заключение

При анализе данной работы методической базой являлись: законодательные акты и нормативные документы РК и РФ, множество публикаций и изданий в сфере бухгалтерского учета, аудита и анализа хозяйственной деятельности, регистры бухгалтерского учета и первичные учетные документы, финансовая и экономическая отчетность ТОО «Богатырь Комир» предприятия.

Были выполнены все поставленные цели и задачи. Раскрыта экономическая характеристика предприятия, бухгалтерский учет ведения оплаты труда, выявлены недостатки и сформулированы предложения по их ликвидации.

В результате исследований системы оплаты труда в ТОО «Богатырь Комир» установлено, что на предприятии действуют повременная, повременно-премиальная, контрактная система оплаты труда. Производятся доплаты за вредные и опасные условия труда, премии, вознаграждения за выслугу лет, доплаты за совмещение и т.д. Выплачиваются ежемесячные премии за выполнение нормированного задания по участкам добычных, вскрышных, отвальных, буровых работ, а на других участках по действующему положению о премировании [32].

При анализе расходов на оплату труда за отработанное время, прежде всего оцениваются изменения в соотношении тарифной оплаты и регулярных выплат стимулирующего характера. Эти соотношения характеризуют два аспекта отношений между работником и работодателем. С одной стороны тарифная система представляет собой оплату за выполнение норм выработки (трудовых обязанностей работника), а регулярные стимулирующие выплаты – оплату труда сверх трудовых обязанностей (норм труда). Поэтому соотношение между тарифной оплатой и стимулирующими выплатами характеризует качество нормирования труда. Низкий удельный вес тарифной платы в сравнении с регулярными поощрениями выплатами – является показателем

плохого состояния нормирования труда, или в лучшем случае свидетельствует об отсутствии связи между нормами труда и заработной платой. В анализируемом периоде дипломной работы (в базисном периоде) тарифная оплата и как гарантия, и как оплата труда – своей функции не выполняют. Так же предлагается увеличить долю тарифной оплаты по сравнению со стимулирующими выплатами.

Отметим, что на предприятии в состав фонда социального характера включаются компенсации и социальные льготы, которые работодатель предоставляет работникам, как за счет себестоимости, так и за счет прибыли на лечение, отдых, проезд, трудоустройство и другие цели, связанные с поддержанием и развитием способностей работников к труду в прямой или косвенной форме.

Работники отдела труда и бухгалтерии на данном предприятии осуществляют систематический контроль за правильностью начисления всех видов премий, вознаграждений и пособий, за обоснованностью различного вида удержаний из заработной платы, установленных законом или произведенных по письменному заявлению трудящихся [33].

При документальном оформлении операций по оплате труда преимущественно используются унифицированные формы первичной документации, разработанные Министерством Финансов РК. Ведение первичного учета по унифицированным формам распространяется на юридических лиц всех форм собственности, осуществляющих хозяйственную деятельность на территории РК.

На предприятии так же действует положение о вознаграждении работников за многолетнюю плодотворную работу, активное участие в общественной жизни коллектива, а также в связи с юбилейными датами.

Так же работникам производится оценка качества труда в соответствии с утвержденным положением. Оценка качества труда работников разреза «Богатырь» производится и представляется в отдел организации труда и социальных вопросов вместе с табелем выходов ежемесячно.

Проводя анализ по фонду оплаты труда, в зависимости от выполненных объемов по ТОО «Богатырь Комир» отмечено, что на протяжении трех лет объем добычи угля то падает, то растет, а заработная плата постоянно растет в связи:

- С увеличением тарифных ставок (окладов).
- С доплатами за работу в зоне эндогенных пожаров.
- С доплатами за работу в загазованных забоях (сероводород).
- С доплатами за работу в сверхурочное время и в выходные дни.

## Список литературы:

1. Понятие оплаты труда [Электронный ресурс] // Студенческая библиотека. Электронные данные. [Б.м.]. URL: <http://studlib.com/content/view/2247/33>
2. Виды, формы и системы оплаты труда [Электронный ресурс] // Библиотекарь.Ру. Электронные данные. [Б.м.]. URL: <http://www.bibliotekar.ru/buhgalterskiy-uchet-2/65.htm>
3. Виды, формы и системы оплаты труда [Электронный ресурс] // arktida.net. Электронные данные. [Б.м.]. URL: <http://www.arktida.net/buhgalterskiy-uc/vidi-formi-i-sis.html>
4. Удержания из заработной платы [Электронный ресурс] // Делопресс. Электронные данные. [Б.м.]. URL: <http://delo-press.ru/articles.php?n=6960>
5. Налоговые ставки НДФЛ [Электронный ресурс] // Главная книга. Электронные данные. [Б.м.]. URL: <http://glavkniga.ru/situations/k500802>
6. Нормативные документы в области труда [Электронный ресурс] // Бухгалтерия.ру. Электронные данные. [Б.м.]. URL: <http://www.buhgalteria.ru/faq/n43634>
7. Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда [Электронный ресурс] // Библиотекарь.Ру. Электронные данные. [Б.м.]. URL: <http://www.bibliotekar.ru/buhgalterskiy-uchet-2/75.htm>
8. Учет и оплата труда [Электронный ресурс] // <http://www.snezhana.ru>. Электронные данные. [Б.м.]. URL: <http://www.snezhana.ru/people>
9. Организация оплаты труда и задачи ее учета [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. Электронные данные. [Б.м.]. URL: [http://www.aup.ru/books/m176/5\\_1.htm](http://www.aup.ru/books/m176/5_1.htm)
10. Учет труда и заработной платы [Электронный ресурс] // [www.Grandars.ru](http://www.Grandars.ru). Электронные данные. [Б.м.]. URL: [www.Grandars.ru](http://www.Grandars.ru)

<http://www.grandars.ru/student/buhgalterskiy-uchet/uchet-truda-i-zarabotnoy-platy.html>

11. НДФЛ [Электронный ресурс] // Юридическая и налоговая консультация. Электронные данные. [Б.м.]. URL: [http://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/nalogi/NDFL-nalog\\_na\\_dohodi\\_fizicheskikh\\_lits.html#](http://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/nalogi/NDFL-nalog_na_dohodi_fizicheskikh_lits.html#)

12. В каких случаях работодатель в праве производить удержания из заработной платы? [Электронный ресурс] // Азбука права. Электронные данные. [Б.м.]. URL: [http://azbuka.consultant.ru/cons\\_doc\\_PBI\\_212593/](http://azbuka.consultant.ru/cons_doc_PBI_212593/)

13. Построчная инструкция заполнения общего и упрощенного бухгалтерского баланса 2015 [Электронный ресурс] // YConsult.ru. Электронные данные. [Б.м.]. URL: <http://yconsult.ru/rabota/buhgalterskaya-otchetnost-obshhij-i-sokrashhennyj-balans-v-2015-godu>

14. Порядок составления бухгалтерского баланса [Электронный ресурс] // Налог-налог.ру. Электронные данные. [Б.м.]. URL: [http://nalog-nalog.ru/buhgalterskaya\\_otchetnost/sostavlenie\\_buhgalterskoj\\_otchetnosti/poryadok\\_sostavleniya\\_buhgalterskogo\\_balansa\\_primer](http://nalog-nalog.ru/buhgalterskaya_otchetnost/sostavlenie_buhgalterskoj_otchetnosti/poryadok_sostavleniya_buhgalterskogo_balansa_primer)

15. Яковлев Р.Я. Оплата труда на предприятии.-М.: Центр экономики и маркетинга, 2012,-250с.

16. Левашов В.И. Социальная политика доходов и заработной платы.-М.: Центр экономики и маркетинга, 2014,-360с.

17. Волгин Н.А., Николаев С.В. Доходы работника и результативность производства (проблемы. Реалии. Перспективы).-Москва:2013, – 274с.

18. Рекомендации по формированию фондов оплаты труда работников структурных подразделений производственных объединений (предприятий).-М.: НИИ труда, 2015,-40с.

19. Патров В.В. Учет доходов и расходов: новые проблемы. //Бухгалтерский учет. – 2010г. № 14 с. 66-68

20. Топилин М.А. Проблемы регулирования средств на оплату труда предприятий в современных условиях.-М.: НИИ труда, 2013,-19с.

21. Яковлев Р.А. Бестарифный вариант организации заработной платы.-М.: Информцентр «Директор» газеты «Экономика и жизнь», НИИ труда, 2016, -506с
22. Основы управления персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Б.М. Генкина. – М.: Высшая школа, 2013.
23. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие.- Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 2013.-223с.
24. Балокоев В.З. Общая экономическая теория. Учебное пособие.- Новосибирск: ЮКЭА; Модус, 2013.-408с.
25. Швецкая В.М. Практикум по бухгалтерскому учету: учеб. Пособие для студентов вузов и колледжей / В.М. Швецкая, Н.Б. Донченко, Н.А. Кириллова. – 6-е изд., доп. И перераб. – М.: Дашков и К, 2012. – 336 с
26. Борисов Е.Ф. Экономическая теория. Курс лекций для вузов.- М.: Знание , 2014.-478с.
27. Никифорова Л. Анализ рынка труда собственными силами // Кадровое дело, N 8, август 2012. С. 30-37.
28. Экономика:Учебник/ Под ред.доц.А.С.Булатова.-5-е изд., перераб. и допол.-М.:БЕК, 2015.-536с.
29. Курс экономики: Учебник.-3-е изд. перераб. и допол./ Под ред. Б.А.Райзберга.-М.: ИНФРА-М, 2013.-716с.
30. Справочник директора предприятия / Под ред. М.Г.Лапусты.- М.: ИНФРА-М, 2016.-209с.
31. Управление персоналом: Учебник / Общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Издательство РАГС, 2013 . – 588 с.
32. Хвостик Т.В. Практикум по бухгалтерскому (финансовому) учету // Т.В. Хвостик. – М.: ФОРУМ: ИНФРА – М, 2012. – 185 с.
33. Кенжалина Ж.Ш. Оплата труда на промышленных предприятиях.- Алматы: Экономика, 2012-237с.
34. Кошкина В.И., Беляева С.Г. Теория и практика антикризисного управления.-М.: ЮНИТИ, 2016.- 97с.

35. Управление организацией: Учебник/ под редакцией А.Г. Горшнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра –М, 2012. – 669 с.
36. Горфинкель В.Я., Швандер В.А. Экономика предприятия. Учебник.-3-е изд., перераб. и доп.-М.:ЮНИТИ, 2013.- 637с.
37. Лытнева Н.А. Бухгалтерский учет и анализ: учеб. Пособие / Н.А. Лытнева, Н.В. Парушина, Е.А. Кыштымова. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 604 с.
38. Коллективный договор по социально-экономическим вопросам между администрацией и профсоюзным комитетом ТОО «Богатырь Комир» на 2013-20016гг.
39. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. – М.: "Финансы и статистика", 2012. с. 27, 124
40. Единые нормы выработки на экскавацию и транспортирование горной массы на открытых работах.- М.: НИС Минуглепром, 2016.-208с.
41. Ковалев В.В., Ковалев Вит. В. Финансовая отчетность и ее анализ (основа балансоведения). Учеб. Пособие. М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2012. – 432 с.
42. Менеджмент организации. Учебное пособие. Румянцева З.П., Саломатин Н.А., Акбердин Р.З. и др. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 432 с.
43. Савицкая Г.В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности.- М.: ИНФРА-М, 2012. с. 228-229
44. Социальная отчетность компании как результат реализации социальной стратегии [Электронный ресурс] // URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-otchetnost-kompanii-kak-rezultat-realizatsii-sotsialnoy-strategii>
45. Яковлев Р.Я. Оплата труда на предприятии.-М.: Центр экономики и маркетинга, 2012,-250с.
46. Левашов В.И. Социальная политика доходов и заработной платы.- М.: Центр экономики и маркетинга, 2014,-360с.

## Приложение А (справочное)

### Расчетный листок. БПТУ станция "Богатырская"

Должность	составитель поездов	таб.№9419	<b>Овчинников Алексей Иванович (оклад 123800)</b>		
<b>Накопленные суммы с учетом текущего месяца</b>					
Доход с начала года		195 097,84			
Сумма подоходного налога с нач.года		19 509,78		Не облагаемый вычет по п.н с нач.года	24 459,00
Отчисления в пенсионный фонд с нач.года (10%)		24 395,20		Льгота по подоходному налогу	0,00
Обязательные профессион.пенси.взносы (5%) за счет работодателя с начала года		12 197,60		Обязательные профессиональные пенси.взносы (5%) за месяц	12 197,60
Социальный налог с начала года		24 151,25		Сумма соц. налога за текущий месяц	24 151,25
Фонд обязат.социального страхования с нач.год		6 802,95		Фонд социального страхования (5%)	10 977,84
<b>Начислено</b>		<b>час</b>	<b>Удержано</b>		
Оплата по среднему заработку (донорская справка)	12	15 401,04		Пенсионные отчисления	24 395,20
оклад	168	133 323,08		Подоходный налог	19 509,78
Компенсация за моющие средства	168	648,00			
Доплата за вредные условия труда (30%)		39 996,92		Алименты 25%	50 011,77
				Профсоюзные взносы	2 195,57
Доплата за работу в ночное время	56	26 664,62		Сумма з.платы к перечислению	150 602,71
Доплата за выслугу лет	156	9 520,22			
Доплата за молоко	168	2 115,00			
Доплата за работу в выходные дни	24	19 046,15			
<b>Итого:</b>	<b>180</b>	<b>246 715,03</b>		<b>Итого удержано</b>	<b>246 715,03</b>
Колич.дней отпуска в текущ.месяце	0				
Часы по графику	156				

### Расчет СЗП по таб.№9419 Овчинников А.И.

Дата	Код должност и	Коэф.	Сум. подлежащая коэф.	Сум. не подлежащая коэф.	1/12 премии по итогам работы за год	Факт. отработанные ч\м	Сум. для расчета СЗП
31.01.16	4490442	1,08300233	182 014,06		8 460,83	156	205 582,48
29.02.16	4490442	1,08300233	182 014,06		8 460,83	156	205 582,48
31.03.16	4490442	1,08300233	181 139,99		9 525,83	168	205 700,86
30.04.16	4490442	1,08300233	180 255,44		9 525,83	168	204 742,89
31.05.16	4490442	1,08300233	185 569,83		9 525,83	156	210 498,39
30.06.16	4490442	1,08300233	189 171,62		9 525,83	168	214 399,14
31.07.16	4490442	1,08300233	71 087,63		9 525,83	60	86 513,90
31.08.16	4490442	1,08300233	107 330,56		9 525,83	96	125 765,08
30.09.16	4490442	1,08300233	176 989,44		9 525,83	168	201 205,81
31.10.16	4490442	1,08300233	183 521,44		9 525,83	168	208 279,98
30.11.16	4490442	1,08300233	212 098,94		9 525,83	168	239 229,48
31.12.16	4490442	1,08300233	178 320,00		9 525,83	168	202 646,81
<b>Итого:</b>			<b>2 029 513,01</b>	<b>0,00</b>	<b>112 179,96</b>	<b>1 800,00</b>	<b>2 310 147,28</b>
<b>СЗП</b>							<b>1 283,42</b>

## Приложение Б (справочное)

### Расчетный листок . Дирекция по сбыту и рынкам угля

Должность Менеджер таб.№17410 **Ужванова Ирина Борисовна** (оклад 145 140)

Накопленные суммы с учетом текущего месяца			
Доход с начала года	111 600,03		
Сумма подоходного налога с нач.года	11 160,00	Не облагаемый вычет по п.н с нач.года	24 459,00
Отчисления в пенсионный фонд с нач.года (10%)	15 117,67	Льгота по подоходному налогу	0,00
Обязательные профессион.пенс.взносы (5%)	0,00	Обязательные профес.пенс.взносы (5%)	0,00
Социальный налог с начала года	14 966,49	Сумма соц. налога за текущий месяц	14 966,49
Фонд обязат.социального страхования с нач.год	6 802,95	Фонд социального сртахования (5%)	6 802,95
Начислено		Удержано	
	часы		
Оплата больничного листа (23.01.17-27.01.17г)	40	42 326,00	Пенсионные отчисления
оклад	120	101 025,00	Подоходный налог
Надбавка ОВР		1 350,00	Ссуда Богатырь Комир (долгосрочная)
Доплата за выслугу лет	120	6 475,70	Профсоюзные взносы
			Членский взнос партия "Нур Отан
			Сумма з.платы к перечислению
<b>Итого:</b>	<b>160</b>	<b>176,70</b>	<b>151</b>
			<b>176,70</b>
Колич.дней отпуска в текущ.месяце	0		
Часы по графику	160		

### Расчет СЗП по таб.№17410 УжвановаИ.Б.

Дата	Код должност и	Коэф.	Сум. подлежащая коэф.	Сум. не подлежащая коэф.	1/12 премии по итогам работы за год	Факт. отработанные ч\м	Сум. для расчета СЗП
31.01.16	2700289	1,08300364	146 822,76	1 500,00	9 205,00	144	169 714,58
29.02.16	2700289	1,08300364	145 434,31	1 500,00	9 205,00	120	168 210,89
31.03.16	2700289	1,08300364	138 445,39	1 500,00	10 365,00	152	161 801,86
30.04.16	2700289	1,08300364	169 489,07	1 500,00	10 365,00	168	195 422,28
31.05.16	2700289	1,08300364	132 352,76	1 500,00	10 365,00	152	155 203,52
30.06.16	2700289	1,08300364	78 208,45	1 500,00	10 365,00	104	96 565,04
31.07.16	2700289	1,08300364	125 735,12	1 500,00	10 365,00	152	148 036,59
31.08.16	2700289	1,08300364	132 352,76	3 000,00	10 365,00	176	156 703,52
30.09.16	2700289	1,08300364	132 352,76	2 000,00	10 365,00	168	155 703,52
31.10.16	2700289	1,08300364	97 817,76		10 365,00	72	116 301,99
30.11.16	2700289	1,08300364	123 328,71	1 500,00	10 365,00	164	145 430,44
31.12.16	2700289	1,08300364	132 310,00	1 500,00	10 365,00	152	155 157,21
<b>Итого:</b>			<b>1 554 649,85</b>	<b>18 500,00</b>	<b>122 060,00</b>	<b>1724</b>	<b>1 824 251,45</b>
<b>СЗП</b>							<b>1 058,15</b>

## Приложение В

(справочное)

### Расчетный листок. Исполнительный аппарат.

Исполнительный аппарат

Должность архивариус таб.№5751 **Николаева Оксана Алексеевна** (оклад 59 030)

#### Накопленные суммы с учетом текущего месяца

Доход с начала года	15 719,81		
Сумма подоходного налога с нач.года	1 571,98	Не облагаемый вычет по п.н с нач.года	24 459,00
Отчисления в пенсионный фонд с нач.года (10%)	4 464,31	Льгота по подоходному налогу	0,00
Обязательные профессион.пенс.взносы (5%)	0,00	Обязательные профес.пенс.взносы (5%)	0,00
Социальный налог с начала года	4 419,67	Сумма соц. налога за текущий месяц	4 419,67
Фонд обязат.социального страхования с нач.год	2 008,94	Фонд социального страхования (5%)	2 008,94

Начислено			Удержано	
	часы			
Оклад	80	29 515,00	Пенсионные отчисления	4 464,31
Доплата за выслугу лет	80	1 514,12	Подоходный налог	1 571,98
Оплата учебного отпуска (16.01-27.01.17г)	80	13 614,00	Профсоюзные взносы	401,79
		<b>44</b>	Сумма з.платы к перечислению	38 205,04
<b>Итого:</b>	<b>160</b>	<b>643,12</b>	<b>Итого удержано</b>	<b>643,12</b>
Колич.дней отпуска в текущ.месяце	0			
Часы по графику	160			

## Приложение Г (справочное)

Расчетный листок. Отдел Комбинат общественного питания.

Абдыкаримов Бауржан Жигерович ( тариф 354.28)

Должность Грузчик таб.№19085 тенге/час)

Накопленные суммы с учетом текущего месяца			
Доход с начала года		129 456,26	
Сумма подоходного налога с нач.года		0,00	Не облагаемый вычет по п.н с нач.года 24 459,00
Отчисления в пенсионный фонд с нач.года (10%)		14 384,03	Льгота по подоходному налогу 104 997,26
Обязательные профессион.пенс.взносы (5%)		0,00	Обязательные профес.пенс.взносы (5%) 0,00
Социальный налог с начала года		14 240,19	Сумма соц. налога за текущий месяц 14 240,19
Фонд обязат.социального страхования с нач.год		6 472,81	Фонд социального страхования (5%) 6 472,81
Начислено	часы		
Трудовой отпуск		102 706,96	Пенсионные отчисления 14 384,03
Тариф	80	28 342,40	Подоходный налог 0,00
Компенсация за моющие средства	80	270,00	Аванс в АО "Народный банк РК" 70 000,00
Доплата за вредные условия труда (10%)	80	2 834,24	Профсоюзные взносы 1 294,56
Доплата за отсутствующего (30 %)	80	8 502,72	Коммунальные услуги 11 000,00
Доплата за выслугу лет	80	1 453,97	Сумма з.платы к перечислению 47 431,70
		<b>144</b>	<b>144</b>
<b>Итого:</b>	80	<b>110,29</b>	<b>Итого удержано 110,29</b>
Колич.дней отпуска в текущ.месяце	10		
Часы по графику	160		

Коммунальные услуги:      адрес      Ауэзова 93-22  
 горводоканал                      3000  
 теплоэнергия                      6000  
 электроэнергия                      2000

СЗП по Таб.Номеру 19085 Абдыкаримов Б.Ж. на 01.01.2017

Дата	Код Должности	Коэф	Сумма Подл Коэф	Сумма Не Подл Коэф	1/12 премии по итогам работы за год	Фактически отработанные часы за месяц	Сумма
31.01.16	0910079	1,082994461	72 473,69		3 970,44	144,00	82 459,04
29.02.16	0910079	1,082994461	76 308,96		3 970,44	168,00	86 612,62
31.03.16	0910079	1,082994461	67 667,49		4 452,51	152,00	77 736,03
30.04.16	0910079	1,082994461	56 610,50		4 452,51	152,00	65 761,37
30.06.16	0910079	1,082994461	49 581,89	10 000,00	4 452,51	104,00	68 149,42
31.07.16	0910079	1,082994461	72 164,10		4 452,51	152,00	82 605,83
31.08.16	0910079	1,082994461	109 041,84		4 452,51	176,00	122 544,22
30.09.16	0910079	1,082994461	85 256,10		4 452,51	168,00	96 784,39
31.10.16	0910079	1,082994461	64 567,87		4 452,51	136,00	74 379,16
30.11.16	0910079	1,082994461	72 164,10		4 452,51	152,00	82 605,83
31.12.16	0910079	1,082994461	49 375,43		4 452,51	104,00	57 925,83
<b>Итого</b>			<b>775 211,97</b>	<b>10 000,00</b>	<b>48 013,47</b>	<b>1 608,00</b>	<b>897 563,74</b>