

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

---

Школа инженерного предпринимательства  
Направление подготовки 38.04.01 Экономика

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

<b>Тема работы</b>
<b>Учет расчетов по оплате труда</b>

УДК 657.471.12

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б5А1	Минишина Алина Асланова		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, , звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Андриенко Олег Владимирович	к. э. н., доцент		

**КОНСУЛЬТАНТЫ:**

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Черепанова Н.В	Кандидат экономических наук		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
программист	Долматова А.В			

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
38.04.01 Экономика	Барышева Галина Анзельмовна	д. э. н., профессор		

## Планируемые результаты обучения по ООП 38.04.01 Экономика

Код	Результат обучения
<b>Общие по направлению подготовки</b>	
P1	Самостоятельно применять методы и средства познания, обучения и самоконтроля, осуществлять интеллектуальное, культурное, нравственное, профессиональное саморазвитие и самосовершенствование в экономических областях
P2	Эффективно работать индивидуально и в качестве члена команды, демонстрируя навыки руководства отдельными группами исполнителей, уметь проявлять личную ответственность, приверженность профессиональной этике и нормам ведения профессиональной деятельности по экономическим направлениям
P3	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать и представлять документацию по бухучету, анализу и аудиту, защищать результаты
P4	Уметь организовать сбор, обработку, анализ и систематизацию статистической, научной, правовой и иной информации по бухучету, анализу и аудиту, выбирать адекватные методы и средства решения задач исследования, составлять на их основе научные и аналитические отчеты, аудиторские и бухгалтерские отчеты, обзоры, публикации по экономике фирмы
P5	На основе бухгалтерской, налоговой и иной отчетности фирм проводить анализ финансово-экономического состояния фирм, финансовой устойчивости и рентабельности, стратегии, перспектив и условий их дальнейшего развития в условиях неопределенности, неустойчивости внешней среды
P6	Уметь анализировать и использовать данные бухгалтерского, налогового, оперативно-хозяйственного учета для организации и управления фирмой на новом уровне, выявления резервов и факторов роста, совершенствования ее политики, составления текущих и перспективных планов развития
P7	Обладать способностью к самостоятельной разработке заданий по программам развития фирмы, получению проектных решений, их экономическому обоснованию, разработке методических и нормативных документов, предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ, оценке их эффективности
P8	Осуществлять преподавание экономических дисциплин (прежде всего, по экономике предприятия) в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования
P9	Приобретать и использовать навыки педагогического мастерства, методики преподавания: готовить методические материалы; разрабатывать рабочие планы и программы; подбирать соответствующий им дидактический инструментальный и методички; готовить задания для учебных групп; анализировать результаты реализации образовательной программы
<b>Профиль «Экономика предприятий и организаций»</b>	
P10	Уметь своевременно реагировать на требования вышестоящих и законодательных органов по изменению учета и отчетности, совершенствовать систему организации бухгалтерского учета и аудита на

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

Школа инженерного предпринимательства  
 Направление подготовки 38.04.01 Экономика / «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

УТВЕРЖДАЮ  
 Руководитель ООП Экономика  
 \_\_\_\_\_ Г.А. Барышева  
 « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.»

### ЗАДАНИЕ

#### на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы
---------------------

(бакалаврской работы/магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
ДЗБ5А1	Минишина Алина Асланова

Тема работы:

Учет расчетов по оплате труда. (Фирма - ООО «DKN Royal group»)
--

Утверждена приказом директора (дата, номер)	№ 59-59/С от 28.02.2020
---	-------------------------

<b>Срок сдачи студентом выполненной работы:</b>	
---	--

#### ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

<p><b>Исходные данные к работе</b>  <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i></p>	<p>Объектом исследования является ООО «DKN Royal group» Республики Узбекистан.                  Предметом исследования – показатели оплаты труда и расчетов с персоналом исследуемого предприятия.                  Информационно-методическая база исследования: пособия по теме исследования, научная отечественная и зарубежная литература, диссертации, справочные издания, материалы научных конференций, журналы и периодические издания, отчетная аналитическая документация предприятия, законодательные акты Российской Федерации и Республики Узбекистан.</p>
<p><b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b></p>	<p>Теоретической и методологической основой (обзор литературы) исследования по</p>

<p><i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>определению эффективной системы оплаты труда в организации послужили законы и нормативно-правовые акты РУз, книги и статьи, а также информация с сайтов и интернет-порталов. Целью бакалаврской работы является оценка системы учета и эффективности оплаты труда и расчетов с персоналом на исследуемом предприятии и разработка рекомендаций по ее совершенствованию. Задачи исследования: рассмотреть теоретические основы заработной платы и учет оплаты труда; изучить организацию системы внутреннего контроля в организации; разработать направления по совершенствованию системы оплаты труда в ООО «DKN Royal group»</p>
<p><b>Перечень графического материала</b> <i>(сточным указанием обязательных чертежей)</i></p>	
<p><b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b> <i>(с указанием разделов)</i></p>	
<p><b>Раздел</b></p>	<p><b>Консультант</b></p>
<p>Раздел 4. Социальная ответственность</p>	<p>Черепанова Наталья Владимировна</p>

<p><b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</b></p>	<p>25.01.2018</p>
--	-------------------

**Задание выдал руководитель:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Андриенко Олег Владимирович	к. э. н., доцент		20.01.2020

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗБ5А1	Минишина Алина Асланова		20.01.2018

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА  
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

Группа	ФИО
ДЗБ5А1	Минишине Алине Аслановне

Школа	Инженерного предпринимательства	Направление Бухгалтерский учет, анализ и аудит	38.03.01 «Экономика»
Уровень образования	Бакалавр		

<b>Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:</b>	
<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования)</p> <p>на предмет возникновения: - 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)</p> <p>- чрезвычайных ситуаций социального характера</p>	<p>Все рабочие места обеспечены современной техникой.</p> <p>На работника воздействуют следующие вредные факторы: непостоянный шум, электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ; поражение электрическим током. В работе на производстве сотрудники иногда страдают от несоблюдения техники безопасности, получая производственные травмы;</p> <p>На рабочем месте могут возникнуть чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера, а именно: пожар, землетрясение, химическое либо радиационное заражение.</p>
<p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	<p>1. «Трудовой кодекс Республики Узбекистан»</p> <p>Основные экологические законы РУз; Постановление от 23.04.2018 г. Министерства финансов N 85, Министерства занятости и трудовых отношений N 13 к/к</p>

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

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <p>принципы корпоративной культуры исследуемой организации; системы организации труда и его безопасности; развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - Системы социальных гарантий организации;  - оказание помощи работникам в критических ситуациях.</p>	<p>Руководство компании ООО «DKN Royal group» уделяет большое внимание информированию коллектива об особенностях кадровой политики. Принципиально важно создать комфортные и безопасные условия труда для сотрудников компании.</p> <p>Все сотрудники компании ООО «DKN Royal group» застрахованы от несчастных случаев и болезней на всей территории Узбекистана.</p> <p>4. Подвижной состав компании состоит из современной техники, которая считается одними из наиболее комфортных оборудований; 5. Компания ООО «DKN Royal group» составляет списки наиболее перспективных специалистов для премирования и повышение в должности.</p>
<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- содействие охране окружающей среды;</li><li>- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</li><li>- Спонсорство и корпоративная благотворительность;</li><li>- ответственность перед потребителями товаров и услуги (выпуск качественных товаров)</li></ul> <p>-готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</p>	<p>Оказание финансовой помощи учреждениям культуры, науки и образования, физкультуры и спорта;</p> <p>Участие в благотворительных программах;</p> <p>Забота об окружающей среде;</p> <p>Соблюдение всех необходимых условий для максимальной экологичности осуществляемых перевозок;</p> <p>Открытость и прозрачность бизнес-процессов для клиентов, партнеров и других социальных групп;</p> <p>Одним из требований компании ООО «DKN Royal group» ко всем партнерам и клиентам является полное соответствие их деятельности требованиям законодательства.</p>

<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <p>Анализ правовых норм трудового законодательства; анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности</p>	<p>Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации (коллективный договор компании, положения, программы, приказы);</p> <p>Анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов.</p>
<p>Перечень графического материала:</p>	
<p><i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i></p>	<p>Таблицы</p>

<p><b>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</b></p>	<p>12.01.2020 г.</p>
--	----------------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
<p>Доцент</p>	<p>Черепанова Наталья Владимировна</p>	<p>Кандидат философских наук</p>		<p>12.01.2020 г.</p>

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
<p>ДЗБ5А1</p>	<p>Минишина Алина Аслановна</p>		<p>12.01.2020г.</p>

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 111 страниц, 8 рисунков, 12 таблиц, 35 использованных источников, 3 приложений.

Ключевые слова: заработная плата, учет оплаты труда, социальные отчисления, проводка, план счетов, система учета, налог на доход физических лиц.

Целью бакалаврской работы является оценка системы учета и эффективности оплаты труда и расчетов с персоналом на исследуемом предприятии и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить теоретические аспекты учета и анализа оплаты труда и расчетов с персоналом в организации;
- оценить систему учета и эффективность оплаты труда и расчетов с персоналом на исследуемом предприятии;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета операций по оплате труда и расчетов с подотчетными лицами объекта исследования.

Объектом исследования выступило ООО «DKN Royal group».

Предметом исследования – показатели оплаты труда и расчетов с персоналом исследуемого предприятия.

Теоретической базой исследования выступили нормативно-правовые документы по бухгалтерскому учету, учебно-методическая литература и статьи в периодических изданиях по теме.

Бакалаврская работа состоит из введения, трех взаимосвязанных глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Результатом проведенного исследования является разработка рекомендаций по совершенствованию учета оплаты труда и расчетов с персоналом объекта исследования.

## **Определения, обозначения, сокращения**

В данной работе применены следующие:

Термины с соответствующими определениями:

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Внутренний контроль (COSO) – процесс, который затрагивает руководителей, менеджеров, персонал, и который разработан с целью обеспечения уверенности касательно достигнутых целей в одной или нескольких смежных областях деятельности.

Сокращения:

ЗП – заработная плата;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации;

ТК РУз – трудовой кодекс Республики Узбекистан;

НК РУз – Налоговой кодекс Республики Узбекистан;

МРОТ – Минимальный размер оплаты труда;

ФСС – Фонд социального страхования;

ФОМС – Фонд обязательного медицинского страхования;

НДФЛ – Налог на доходы физических лиц;

ОТ – оплата труда;

ФОТ – фонд оплаты труда.

## Оглавление

Введение .....	6
1 Методические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда .....	8
1.1 Сущность и роль оплаты труда в экономической деятельности коммерческой организации, ее формы и системы. ....	8
1.2 Нормативное регулирование учета расчетов по оплате труда .....	15
1.3 Документальное оформление и ведение бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда. ....	19
2. Особенности оплаты труда в организациях, регулирование и порядок начисления. ....	26
2.1 Основные виды начислений и удержаний .....	26
2.2 Порядок учета страховых взносов.....	42
2.3 Налог на доходы физических лиц .....	47
2.4 Сравнительный анализ бухгалтерского и налогового учета расчетов по оплате труда в Российской Федерации и Республике Узбекистан.....	55
3 Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда и другим расчетным операциям в ООО «DKN Royal group» .....	69
3.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «DKN Royal group»	69
3.2 Особенности документального оформления расчётов с персоналом по оплате труда ООО «DKN Royal group».....	78
3.3 Рекомендации по улучшению учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «DKN Royal group» .....	84
Заключение .....	91
Список использованных источников .....	94
Приложение А (Бухгалтерский баланс, форма №1).....	105
Приложение Б (Данные по учету внебалансовых счетов).....	108

## **Введение**

Тема бакалаврской работы «Учет расчетов по оплате труда».

Актуальность темы бакалаврской работы обусловлена тем, что оплата труда является одной из главных составляющих системы бухгалтерского учета на предприятии. От качества и эффективности использования трудовых ресурсов во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Кроме того, рационально организованная система оплаты труда и четкое ведение учета позволяет повысить уровень материальной заинтересованности работников.

В связи с вышеизложенным, определяются задачи учета и контроля за мерой труда и его оплатой. Они, прежде всего, заключаются в том, чтобы создавать экономически обоснованную и достоверную информацию о труде и его оплате, производить точную и своевременную оплату труда работников организации, следить за законностью операций, связанных с начислением и выплатой причитающегося заработка.

Целью бакалаврской работы является оценка системы учета и эффективности оплаты труда и расчетов с персоналом на исследуемом предприятии и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

определить теоретические аспекты учета и анализа оплаты труда и расчетов с персоналом в организации;

оценить систему учета и эффективность оплаты труда и расчетов с персоналом на исследуемом предприятии;

разработать рекомендации по совершенствованию учета операций

по оплате труда и расчетов с подотчетными лицами объекта исследования.

Объектом исследования выступило ООО «DKN Royal group».

Предметом исследования – показатели оплаты труда и расчетов с персоналом исследуемого предприятия.

Теоретической базой исследования выступили нормативно-правовые документы по бухгалтерскому учету, учебно-методическая литература и статьи в периодических изданиях по теме.

Бакалаврская работа состоит из введения, трех взаимосвязанных глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Результатом проведенного исследования является разработка рекомендаций по совершенствованию учета оплаты труда и расчетов с персоналом объекта исследования, что и определило практическую значимость работы.

## **1. Методические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда**

### **1.1 Сущность и роль оплаты труда в экономической деятельности коммерческой организации, ее формы и системы.**

Человеческий труд является важнейшим элементом в производстве. Человек, осуществляя трудовую деятельность ожидает справедливую компенсации за свой вклад в процесс производства. Заработная плата является результатом проделанной работы. Это основной источник дохода для многих работоспособных людей, который представляет собой мощный стимул для повышения эффективности труда и результативности. Оплата труда помогает осуществлять контроль за производительностью работников, она применяется как один из важнейших финансовых инструментов в управлении экономикой. Учет оплаты труда на каждом предприятии занимает одно из главных мест в деятельности бухгалтерского отдела.

Вопрос о заработной плате является фундаментальным в социально-экономическом развитии страны. Рыночная экономика создает спрос и предложение на рынке рабочей силы с территориальным обменом трудовых ресурсов, предлагая труд там, где на него имеется спрос, и эмиграция рабочей силы с тех мест, где ощущается избыточное предложение. Объединение всех этих факторов и создает формирование оплаты труда.[1]

В экономике есть две теории по определению понятия заработной платы.

1. Заработная плата, как стоимостное выражение труда. Основателем этой концепции были известные экономисты представители классической экономики А. Смит и Д. Рикардо. Известный шотландский экономист XVIII века Адам Смит один из основоположников экономики считал, что заработная

плата - это вознаграждение работнику за выполнение трудовых обязанностей. С его точки зрения, труд выступает в качестве товара и обладает естественной ценой, то есть «естественная заработная плата». А. Смит выдвинул положение о том, что заработная плата представляет собой цену труда и сводится к стоимости минимальных средств существования, необходимых для работника и его семьи.

2. Заработная плата, как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила». Данная теория была разработана К. Марксом. За основу было принято положение о разделении понятий «труд» и «рабочая сила». Обосновалось это тем, что труд не может являться товаром и не обладает стоимостью. Товаром является рабочая сила. Заработная плата же выступает в качестве цены этого товара в виде денежного выражения. Заработная плата – одна из важнейших категорий рыночной экономики. Она представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи. [1]

Заработная плата равно времени, действию, возможности, знанию человека.

Самыми главными факторами в формировании заработной платы работника являются его квалификация и уровень экономики в стране. Ценность работника определяется его природными способностями, опытом, умениями, уровнем его образования, квалификацией, здоровьем.



Рисунок 1 - Факторы, влияющие на заработную плату

Заработная плата, с одной стороны, является одним из основных источников подъёма благосостояния рабочих и служащих, а с другой - важным рычагом материального стимулирования и совершенствования производства. Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда. Заработная плата выполняет следующие основные функции:( Рисунок 2)

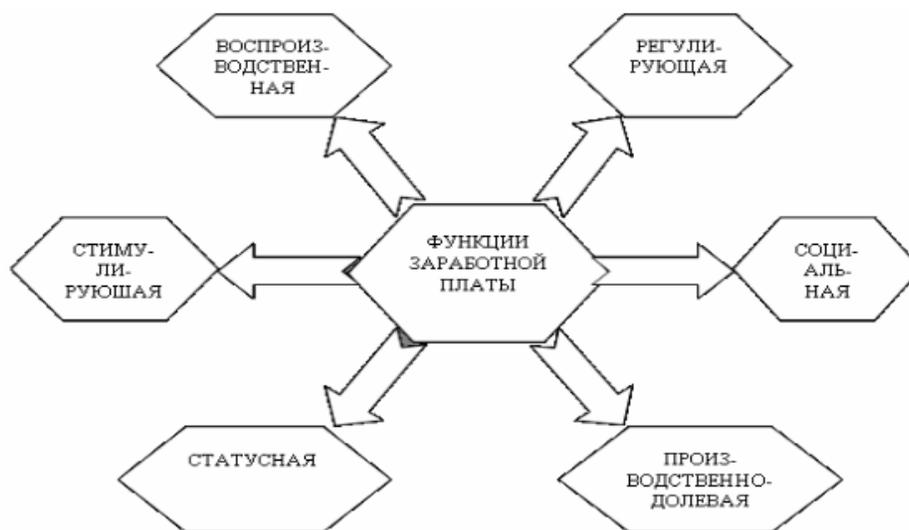


Рисунок 2 – Функции заработной платы. [2]

1. Воспроизводственная функция заработной платы состоит в том, что она должна быть достаточной для того, чтобы обеспечивать расширенное воспроизводство рабочей силы. Т.е. она должна стимулировать воспроизводство, обеспечить продолжительность трудовой деятельности, обеспечивать потребности человека и членов его семьи, обеспечивать профессиональный и культурный рост работника.

2. Целью стимулирующей функции заработной платы является определение относительного уровня и дифференциации заработной платы в зависимости от количества, качества и результатов труда. Дифференциация заработной платы призвана содействовать эффективному труду работников, созданию условий для роста производительности труда и повышения качества продукции; предоставить работодателю определенный производственный результат от использования приобретенного труда, который позволяет ему, в конечном итоге, получить ожидаемую прибыль или валовой доход.

Стимулирующая роль заработной платы зависит от внутренних и внешних факторов. К внутренним факторам относятся, прежде всего, формы организации заработной платы, обеспечивающие реальную взаимосвязь между количеством и качеством рабочей силы, а также размером ее оплаты, совокупность других элементов регулирования, тарифная система, премии, надбавки. Внешние факторы связаны с трансформацией системы управления, организационных структур производства, правовых основ и норм управления, соответствия спроса и предложения на товары и услуги, ликвидацией различных нетрудовых доходов.

Стимулирующая функция значима с позиции управления организации: необходимо мотивировать сотрудника к активности в труде, к максимальной производительности, повышению эффективности труда. Этой цели служит определение размера заработков, в зависимости от достигнутых каждым результатов труда.

3. Социальная функция, порой выделяется из воспроизводственной, правда является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из главных источников дохода обязана не только содействовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и предоставлять возможность человеку воспользоваться комплексом социальных благ – медицинское обслуживание, качественный отдых, получение образования, развитие ребенка в системе образования и т.д. Помимо этого, заработная плата должна гарантировать обеспечение работающего в пенсионном возрасте.

4. Статусная функция определяет положение работника в социальных слоях населения. Трудовой статус является местом данного сотрудника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали.

5. Регулирующая функция – регулирует баланс между предложением и спросом на рабочую силу.

6. Производственно-долевая функция заработной платы показывает долю каждого работника в производственном процессе. [2]

В руках предпринимателя заработная плата – инструмент воздействия на работника с целью повышения производительности труда.

Основным недостатком в учете заработной платы сегодня является то, что она в значительной степени утратила свою экономическую природу - быть стимулом в трудовых отношениях, отражать результаты труда. В реальной экономике есть факты, когда доходы отстающих предприятий выше, чем у платежеспособных; в одной и той же местности аналогичные предприятия или одни и те же профессии получают резко разную заработную плату за одинаковую работу с точки зрения содержания и интенсивности. Движение определяется инфляционными и в основном финансово-спекулятивными процессами, если говорить об экономических факторах. Среди неэкономических взаимосвязей между политическими силами и деятельностью профсоюзов являются более активными, но не состояние производства на

предприятия, в промышленности, в регионе. Все происходит хаотично, беспорядочно, в часто искаженных теневых формах. [3]

Основная задача организации заработной платы заключается в том, чтобы сделать заработную плату зависимой от качества трудового вклада каждого работника и, тем самым, повысить стимулирующую функцию каждого вклада. Организация оплаты труда предполагает:

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
- разработка критериев и определение размера доплат за индивидуальные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработка системы должностных окладов работников и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Исходя из требований экономических законов, можно сформулировать систему принципов организации оплаты труда.

Принцип оплаты затрат и результатов, вытекает из всех законов оплаты труда. В течение длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве была направлена на распределение затрат на оплату труда, что не соответствует требованиям современного уровня экономического развития. В настоящее время принцип оплаты затрат и результатов труда является более нормированным и контролируется соответствующими органами.

Принцип повышения уровня заработной платы основан на росте эффективности производства, что обусловлено, прежде всего, действием таких экономических законов, как закон повышения производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что увеличение оплаты труда работников должно осуществляться только на основе повышения эффективности производства.

Принцип опережающего роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, вытекает из закона повышения

производительности труда. Он предназначен для обеспечения необходимого накопления и дальнейшего расширения производства.

Принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда вытекает из закона повышения производительности труда и закона стоимости. Необходимо не только обеспечить материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма. [4]

Выбор конкретного метода расчета заработной платы зависит от сложности системы оплаты труда в конкретной организации, численности работников, видов начислений и отчислений в структуре заработной платы, категорий работников, типа финансового учета, типа платежной системы, а также от финансовых, трудовых и временных ресурсов, доступных компании.

Как правило, управление фондом оплаты труда осуществляется:

- 1) Использованием внутренней системы начисления заработной платы (штатный бухгалтер).
- 2) Путем передачи процесса расчета заработной платы специализированной внешней организации (аутсорсинг).

При использовании штатного бухгалтера процедуры, связанные с начислением заработной платы, выполняются автоматизированном режиме с использованием специального программного обеспечения. Как правило, этот процесс включает в себя расчет размера чистой заработной платы работников с учетом вида начислений и отчислений в компании, а также расчет налогов и взносов с фонда заработной платы в соответствие с законодательством. Автоматически готовятся ведомости начисления заработной платы и налогов, ведомости начисления заработной платы для сотрудников, начисления заработной платы (при выплате заработной платы через кассу), банковские

платежные поручения и банковский реестр( при перечислении заработной платы на личные банковские счета сотрудников), банковские платежные поручения для перечисления налогов и взносы из фонда оплаты труда. Записи заработной платы вводятся в Главную книгу организации, как правило, вручную. В большинстве компаний главный бухгалтер отвечает за начисление заработной платы. Это, прежде всего, продиктовано экономической целесообразностью или наличием строгих ограничений на численность персонала в организации. В результате работник вынужден совмещать свои основные обязанности с дополнительными, нетипичными для себя функциями, которые в обычных условиях находятся в сфере ответственности отдельного подразделения. На период расчета подготовки и сдачи обязательных отчетов компании могут также принимать временных штатных бухгалтеров для учета заработной платы, нетипичные для себя функции которые в нормальных условиях находятся в сфере ответственности отдельного штатного подразделения. На период расчета подготовки и сдачи обязательных отчетов компании могут также принимать временных штатных бухгалтеров для учета заработной платы. нетипичные для себя функции, которые в нормальных условиях находятся в сфере ответственности отдельного штатного подразделения. На период расчета, подготовки и сдачи обязательных отчетов компании могут также принимать временных штатных бухгалтеров для учета заработной платы. [5]

## **1.2 Нормативное регулирование учета расчетов по оплате труда**

Нормативное регулирование оплаты труда, как и регулирование других процессов, начинаются с главного правового акта Российской Федерации (РФ) - Конституции. В Конституции РФ прописано, что каждому работающему человеку гарантировано вознаграждения за его труд не меньше установленного

федеральным законом минимального размера оплаты труда, который с 01.01.2020 года назначен в сумме 12130 рублей в месяц. (ч. 3 ст. 37). [6] Нормативное регулирование оплаты труда в РФ ориентировано на всевозможные международные конвенции, к которым она присоединилась. В частности, к Конвенции международной организации труда от 01.07.1949 года. Главные вопросы по оплате труда за проделанную работу описаны в главах 20, 21 Трудового кодекса (ТК) РФ. Оплату труда также регулируют Гражданским кодексом (ГК) и Налоговым кодексом (НК), которая регулирует НДФЛ, и удерживается в сумме 13% от зарплаты. Есть также отдельные нормы, регулирующие оплаты труда: Федеральные законы (ФЗ), указы Президента (УП) и постановления Правительства (ПП). [6]

Основные государственные гарантии по оплате труда сотрудников перечислены в статье 130 ТК, например, величина МРОТ в Российской Федерации. Индексация указана в статье 134 ТК, как мера, которая увеличивает настоящий размер оплаты труда, соразмерно инфляции, прогнозируемому росту общего ценового уровня товаров и услуг в течение продолжительного времени. Лимитированный список причин и размеров вычетов из заработной платы по приказу работодателя, а также параметров налогообложения доходов от неё (ст. 137 и 138 ТК). Ограничение оплаты труда в натуральной форме (ст. 131 ТК). В не денежной форме можно выплатить максимум 20% от месячного заработка. Получение работником вознаграждения, если работодатель остановил деятельность и неплатежеспособен согласно ФЗ. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и других нормативных правовых актов (НПА), с нормами трудового права, в том числе проверки полноты и своевременности выплаты заработной платы и исполнения госгарантий по оплате труда, происходит на основе Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 N875. [6]

Периоды и последовательность выплаты заработков указаны в статье 136 и 140 ТК. Заработок выплачивается не реже чем каждые полмесяца, с обязательной выдачей расчётного листка по форме, утверждённой работодателем, где отражаются элементы оплаты труда, которые полагаются сотруднику за отработанное время. Иные суммы, начисленные работнику, такие как: возмещения при нарушении работодателем сроков выплаты заработной платы, отпускных, выплат при увольнении или прочих выплат.

Прекращение трудового договора обязывает работодателя провести расчёт в день увольнения, или на следующий день, при наличии соответствующего требования от сотрудника, который не работал в указанный день. [6]

Вычисление средней заработной платы – статья 139, всегда происходит в едином порядке (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922). Оплата труда, не полученная в день смерти, выдаётся членам семьи, иждивенцу умершего – статья 141. Тарифные системы оплаты труда указанные в статье 143, базируются на таком же методе дифференциации заработков разных групп трудящихся, который содержит в себе: тарифные ставки, должностные оклады, сетку и коэффициенты. Оплата труда сотрудников государственных и муниципальных учреждений оговаривается в статье 144. Условия оплаты труда руководящего персонала, главбухов и членов исполнительных органов организаций предусмотрены статье 145. Работа во вредных, опасных или особых климатических условиях (районы Крайнего Севера) оплачивается повышенным образом (ст. 146, 147,148), конкретные размеры надбавок устанавливаются работодателем (в локальном нормативном акте, коллективном договоре или трудовом договоре. Деятельность в необычных условиях вознаграждается следующим образом:

— работы различной квалификации – оплата производится по более высокой квалификации, детально указано в статье 150;

— совмещение должностей (профессий), плюс к работе, прописанной в трудовом договоре – доплата в размере, определенном соглашением между работником и работодателем;

— работа сверхурочно – полуторная оплата первых двух часов и двойная за все последующие прописано в статье 152;

— выходные и нерабочие праздничные дни – минимум двойной размер указано в статье 153;

— работа в ночь – каждый час ночного (22:00 – 06:00) труда оплачивается повышено, плюс 20% к обычному часовому оплаты подробно указано в статье 154.[7]

К нормативно–правовому регулированию трудового законодательства относится Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, а также стандарты по бухгалтерскому учету таких объектов бухгалтерского учета, как расходы организации и прибыль.

При организации учета расчетов по оплате труда, учитываются правила, закрепленные в Учетной политике предприятия, которая определяется в соответствии с ПБУ 1/2008« Учетная политика организации» утвержденным Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н.[8]

Поскольку затраты организации на оплату труда относятся к расходам по обычным видам деятельности, также используется ПБУ 10/99« Расходы организации», утверждено Приказом Минфина России от 06.05.1999 г.№ 33н.

При организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по счетам руководствуются также различными методическими указаниями по ведению бухгалтерского учета, инструкциями и рекомендациями, разработанными Минфином РФ и федеральными органами исполнительной власти.

Сюда относится План счетов бухгалтерского учета финансово–хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению, утвержденные приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н. В

соответствии с этим документом учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет по данному счету ведется по каждому работнику организации. [7]

На предприятиях для целей бухгалтерского учета разрабатываются учетная политика, распоряжения и приказы руководства, рабочие инструкции и конкретные указания по осуществлению бухгалтерского учета.

Таким образом, порядок учета выплат по заработной плате регулируется множеством федеральных законов и законодательных актов. Каждый бухгалтер и руководитель предприятия должны самостоятельно следить за выходом новых нормативных документов о труде, за изменениями в учете заработной платы, изменениями в налоговом законодательстве и выплатах за счет средств социального страхования. [8]

### **1.3 Документальное оформление и ведение бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.**

Как в России, так и за рубежом, одним из главных направлений деятельности бухгалтерской службы предприятия считается учет расчетов по оплате труда. Данный участок работы многими аналитиками по праву признается самым трудоемким и ответственным в работе бухгалтера. Это связано с многообразием используемых на предприятии систем оплаты труда и различных форм, с большим количеством применяемых форм первичных документов, с особенностями методики некоторых расчётов, с ограниченными сроками оплаты заработной платы работникам, дефицитом средств механизации обработки этих сведений. Поэтому учет заработной платы занимает одно из самых важных и необходимых мест совокупной системе учета на предприятии. Бухгалтерский учет – это важная часть экономической деятельности любого предприятия. Основной массив данных, который необходим для принятия

эффективных управленческих решений, поступает из регистров бухгалтерского учета. Важной составляющей бухгалтерского учета является учет расчетов с персоналом по оплате труда, поскольку заработная плата является основным источником мотивации сотрудников, от ее размеров зависит производительность труда и, как следствие, результаты производственной деятельности в целом. С целью организации бухгалтерского учета труда и зарплаты на предприятии в учетной политике прописывается какие формы первичных документов для этой цели будут использованы. При этом со вступлением в силу закона о бухучете от 06.12.2011 № 402–ФЗ использование унифицированных форм перестало быть обязательным. Но многие бухгалтеры при организации учета зарплаты отдают предпочтения формам первичных документов, утвержденным постановлением Госкомстата от 05.01.2004 №1. [9]

Первичной документацией по учету движения персонала являются приказы (о приеме на работу, увольнении, переводах, предоставлении оплачиваемого отпуска и т. д.). Для каждого принятого на работу сотрудника заводится личная карточка и открывается персональный лицевой счет. На лицевой счет, открываемый, как правило, на год, заносятся данные о начисленной и выплаченной зарплате, суммах удержаний и вычетов. Данные в лицевые карты переносятся из таблиц учета рабочего времени, листов нетрудоспособности, нарядов на выполнение сдельной работы, приказов (о производстве удержания или начислении премии) и прочее. Для учета расчетов по оплате труда персоналу используется бухгалтерский счет 70 – на нем обобщаются соответствующие сведения по каждому работнику предприятия. По дебету счета показываются суммы выплаченной зарплаты, а также суммы удержаний (по налогам, счет 68), по исполнительным документам (счет 76), недостачам (счет 73) и порче ценностей (счет 94) и т. д.). Если работник своевременно не получил начисленную ему зарплату, то данная сумма отражается по дебету счет 70 в корреспонденции со счета 76.

По кредиту отображаются:

- суммы начисленной зарплаты в корреспонденции со счетами, на которых собираются соответствующие затраты;
- суммы начисленных отпускных в корреспонденции со счета 96;
- начисленные дивиденды сотрудникам фирмы в корреспонденции со счета 84. [10]

На предприятиях должен быть организован аналитический учет по бухгалтерскому счету 70 в отношении каждого работника. В связи с тем, что затраты по зарплате отражаются в себестоимости произведенной продукции, начисление зарплаты проводится по сч. 70 в корреспонденции со счетами:

- 20 (23, 25, 26, 29) – для производственных предприятий (в зависимости от структурного подразделения, где занят сотрудник);
- 44 – для торговых предприятий.

Бухгалтерский учет заработной платы и удержаний из нее должен также наглядно отражать сумму к выплате работникам на руки. В связи с этим, начисленные по дебету счета 70 суммы заработной платы будут уменьшены. Из зарплаты всех сотрудников в обязательном порядке удерживается НДФЛ – с этой целью делается проводка Дт 70 Кт 68. Выплата зарплаты (без НДФЛ и удержаний по исполнительным листам и др.) производится через кассу или путем перечисления средств на карточный счет сотрудника. При выдаче зарплаты счет 70 корреспондирует со счета 50 (51). В настоящее время любое предприятие самостоятельно устанавливает форму, систему, размер оплаты труда и материального стимулирования его результатов, потому что политика в области учета заработной платы, защита работников предприятия и социальная поддержка возложены непосредственно на само предприятие. В процессе осуществления своей деятельности предприятие постоянно имеет дело с сотрудниками, что делает вопрос об организации системы начисления и оплаты труда наиболее важным не только для сотрудников, которые ожидают видеть

высокий уровень оплаты за труд, но и работодатели, которые должны тщательно знать всю законодательно–правовую часть для непосредственного осуществления расчетов с персоналом по оплате труда. Практика показывает, что 20% ошибок, которые допускают бухгалтеры, касаются расчета зарплаты сотрудников. Поэтому, прежде всего, важно выделить основные составляющие заработной платы. Другими словами, предприятию для правильного начисления заработной платы и удержаний важно четко определять фонд оплаты труда, что состоит из фонда заработной платы, выплат социального характера и других расходов. Фонд оплаты труда формируется за счет двух источников: издержек производства и обращения, прибыли фирмы. Для определения денежного значения фонда оплаты труда используют формулу (1):

$$\text{ФОТ} = \text{ЗП} * (\text{О} + \text{НД} + \text{РК}), \quad (1)$$

где ЗП – заработная плата;

О – тарифная ставка, оклад;

НД – различного рода надбавки: за выслугу лет, за ученую степень и т.д.;

РК – установленный для конкретного района процентный коэффициент.

Источниками финансирования расходов на оплату труда являются:

— себестоимость продукции( работ, услуг);

— средства специального назначения, собственные средства работодателя;

— целевые финансирования и поступления.

Фонд оплаты труда также можно разделить на три основные части:

1) Фонд основной заработной платы.

2) Фонд дополнительной заработной платы.

3) Другие поощрительные и компенсационные выплаты. [10]

В бухгалтерском учете для обобщения информации о расчетах с персоналом по оплате труда предназначен синтетический счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», по кредиту которого отражаются суммы

начисленной заработной платы, социальных пособий, дивидендов, а по дебету – суммы удержаний из оплаты труда (НДФЛ, алименты, профсоюзные взносы и выдача заработка) и выдача причитающихся сумм.

Стоит заметить, что сальдо по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» чаще всего кредитовое, т.к. на этом счете в основном отражается задолженность организации перед своими сотрудниками по оплате труда.

За последние годы процедура расчета заработной платы претерпела серьезные изменения. Это касается страховых взносов, методов расчета НДФЛ и средней зарплаты, ведения учета по затратам на командировки, хозяйственным нуждам и другое. [10]

Прежде всего необходимо отметить, что начисление заработной платы зависит от уровня окладов сотрудников. При этом важным моментом является учет минимального размера оплаты труда (МРОТ). Однако для каждого отдельного региона России МРОТ устанавливается отдельно. [11]

Бухгалтерский учет операций, связанных с налогом на доходы физических лиц, осуществляется на счете 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет 1 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц».

Начисленные суммы НДФЛ отражаются записью по дебету счетов расчетов с персоналом (70, 75, 76) и кредиту счета 68–1.

При фактическом перечислении начисленного налога в бюджет на сумму платежа производится списание учтенных на счете 68–1 сумм удержанного налога: Д 68–1 – К 51 «Расчетные счета».

Суммы начисленных пеней и штрафа за нарушение законодательства о налоге на доходы физических лиц в бухгалтерском учете отражаются по дебету счета 99 «Прибыли и убытки» и кредиту счета 68–1.

Приведем несколько типовых бухгалтерских записей:

— Д 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – К 68–1 – удержан НДФЛ с оплаты труда;

— Д 70 – К 68–1 – удержан НДФЛ с доходов от участия в уставном( складочном) капитале, выплаченных акционерам (участникам), которые являются сотрудниками организации;

— Д 75 «Расчеты с учредителями», субсчет« Расчеты по выплате доходов» – К 68–1 – удержан НДФЛ с доходов от участия в уставном( складочном) капитале, выплаченных акционерам (участникам), не являющимся сотрудниками организации;

— Д 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» – К 68–1 – удержан НДФЛ с вознаграждения по договорам гражданско-правового характера;

— Д 68–1 – К 51 – перечислены в бюджет суммы налога;

— Д 91.2 «Прочие расходы» – К 68–1 – начислены штрафы и пени;

— Д 68–1 – К 51 – перечислены в бюджет штрафы и пени. [21]

Для расчета НДФЛ используют расчетно-платежную ведомость, в которой сумма НДФЛ определяется в графе «Удержано и зачтено». Или, если расчетная и платежная ведомости ведутся отдельно, то НДФЛ рассчитывается в расчетной ведомости в графе «Удержано и зачтено». Также сведения об удержаниях и вычетах работников отражаются на лицевом счете. Для каждого сотрудника важным вопросом является начисление отпускных. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части не менее 14– ти календарных дней по соглашению между работником и работодателем. Работник также имеет право в случае неиспользования отпуска получить денежную компенсацию. При этом также необходимо работнику подать письменное заявление.[12]

В 2020 году для того, чтобы рассчитать сумму отпускных, нужно применять в формуле коэффициент, равный 29,3 (показатель определяет среднее количество дней, которые отработал работник в календарном году).

Средний дневной заработок = выплаты, начисленные в пользу работника за расчетный период / 12 / Среднемесячное число календарных дней.

Сумма отпускных должна быть выплачена работнику не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В состав фактического заработка включают заработную плату, надбавки, доплаты, а также ежемесячные премии и не включают суммы оплаты за сверхурочную работу, компенсации за неиспользованный отпуск, выходные пособия и прочие выплаты единовременного характера. За расчетный период принимается 12 календарных месяцев.[13]

Конечно, множество изменений, не только в порядке подачи, но и сроках уплаты страховых взносов, создают на сегодня ряд проблем для налогоплательщиков. Однако перемены в целом, как правило, направлены на совершенствование порядка осуществления расчетов с персоналом по оплате труда.

## **2. Особенности оплаты труда в организациях, регулирование и порядок начисления.**

### **2.1 Основные виды начислений и удержаний**

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Формы, системы и размер оплаты труда работников организации, премии, надбавки, а также другие виды доходов устанавливаются предприятием самостоятельно на законодательной основе. Вопросы оплаты труда регулируются с помощью трудового договора.

Оплата труда – это сумма затрат, которые составляют совокупность выплат, обмениваемые на труд физических лиц и включаемых в себестоимость продукции. Фонд оплаты труда – это общая сумма вознаграждений, оплачиваемые наемным работникам за количество и качество работы, а также компенсаций, связанные с рабочими условиями.[14]

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия. Они определяют порядок начисления заработной платы отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда. Формы и системы оплаты труда создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом. Вознаграждение за труд или компенсация работникам умственных, физических или предпринимательских усилий играет существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятие, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации.

При разработке систем оплаты труда на предприятии приходится решать одновременно две задачи:

1) каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата – выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами;

2) каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.[15]

Одним из принципиальных требований к системам оплаты в организации является обеспечение соответствующей оплаты за равноценный труд. Это, в свою очередь, требует, чтобы показатели, используемые для учёта результатов труда, давали возможность оценивать как количество, так и качество труда работников и устанавливать соответствующие этим показателям нормы труда.

В практике организации заработной платы имеется два вида нормирования труда: тарифное (устанавливающие нормы качества труда) и организационно-техническое (устанавливающие нормы количества труда при имеющихся организационно-технических условиях его осуществления). В Российской Федерации предприятия чаще всего используют систему тарифного нормирования, сложившуюся ещё в прежней экономической системе.

Организационно-техническое нормирование обеспечивается каждым предприятием самостоятельно, однако его методология должна быть общей, иначе принцип равной оплаты за равный труд будет обеспечен только в рамках предприятия, но не в рамках всего общества.

Основой оплаты труда является тарифная система, представляющая собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы в зависимости от

сложности выполняемой работы; условий труда( нормальные, тяжелые, вредные, особо тяжелые и особо вредные); природно-климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда.

Тарифная система включает следующие элементы:

- тарифную ставку;
- тарифную сетку;
- тарифные коэффициенты и тарифно-квалификационные справочники.[15]

Тарифная сетка представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются шестирядные тарифные сетки, дифференцируемые в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

Тарифная ставка – это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенного в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере увеличения разряда.

Разряд – это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда. При умножении соответствующего тарифного коэффициента на ставку (оклад) первого разряда, которая является базой, определяют заработную плату по тому или иному разряду. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Начиная со второго разряда, тарифный коэффициент, возрастает и достигает своей максимальной величины для самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой.

Предприятия могут самостоятельно, в зависимости от своего финансового положения и возможностей, разрабатывать тарифную сетку, определить число ее разрядов, размер прогрессивного абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов внутри сетки.

Разряды, присвоенные рабочим конкретные должностные оклады, установленные работникам, указываются в контрактах, договорах или в приказах по предприятию, организации. Эти документы следует обязательно довести до сведения бухгалтерии, так как они вместе с документами о выработке работника или табелем являются основанием для расчета заработной платы.

Достоинство тарифной системы оплаты труда в том, что она, во-первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во-вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и др.) и выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.[17]

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки. Применение такой системы целесообразно лишь в тех ситуациях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого коллектива.

Заработная плата каждого работника представляет его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы. При бестарифной системе оплаты труда присвоение работнику определенного квалификационного уровня не сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки или оклада, т.е. заранее конкретный уровень оплаты труда работнику неизвестен.

Эта модель может применяться:

— на основе постоянного коэффициента квалификационного уровня работника;

— на основе постоянного и текущего коэффициентов квалификационного уровня.

В первом случае работнику устанавливается единый постоянный коэффициент квалификационного уровня, который отражает его вклад в результат работы коллектива. Во втором случае постоянный коэффициент устанавливается в соответствии с основными результатами труда работника с учётом его квалификации, производительности труда, отношения к работе, а текущий коэффициент учитывает особенности труда в данном периоде времени .[12]

Определение коэффициента квалификационного уровня осуществляется следующим образом:

а) исходя из соотношений в оплате труда, фактически сложившихся за период, предшествующий бестарифной системе оплаты труда;

б) исходя из соотношений в оплате труда, вытекающих из действующих условий оплаты труда работников в период, предшествующий бестарифной системе.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда являются:

— система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда;

- экспертная система оценки результатов труда;
- «паевая» система оплаты труда;
- комиссионная система оплаты труда;
- система «плавающих окладов».

Оплата труда на комиссионной основе широко применяется в организациях, оказывающих услуги населению, осуществляющих торговые операции, для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламных агентов. Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

При системе плавающих окладов сотрудники получают деньги в зависимости от результата их работы, прибыли организации и суммы денежных средств, которую планируют расходовать на заработную плату. Руководитель организации может ежемесячно издавать приказ о повышении или понижении зарплаты на определенный коэффициент.

Сумму, выдаваемую сотруднику, рассчитывают, как произведение оклада на коэффициент повышения или понижения зарплаты. Этот коэффициент руководитель определяет самостоятельно и утверждает в приказе. Чтобы его рассчитать, необходимо сумму средств, направленных на выплату, разделить на сумму фонда оплаты труда, установленную в штатном расписании.[18]

Система оплаты труда с групповым премированием очень похожа на бестарифную. Отличие заключается в том, что заработная плата работников здесь состоит из двух частей: оклада и премии. Оклад определяется для каждого работника в соответствии с трудовым договором, премия определяется аналогично заработной плате при бестарифной системе оплаты труда.

Устанавливается общая сумма премий либо для отдела, либо для группы сотрудников, занятых в одном проекте. Далее определяется доля занятости

каждого сотрудника в этом проекте. После этого рассчитываются уже непосредственно суммы премий всем участникам проекта. Для расчета премии каждого сотрудника используется та же формула, что и в расчете заработной платы при бестарифной системе оплаты труда.

Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию. Премии в этом случае начисляются не за достигнутые результаты в работе, а за полученные навыки или знания. То есть чем выше квалификация или степень образования работника, тем большую премию он получит. Разумеется, последнее утверждение верно, если образование и квалификация специалиста соответствуют занимаемой должности и характеру работы.

Заработная плата при бонусной системе состоит из двух частей: оклада и премии. Бонус (вознаграждение или премия) может быть личный и командный. [19]

Личный бонус – вознаграждения, поощряющие высокие индивидуальные заслуги работника в деле решения стратегических и тактических задач предприятия также достижение более высоких индивидуальных результатов, вклад в снижение издержек производства, в увеличение объемов реализуемой продукции/услуги, экономию ресурсов и т.п.

Командный бонус – премиальное вознаграждение группы за достижение целей своего подразделения, стратегически или тактически значимых для организации в целом. Например, увеличение продаж, повышение конкурентоспособности, повышение прибыли, рост производительности в подразделении.

Размер премии для каждого работника должен быть четко определен. Он зависит от выручки, полученной непосредственно работником, общих доходов или прибыли организации.

Бонусная система оплаты труда применяется, например, для тех, от чьей работы напрямую зависят доходы или прибыль организации. Например, работников торговли и сферы услуг.[20]

Тантьема – это дополнительное вознаграждение (премия) представителей высшего управленческого звена, которое выплачивается за вклад руководителя на стратегическом уровне в существенное улучшение общих финансово-хозяйственных и корпоративно-командных показателей. Например, повышение общей прибыли предприятия, продвижение и закрепление нового товара или услуги на рынке, успешную реализацию стратегических установок, существенное снижение величины издержек производства, значительную экономию ресурсов, повышение эффективности производства.

Все системы заработной платы в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято подразделять на две большие группы, называемыми формами заработной платы.

Форма заработной платы – это тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты.[21]

Результаты труда, а соответственно и нормы труда, могут находить своё отражение в самых различных показателях: отработанном рабочем времени, количестве изготовленной продукции (выполненной работы), уровне использования производственных ресурсов, производительности труда. Эти показатели могут иметь натуральные, стоимостные или условные (условно-натуральные) измерители, они могут характеризовать как индивидуальные, так и групповые (коллективные) результаты труда.

Существуют две основные формы заработной платы:

1. Повременная – форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время.

2. Сдельная – форма оплаты труда за фактически выполненный объём работы на основании действующих расценок за единицу работы.

Повременная форма оплаты труда применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных параметров труда; при этой форме оплаты труда работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и уровня его квалификации.

Организация повременной оплаты труда требует соблюдения следующих условий:

1. Без надлежащего табельного учёта фактически отработанного времени нельзя правильно организовать повременную оплату труда.

2. Необходима тарификация рабочих повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов.

3. Установление и правильное применение норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков.

4. Создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.[22]

Различают несколько систем повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированным заданием, «плавающие оклады» и т.д.[22]

Заработная плата при простой повременной системе начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время. Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка.

Заработная плата работника за месяц ( $Z_{\text{пм}}$ ) при установленной часовой тарифной ставке работника данного разряда ( $T_{\text{ч}}$ ) определяется по формуле:

$$Z_{п.м.} = T_{ч} * Ч_{ф}, \quad (2)$$

где  $Ч_{ф}$  – фактически отработанное количество часов в месяце.

Заработная плата рабочего за месяц при дневной тарифной ставке определяется аналогично.

При месячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов, числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, а также планового количества рабочих дней согласно графику работы на данный месяц.[23]

Организации могут применять почасовую и поденную формы оплаты труда как разновидности повременной оплаты труда. В этом случае заработок работника определяется путем умножения часовой ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов или дней. Как правило, по таким формам оплачивается труд персонала вспомогательных и обслуживающих подразделений организации, а также лиц, работающих на условиях совместительства.

Повременно-премиальная система оплаты труда – представляет собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

При окладной системе оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам. Система должностных окладов используется для руководителей, специалистов и служащих. Должностной месячный оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количественные и качественные показатели.[23]

На предприятиях любой формы собственности должны быть утверждены руководством предприятия штатные расписания, где

указываются должности работающих и соответствующие этим должностям месячные оклады. Месячный оклад каждой категории работающего может быть дифференцирован в зависимости от уровня квалификации, ученого звания, степени и так далее, в соответствии с положением о профессии (должности).

Повременная с нормированным заданием( или сдельно-повременная) – при этом работнику устанавливается объем работ, который должен быть выполнен за определенный период времени.

Оплата труда руководителей государственных предприятий должна оговариваться в трудовом договоре, поэтому она получила название контрактной.

В настоящее время почти 80% рабочих экономически развитых стран находятся на повременной оплате труда с установленной нормой выработки. Применение этой системы направлено на эффективное решение следующих задач:

- выполнение производственных заданий по каждому рабочему месту и производственному подразделению в целом;
- совершенствование организации труда и снижение трудоёмкости выпускаемой продукции;
- рациональное использование материальных ресурсов и повышение качества выпускаемой продукции;
- развертывание коллективных форм организации труда;
- повышение профессионального мастерства рабочих и на этой основе широкое совмещение профессий;
- обеспечение планового прироста заработной платы в зависимости от роста производительности труда, повышение качества продукции и рационального использования материальных ресурсов;
- дифференциация заработной платы с учётом квалификации и категории рабочих в соответствии с их трудовым вкладом и условиями труда.

Недостатком повременной системы оплаты труда является то, что должностной оклад не в состоянии учесть различия в объёмах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации.

Сдельная система оплаты труда применяется, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм выработки, нормы времени, нормированного производственного задания.

Организация сдельной оплаты труда предусматривает соблюдение следующих условий:

1) наличие научно-обоснованных норм затрат труда и правильную тарификацию работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;

2) выработка продукции должна быть решающим показателем работы сдельщика, а её уровень должен непосредственно зависеть от самого работника. Иначе говоря, отдельный работник или их группа могли бы реально обеспечивать соответствующий уровень производительности своего труда;

3) создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы;

4) без надлежащего учёта результатов работы и фактически отработанного времени не может быть эффективной сдельной оплаты потому, что любые отклонения в правильности учета приведут к искусственному завышению объёма выполненной работы или уровню выполнения норм.

При сдельной системе оплаты труда работников оплата осуществляется по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции. Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг, которая определяется по формулам:

$$(3) \quad P_{ед} = T_{ст} / H_{выр}^н \quad \text{или} \quad P_{ед} = (T_{ст} \times T_{см}) / H_{выр}^{см}$$

где  $T_{ст}$  – часовая тарифная ставка выполняемой работы;

$T_{см}$  – продолжительность смены, ч;

$N_{выр}^ч$ ,  $N_{выр}^{см}$  – норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции;

$P_{ед}$  – расценка.

Сдельная расценка, а соответственно и сдельная форма оплаты труда, может быть индивидуальной и коллективной.

Если установлена норма времени, сдельная расценка определяется по формуле:

$$P_{сд} = T_{ст} * N_{вр}, \quad (4)$$

где  $N_{вр}$  – норма времени на изготовление продукции, работ, услуг.

В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате различают несколько форм оплаты труда.

Прямая сдельная система оплаты труда – когда труд работников оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (операций) по следующей формуле:

$$Z_{сд} = P_{ед} * B, \quad (5)$$

где  $Z_{сд}$  – сдельный заработок;

$P_{ед}$  – расценка;

$B$  – количество произведенной продукции.

Она может применяться там, где увеличение выпуска продукции зависит в основном от рабочего, где труд исполнителя нормируется, где на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Эта система недостаточно стимулирует работника повышать качество продукции, экономно расходовать производственные ресурсы.

Сдельно-премиальная – когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных

показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов. Она служит основой мотивации работников в улучшении как количественных, так и качественных результатов труда.

При сдельно-премиальной оплате труда работающему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы:

$$Z_{\text{сд.пр}} = Z_{\text{сд}} + Z_{\text{пр}} \text{ или } Z_{\text{сд. пр.}} = Z_{\text{сд}} * (1 + P_{\text{пр}}/100), \quad (6)$$

где  $Z_{\text{сд.пр}}$  – сдельный заработок при сдельно-премиальной оплате труда;

$Z_{\text{пр}}$  – премия за выполнение (перевыполнение) установленных показателей;

$P_{\text{пр}}$  – процент премии за выполнение показателей премирования.

В положении о премировании персонала устанавливают размеры премий и условий поощрения, при соблюдении которых премия выплачивается или снижается, если выявлены конкретные упущения в работе.

Сдельно-прогрессивная оплата труда предусматривает начисление заработной платы следующим образом:

- за объём работы в пределах трудовой нормы – по стабильной расценке;
- за объём работы, превышающий нормы выработки – по повышенным расценкам.

Применение сдельно-прогрессивной оплаты труда эффективно в тех случаях, когда требуется стимулировать быстрый рост объёма работы, например, на новом предприятии или на новом рынке. Однако при перевыполнении норм труда, здесь может быть утрачена обоснованная связь роста заработной платы с ростом производительности труда. Расчет заработка при сдельной системе оплаты труда осуществляется по документам о выработке.

Сдельно-регрессивная оплата труда характеризуется тем, что, начиная с определенного уровня перевыполнения норм, происходит снижение сдельной расценки.

Косвенно-сдельная оплата труда – система оплаты труда, при которой труд вспомогательного персонала оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными работниками, которых они обслуживают. Она применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих. Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают.

Косвенно-сдельную расценку ( $P_k$ ) можно рассчитать по формуле:

$$P_k = \frac{T_c}{Q}, \quad (7)$$

где  $T_c$  – дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по данной системе;

$Q$  – нормируемый объем ( суммарная норма выработки) обслуживаемых производственных рабочих.

Эта система мотивирует заинтересованность работника в улучшении обслуживания производственных процессов, рациональном использовании ресурсов и т.д.

Аккордная система – когда совокупный заработок определяют за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполняемых работ. Разновидностью аккордной формы является оплата труда работников, которые не состоят в штате предприятия и выполняют работы по заключенным договорам гражданско-правового характера. Аккордная оплата труда стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки. [23]

Аккордные сдельные расценки определяются при индивидуальной форме оплате труда по формуле:

$$P_{ак} = \sum P_i g_i. \quad (8)$$

При коллективной форме труда по формуле:

$$P_{ак} = \frac{\sum_{i=1}^n P_i g_i}{Q}, \quad (9)$$

где  $P_{ак}$  – аккордная сдельная расценка, руб. и коп.;

$P_i$  – расценка  $i$ -го вида работ, руб. и коп.;

$g_i$  – объем  $i$ -го вида работ в натуральных измерителях;

$Q$  – общий объем работ по конечному результату, в натуральных измерителях.

Сумма аккордного заработка определяется по формуле:

$$Z_{ак} = \sum P_{ак} \cdot Q. \quad (10)$$

Аккордно-премиальная система – означает, что за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ рабочим выплачивается премия.

Коллективная система – когда заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка и т.д. Коллективная сдельная оплата труда применяется на работах по сборке, ремонту, эксплуатации подвижного состава железных дорог и т.д. Бригадная сдельная оплата труда может применяться и в тех случаях, когда труд рабочих функционально разделен, т.е. каждый рабочий выполняет какую-либо работу самостоятельно, но в то же время он связан с каким-то конечным результатом производства. Нормы выработки при этом устанавливаются не для каждого рабочего, а для всей бригады рабочих.

При этой системе бригадные сдельные расценки определяются по одной из следующих формул:

$$P_{\delta} = \sum T_c \cdot H_{\text{вр}} \text{ или } P_{\delta} = \frac{\sum T_c}{H_{\text{выр}}}, \quad (11)$$

где  $P_{\delta}$  – бригадная сдельная расценка, руб. и коп.;

$T_c$  – тарифная ставка разряда выполняемой работы, руб. и коп.;

$H_{\text{вр}}$  – норма времени;

$H_{\text{выр}}$  – бригадная норма выработки.

Общий сдельный заработок бригады определяется по формуле:

$$Z_{\delta} = \sum P_{\delta} \cdot Q. \quad (12)$$

Основная заработная плата согласно Трудовому кодексу Российской Федерации не должна выплачиваться работникам реже, чем два раза в месяц. Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающее право работника на оплату за неотработанное время.[23]

## 2.2 Порядок учета страховых взносов

Все организации платят страховые взносы. Начисленная заработная плата представляет собой источник для исполнения работающих определенных обязанностей, которые реализуются в виде удержаний из заработной платы. Начисления в страховые взносы осуществляется работодателем каждый месяц. Часть социальных взносов платятся в налоговую службу, и только социальные взносы в социальное страхование от несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний по-прежнему платятся в Фонд Социального Страхования. Согласно трудовому кодексу, отпускные должно выдаваться не позднее трех дней до начала отпускных дней. Это означает что социальные взносы должны быть начислены одновременно с отпускными, даже если отпуск начался в одном отчетным периоде, а заканчивается в другом.[24]

Для учета страховых взносов в бухгалтерии, точнее в плане счетов, используются 69 счет и все субсчета к нему. К субсчетам первого порядка открывают субсчета второго порядка, чтобы отдельно выделить взносы на пенсионные и медицинские страхование. А также взносы в случай болезни, материнство и взносы от несчастных случаев на производстве. Начисленные взносы показывают по кредиту этих субсчетов в корреспонденции с дебетом счетов учетом затрат:

— дебет 20 (25,26,44) кредит 69 субсчет «ОПС» - начислены пенсионные взносы;

— дебет 20 (25,26,44) кредит 69 субсчет «Расчет с медицинскими взносами» - начислены взносы на медицинское страхование;

— дебет 20 (25,26,44) кредит 69 субсчет« Расчет взносов случай временной нетрудоспособности и материнство» - начислены взносы на временное нетрудоспособности и материнство;

— дебет 20 (25,26,44) кредит 69 субсчет« Расчет с ФСС по взносам от несчастных случаев и профзаболеваний» - начислены страховые взносы в ФСС РФ от несчастных случаев на производстве;

— уплаченные взносы отражаются по дебету субсчетов счета 69 «Расчет по социальному страхованию и обеспечению» и кредит счета 51 «Расчетный счет»

— дебет 69 субсчет( ОПС) кредит 51 «Расчетный счет» - уплачены взносы на страховую часть пенсии;

— дебет 69 субсчет (расчеты по медицинским взносам) кредит 51 «Расчетный счет» - уплачены медицинские взносы;

— дебет 69 субсчет «Расчет взносов случай временной нетрудоспособности и материнство» кредит 51 «Расчетный счет» - уплачены взносы временной нетрудоспособности и материнство;

— дебет 69 субсчет «Расчет с ФСС по взносам от несчастных случаев и профзаболеваний» кредит 51 «Расчетный счет» - уплачены страховые взносы в ФСС РФ от несчастных случаев в производстве.

Если организация работает по общей системе налогообложения, то расходы в виде страховых взносов на обязательное социальное, пенсионное и медицинское страхование учитываются в составе прочих расходов. Также касается взносов, начисленных на выплаты, не принимаемые в состав расходов по налогу на прибыль организации на основе общей системе налогообложения. Таким же образом действуют организации, действующие по упрощённой системе налогообложения (доходы минус расходы).[24]

От пятидесяти до ста процентов страховые взносы могут приниматься к уменьшению суммы налога, уплачиваемые в связи с применением специального режима в следующих случаях:

- упрощенная система налогообложения (УСН) на ставке 6%;
- единый налог на вмененный доход (ЕНВД).

Согласно налоговому кодексу( ст.122 НК РФ), если ежемесячные платежи по страховым взносам были уплачены позже установленных сроков, частично или полностью не уплачены, ответственные органы могут начислить организации штрафы в размере от 20 до 40 процентов от суммы.

Страховые взносы в налоговую и страховую уплачиваются не позднее 15-го число месяца, следующего за месяцем начисления. Если день уплаты попадает на выходной или праздничный день, то оплата производится ближайший рабочий день.

С 1 апреля 2020 по 31 декабря 2020 года Федеральный закон от 01.04.2020 № 102-ФЗ установил пониженные страховые тарифы 15% для плательщиков страховых взносов, признаваемых субъектами малого или среднего предпринимательства. Такие льготные тарифы продолжают свое действие до 1 января 2021 года на основании обновленной ст.427 НК РФ.

Плательщики страховых взносов, признаваемые субъектами малого или среднего предпринимательства в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2007 года N 209-ФЗ исчисляют страховые взносы по льготному тарифу только в части выплат, которые по итогам календарного месяца превышают сумму федерального МРОТ на начало года.

ОПС – 10%;

ФСС – 0%;

ОМС – 5%.

С суммы выплат равной или менее МРОТ страховые взносы начисляются по общеустановленному тарифу, для работников общий размер тарифа – 30%.

Таблица 1 – Тарифы страховых взносов с 01.04.2020 по 31.12.2020 для субъектов малого и среднего предпринимательства.

База с начала года	Выплата за месяц	ОПС	ФСС	ОМС	Всего
В пределах максимальной величины**	В пределах МРОТ* (12130)	22%	2.9%	5.1%	30%
	Сверх МРОТ	10%	0%	5%	15%
Сверх максимальной величины**	В пределах МРОТ * (12130)	10%	-	5.1%	15,1%
	Сверх МРОТ	10%	0%	5%	15 %

Льготные страховые тарифы применяются в отношении «части выплат в пользу физического лица, определяемой по итогам каждого календарного месяца как превышение над величиной минимального размера оплаты труда,

установленного федеральным законом на начало расчетного периода» (п.1 ст. 5 и ст.6 Федерального закона от 01.04.2020 N 102-ФЗ).

Согласно статье 423 Налогового кодекса РФ, для расчета страховых взносов нужно взять сумму федерального минимального размера оплаты труда на начало отчетного периода, т.е. на начало календарного года. На 01.01.2020 года федеральный МРОТ установлен в размере 12 130 руб. Соответственно по пониженным тарифам облагается разница между суммой выплат начисленных в пользу физического лица по итогам календарного месяца и 12130 руб.

Пример расчета по страховым взносам: Работнику по итогам апреля была начислена заработная плата в сумме 22130 руб. Общая сумма выплат нарастающим итогом с начала года не превышает максимальные величины баз взносов на ОПС и в ФСС. [26]

Страховые взносы должны быть начислены так: по тарифам: 22% на ОПС, 2.9 % в ФСС и 5.1 % на ОМС с суммы 12130 руб. – всего 3639 руб.

По тарифам: 10% на ОПС, 0 % в ФСС и 5 % на ОМС с суммы превышающей 12130 руб., т.е.  $22130 - 12130 = 10000$  руб \* 15% = 1500 руб.

Общая сумма страховых взносов –  $3639 + 1500 = 5139$  руб.

Таким образом, для расчета страховых взносов нужно взять сумму выплат, начисленных в пользу застрахованного физического лица по итогам календарного месяца. Если общая сумма выплат с начала года не превышает максимальную величину базы по взносам на ОПС и в ФСС, то с суммы до или равной 12130 руб. в 2020 году начисляем взносы по общему тарифу: 22% на ОПС, 2.9 % в ФСС и 5.1 % на ОМС, с суммы выплат, превышающей 12130 руб. за месяц начисляем взносы по льготному тарифу: 10% на ОПС, 0 % в ФСС и 5 % на ОМС.

## 2.3 Налог на доходы физических лиц

Налог на доходы физических лиц (НДФЛ) — основной вид прямых налогов. Исчисляется в процентах от совокупного дохода физических лиц за вычетом документально подтверждённых расходов, в соответствии с действующим законодательством.

Плательщиками налога на доходы физических лиц являются физические лица, для целей налогообложения подразделяемые на две группы:

— лица, являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации (фактически находящиеся на территории России не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев);

— лица, не являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации, в случае получения дохода на территории России.

Доходы, облагаемые НДФЛ:

— от продажи имущества, находившегося в собственности менее 3 лет;

— от сдачи имущества в аренду;

— доходы от источников за пределами Российской Федерации;

— доходы в виде разного рода выигрышей;

— иные доходы.

Налоговые агенты обязаны перечислять суммы исчисленного и удержанного налога не позднее дня, следующего за днем выплаты налогоплательщику дохода.

Порядок определения размера налога:

$$\text{РАЗМЕР НАЛОГА} = \text{СТАВКА НАЛОГА} * \text{НАЛОГОВАЯ БАЗА}$$

(13)

Ставка налога: В Налоговом кодексе Российской Федерации указано пять ставок налога на доходы физических лиц. Различные налоговые ставки установлены как в отношении видов доходов, так и в отношении категорий налогоплательщиков (Рисунок 3).

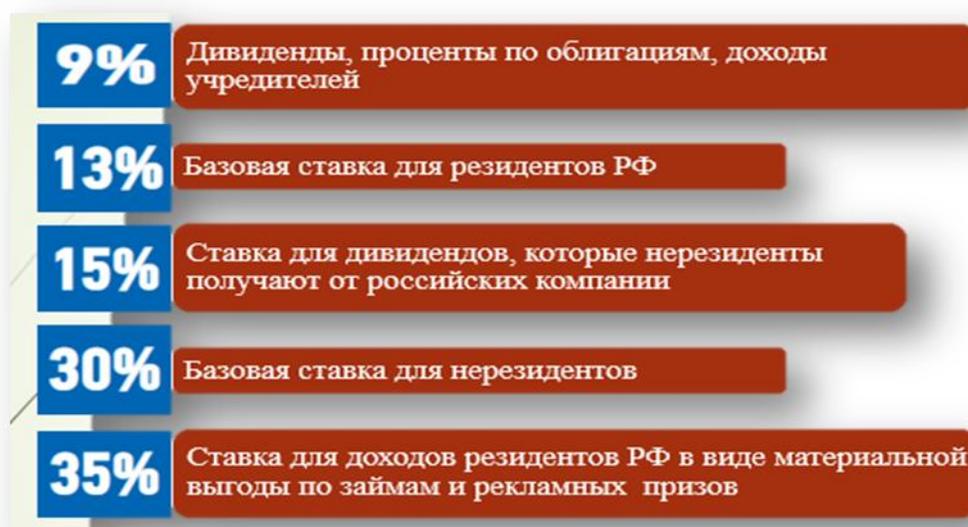


Рисунок 3 – Ставки по НДФЛ в РФ

Налоговые вычеты – это та сумма, на которую можно уменьшить налогооблагаемую базу. Под налоговым вычетом понимается возврат части ранее уплаченного налога на доходы физического лица, например, в связи с покупкой квартиры, расходами на лечение, обучение и т.д.

Делятся налоговые вычеты на:

стандартные( вычет на налогоплательщика, право на который имеют определенные льготные категории граждан, и вычет на ребенка);

социальные (на образование, медицинские услуги и другие);

имущественные (при приобретении недвижимости или продаже другого имущества);

профессиональные( затраты на осуществление предпринимательской деятельности, на создание, издание, исполнение произведений науки)

Таблица 2 - Стандартные вычеты на ребенка по НДФЛ. [27]

Размер вычета	На какого ребенка полагается вычет	Кому положен вычет
1400 рублей	На первого и второго ребенка в возрасте до 18 лет, либо учащихся очного отделения учебного заведения до 24 лет	Родителям, в том числе приемным, супругу (супруге) родителя, усыновителям, супругу (супруге) усыновителя, опекунам, попечителям
3000 рублей	На третьего и последующих детей в возрасте до 18 лет, либо учащихся очного отделения учебного заведения до 24 лет	Родителям, в том числе приемным, супругу (супруге) родителя, усыновителям, супругу (супруге) усыновителя, опекунам, попечителям
6000 рублей	На каждого ребенка инвалида в возрасте до 18 лет и учащегося очного отделения учебного заведения, до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы	Приемным родителям, супругу (супруге) приемного родителя, опекунам, попечителям
12000 рублей	На каждого ребенка инвалида в возрасте до 18 лет и учащегося очного отделения учебного заведения, до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы	Родителям, усыновителям, супругу (супруге) родителя или усыновителя



Рисунок 4 – Виды стандартных вычетов по НДФЛ [27]

Налоговая льгота положена тем работникам, которые являются ликвидаторами последствий Чернобыльской катастрофы и других работ, связанных с радиоактивным заражением, а также военнослужащих-инвалидов. У этой категории граждан вычет составляет 3000 рублей ежемесячно.

Герои Советского Союза, Герои России и некоторые другие военнослужащие получают ежемесячную льготу в размере 500 рублей.

Вид социального вычета	Предельный размер вычета
Пожертвования благотворительным организациям	В размере фактических расходов, но не более 25% суммы дохода налогоплательщика
Затраты на обучение детей, ближайших родственников налогоплательщика	В размере фактических расходов, но не более 50 000 рублей в год на каждого ребенка в общей сумме на обоих родителей
Затраты на свое обучение	В размере фактических расходов, но не более 120 000 руб. в год.
Затраты на лечение свое, детей, ближайших родственников	В размере фактических расходов, но не более 120 000 руб. в год

Рисунок 5 – Виды социального вычета по НДФЛ [27]

Вид имущественного вычета	Предельный размер вычета
Доход от продажи домов, квартир, дач, земельных участков	Не более 1 млн. руб.
Доход от продажи иного имущества, находившегося в собственности не менее 5 лет	Не более 250 тыс. руб.
Затраты на строительство или приобретение дома, квартиры или долей в них	Не более 2 млн. руб.
Затраты на погашение целевого кредита или перекредитование целевых займов	Не более 3 млн. руб.

Рисунок 6 – имущественные вычеты по НДФЛ [27]

Правом на имущественные налоговые вычеты обладает налогоплательщик, который осуществлял определенные операции с имуществом, в частности:

- продажа имущества;
- покупка жилья (дома, квартиры, комнаты и т.п.);
- строительство жилья или приобретение земельного участка для этих целей;
- выкуп у налогоплательщика имущества для государственных или муниципальных нужд.

Порядок предоставления имущественных налоговых вычетов установлен ст. 220 НК РФ.

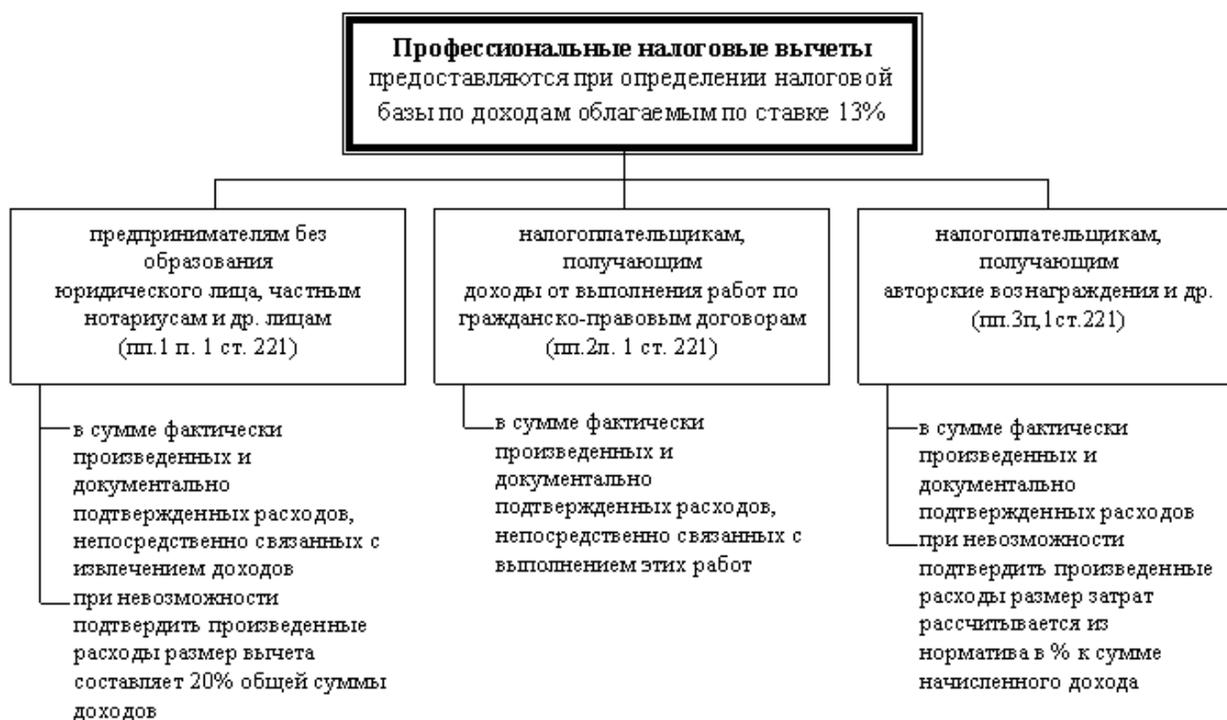


Рисунок 7 – Схема профессиональных налоговых вычетов.[27]

Профессиональные налоговые вычеты предоставляются в сумме фактически произведенных и документально подтвержденных расходов. Однако в исключительных случаях, вместо учета фактически произведенных

расходов, индивидуальные предприниматели могут получить вычет в размере 20% от общей суммы полученного ими дохода.

В отношении авторских вознаграждений или вознаграждений за создание, исполнение или иное использование произведений науки, литературы и искусства, а также вознаграждений, выплачиваемых авторам открытий, изобретений и промышленных образцов, при отсутствии документально подтвержденных расходов, полученный ими доход может быть уменьшен на норматив затрат (в процентах к сумме исчисленного дохода).

Перечень доходов, в отношении которых можно получить вычеты:

- доходы, полученные индивидуальными предпринимателями;
- доходы, полученные нотариусами, занимающимися частной практикой, адвокатами, учредившими адвокатские кабинеты и другими лицами, занимающимися частной практикой;
- доходы, полученные от выполнения работ (оказания услуг) по договорам гражданско-правового характера;
- авторские вознаграждения или вознаграждения за создание, исполнение или иное использование произведений науки, литературы и искусства, вознаграждения авторам открытий, изобретений и промышленных образцов, полученные налогоплательщиками.

Начисленная в бюджетных, казенных, автономных учреждениях заработная плата представляет собой источник для исполнения трудящимся определенных обязанностей, которые реализуются в виде удержаний из заработной платы.

Согласно законодательству Российской Федерации, налог на доходы физических лиц удерживается работодателем, когда в роли дохода служащего выступает заработная плата.[28]

Согласно Налоговому кодексу Российской Федерации (НК РФ), при расчете налога на доходы физических лиц есть возможность воспользоваться

вычетами (стандартные, социальные, имущественные, профессиональные), уменьшающими налогооблагаемую базу. В действующих организациях основном применяются стандартные вычеты. Все иные вычеты делаются на основе предоставления подтверждающих документов в налоговую инспекцию. На базе данных документов делается перерасчет уплаченного ранее НДФЛ. [28]

Формулы для расчета удержаний из заработной платы представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Формула расчета удержаний из оплаты труда.[28]

Удержание	Формула	Обозначения
НДФЛ	$U1 = (W - 1400 \times n - 3000 \times q) \times 0,13$	U1 – НДФЛ, n – иждивенцы (первый или второй), q – иждивенцы (третий и далее).
Алименты	$U2 = (W - U1) \times K_{1,2,3}$	U2 – сумма алиментов, K1 – один ребенок (0,25), K2 – двое детей (0,33), K3 – трое и более детей (0,5).
Профсоюзные взносы	$U3 = W \times 0,01$	U3 – профвзносы.

Расчет НДФЛ производится следующим образом:

1. Определение размера ранее начисленной заработной платы.
2. Делается расчет размера стандартных вычетов для данного работника( учитываются вычеты на его иждивенцев: детей до 18 лет, а при условии продолжения учебы – до двадцати четырех лет). Эти вычеты составляют с 2012 г. по стандартным ситуациям 1 400 рублей на первого и второго иждивенца и 3 000 рублей – на третьего и последующих иждивенцев и т.д. Контрольная сумма начислений в 2018 году: 350 000 рублей для стандартных вычетов.
3. Рассчитывается налогооблагаемая база (начисленная заработная плата, уменьшенная на сумму вычетов).
4. Расчет размера подоходного налога (от налогооблагаемой базы берется 13% – основная фиксированная ставка по РФ).

5. Сумма к выдаче работнику определяется как разница между тридцать четвертой начисленной заработной платой и удержаниями (НДФЛ и пр.).

Следует обратить внимание на то, что НДФЛ взимают в полных рублях. То есть начисления до 50 копеек не засчитываются, а начисления более 50 копеек округляются до одного рубля. Например, расчетная сумма НДФЛ составила 987, 43 рублей, следовательно, с налогоплательщика удерживается сумма НДФЛ в 987 руб.

Независимо от применяемой системы налогообложения материальная помощь облагается НДФЛ, однако НДФЛ не удерживается с материальной помощи, не превышающий 4 тыс. руб. за налоговый период на одного сотрудника. Если сотрудник получает материальную помощь от руководителя по двум или более основаниям, то считать его единовременным нельзя. В этом случае вторая выплата облагается НДФЛ.

Удержание НДФЛ из заработной платы работника осуществляется по кредиту счета 68 - (НДФЛ) дебет счета 70 - «Расчеты с персоналом по оплате труда» Перечисление удержанного НДФЛ проводится – по дебету счета 68 – (НДФЛ) – кредит счета 51 «расчетные счета».

Удержан НДФЛ с выплаты работнику не за рабочий деятельность (материальной помощь) – дебет счета 73 «Расчет с персоналом по прочим операциям» – кредит счета 68 (НДФЛ).

Удержан НДФЛ с физических лиц, не являющихся штатными работниками – дебет счета 76 «Расчет с разными дебиторами и кредиторами» - кредит счета 68 (НДФЛ).

На основании исполнительных листов в организации удерживаются алименты на содержание детей. Ставки удержаний: 25% на одного ребенка; 33% – на двух детей; 50% – на трех и более детей. Как видно из таблицы 1, расчетной базой для алиментов является начисленная заработная плата за вычетом НДФЛ.

## **2.4 Сравнительный анализ бухгалтерского и налогового учета расчетов по оплате труда в Российской Федерации и Республике Узбекистан**

В Российской Федерации и Республике Узбекистан основные правила бухгалтерского и налогового учета закреплены в законодательных документах. В России таким документом является Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ [29], а в Республике Узбекистан – Закон «О бухгалтерском учете» № 404-ЗРУ от 13.04.2016 г. Также каждый из законов государств сопровождается Планом счетов бухгалтерского учета и другими нормативно-правовыми актами.

Налоговый учет в Российской Федерации регулируется Налоговым кодексом Российской Федерации, в Республике Узбекистан, также существует свой Налоговый кодекс, кроме того, в методологическом плане системы учета двух стран имеют схожие характеристики, вместе с тем некоторые из них являются препятствиями на пути конвергенции с международными стандартами. Это, в первую очередь, относится к преобладающему государственному регулированию организации системы бухгалтерского учета, воздействия налогообложения на правила занесения показателей в системе финансового учета. Россия, накопила некоторый опыт решения вопросов, с которыми также только сталкивается и Узбекистан в ходе изменения учетной системы. К таким преобразованиям относится формирование инфраструктуры использования мировых стандартов, повышение роли общественных и профессиональных организаций в системе регулирования учета и в разработке национальных стандартов.

Методологические подходы, заложенные в Государственной Программе реформирования системы бухгалтерского учета в Республике Узбекистан и в

Законе Республики Узбекистан «О бухгалтерском учете», в дальнейшем были отражены в национальных стандартах бухгалтерского учета. По состоянию на 1 января 2016 г. Министерством финансов РУз разработано более 25 национальных стандартов бухгалтерского учета (НСБУ) [30].

Общая структура системы нормативного регулирования бухгалтерского учета базируется на законе РУз «О бухгалтерском учете» (новая редакция принята 13.04.2016 г.). На его основании разрабатываются новые национальные стандарты бухгалтерского учета Республики Узбекистан (НСБУ РУз).

Разработкой оптимальной схемы сочетания государственного регулирования и общественного контроля за соблюдением национальных стандартов бухгалтерского учета занимается Национальная Ассоциация бухгалтеров и аудиторов Республики Узбекистан (НАБАРУз) [33].

НАБАРУз является:

- ассоциированным членом Международной Федерации Бухгалтеров (IFAC);
- членом координационного совета стран СНГ по методологии и развитию бухгалтерского учета;
- членом Ассоциации бухгалтеров и аудиторов «Содружества»;
- имеет прочные связи с национальными ассоциациями бухгалтеров и аудиторскими палатами США, Англии, Франции, Германии и др. развитых стран мира.

Основными целями её деятельности является:

- формирования нового экономического мышления;
- развитие профессий бухгалтеров и аудиторов в Республике Узбекистан и приближение их к мировым стандартам, отвечающим критериям членства в IFAC;
- обеспечение профессиональной защищенности бухгалтеров и аудиторов;

— формирование и использование банка данных о профессиональных достоинствах и профессиональном уровне работы бухгалтеров и аудиторов в условиях рыночных отношений [31].

В результате проведенных реформ на сегодняшний день в Узбекистане сформирована четырехуровневая система нормативно-правового регулирования бухгалтерского учета.

Вхождение Узбекистана в международные профессиональные организации позволяет ускорить решение указанных проблем. В этой связи важное значение имеет вступление Национальной ассоциаций бухгалтеров и аудиторов Республики Узбекистан (НАБА РУз) в Международную федерацию бухгалтеров( МФБ – IFAC).

Предстоит наладить более тесное сотрудничество с другими специализированными международными организациями в области бухгалтерского учета: Комитетом по международным стандартам финансовой отчетности (КМСФО), секцией по бухгалтерскому учету Комитета по торговле и развитию ООН, Организацией экономического сотрудничества и развития [33].

Международное сотрудничество с целью реформирования отечественного бухгалтерского учета рассматривается как самостоятельное направление.

Налоговый учет тесно связан с бухгалтерским учетом. Ведь оба вида учета оперируют одними и теми же первичными документами; фиксируют одни и те же данные и факты хозяйственной жизни. Как бухгалтерский, так и налоговый учет в основном ведут одни и те же специалисты – бухгалтеры [35].

Если сравнивать принципы ведения налогового и бухгалтерского учета то, этим двум видам учета присущи такие общие черты как непрерывность осуществления, сплошное отражение хозяйственных фактов, юридическая доказательность( документальный характер), стоимостное измерение.

Важным аспектом налогового учета является момент возникновения валовых доходов, валовых расходов для исчисления налога на прибыль и налогового кредита для исчисления НДС [33]. Действие правила первого события, установленного налоговым законодательством повлекла то, что в момент отражения указанных показателей для целей налогообложения не совпадает с моментом возникновения (признания) бухгалтерских доходов и расходов.

Третьей особенностью налогового учета является определение для каждого вида налогов своего налогового периода — срока, в течение которого завершается процесс формирования налоговой базы, окончательно определяется размер налогового обязательства [33]. Необходимость этого показателя обуславливается тем, что многим объектам налогообложения (прибыли, доходу, выручке) свойственна продолжительность во времени и повторяемость.

Для финансовой отчетности установлены единые сроки формирования показателей, предприятия подают годовую бухгалтерскую отчетность после окончания года, а промежуточную — ежеквартально.

Несмотря на такую взаимосвязь, результаты по данным бухгалтерского и налогового учета могут отличаться между собой. Основными причинами таких отклонений являются наличие различий между правилами ведения бухгалтерского учета и порядком формирования налоговой базы. Речь, прежде всего, идет о различии в методике определения сумм валовых расходов, валовых доходов и налогооблагаемой прибыли в налоговом учете с суммами расходов и доходов, результатов деятельности в бухгалтерском учете.

Кроме того, если в бухгалтерском учете в целом исследованы теоретические категории, существует отдельная методология учета, то теоретическая база налогового учета ограничивается лишь правилами его ведения. Существенным отличием является назначение бухгалтерской и налоговой отчетности. Если по данным первой можно охарактеризовать

финансовое состояние субъекта хозяйствования, то по данным второй — состояние расчетов с бюджетом по соответствующим налогам и сборам.

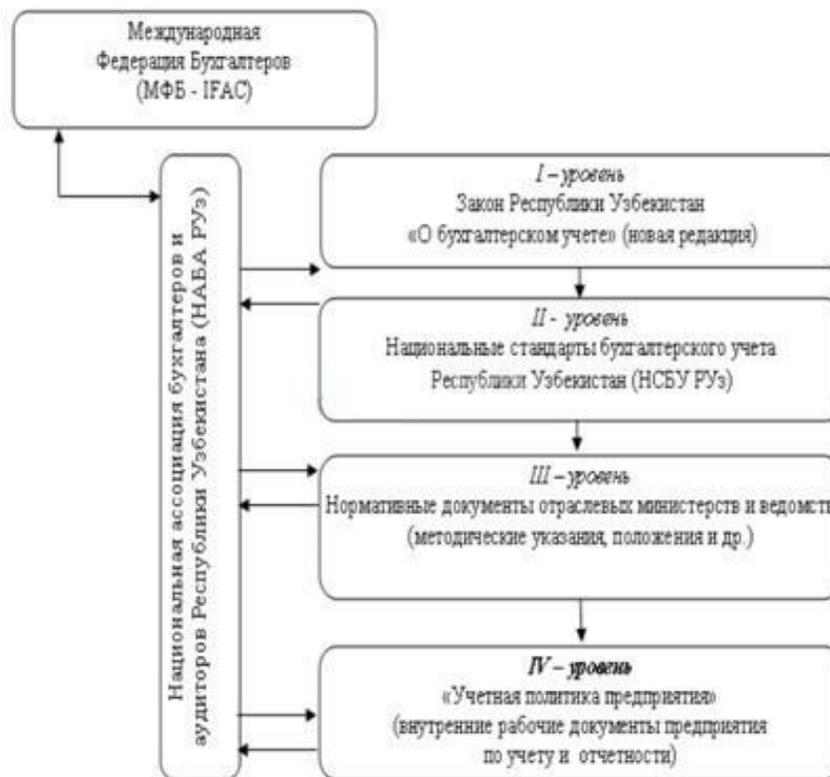


Рисунок 8 – Система нормативно-правового регулирования бухгалтерского учета в Узбекистане [31]

Предусматривается более тесное взаимодействие с национальными профессиональными организациями по бухгалтерскому учету в части разработки стандартов бухгалтерского учета.

Основная цель использования НСБУ состоит в том, чтобы полностью и справедливо применять методы бухгалтерского учета и учитывать недостатки при его внедрении, чтобы их устранять в дальнейшем. Политика предприятия, которая основывается на НСБУ, является точной настолько, что становится намного легче контролировать деятельность предприятия.

Значимость НСБУ заключается в том, что каждый объект учета освобождается от стандартов, соответствующие стандарты используются для

учета этих операций, а соответствующие выводы составляются при подготовке и проверке финансовой отчетности, отражающей операции предприятия.

Стандарты бухгалтерского учета включают основные принципы бухгалтерского учета и состоят из 24 стандартов.

В республике Узбекистан основным нормативным документом, регулирующим процессы автоматизации бухучета является: «О принципах и гарантиях свободы информации» № 439-П от 12.12.2002, «Об информатизации» № 560-П от 11.12.2003г. Существующая законодательная основа создает благоприятные условия для более активной деятельности предприятий в области автоматизации учетных процессов.

Немаловажным элементом является комплексная автоматизация как система управления всей деятельностью компании, которая обеспечивает обоснованное принятие управленческих решений.

Наиболее яркими примерами использования процессов автоматизации на предприятиях республики Узбекистан является применение таких программных продуктов как:

БЭМ;

УзАСБО;

UZTO;

СОЛИК ИНФО;

«1С: Бухгалтерия 8 для Узбекистана» и др.

Начиная с января 2015 года, согласно федеральному закону от 20 апреля 2014 года № 81-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации», был внесен ряд изменений в некоторые статьи Налогового кодекса Российской Федерации, которые непосредственно способствуют сближению бухгалтерского и налогового учета. Активная работа по сближению учетов ведет и по сей день, которая заключается в устранении

различий и формировании общих методов и правил по определению налогооблагаемой базы, которые схожи с правилами и методами бухгалтерского учета.

В Республике Узбекистан методологические подходы в «Государственной Программе реформирования системы бухгалтерского учета в Республике Узбекистан» и Законе Республики Узбекистан «О бухгалтерском учете» нашли свое отражение в национальных стандартах бухгалтерского учета (более 25 стандартов). В России они называются Положения по бухгалтерскому учету (ПБУ).

Особенность налогового законодательства Республики Узбекистан заключается в том, что ставки по налогам устанавливаются не Налоговым кодексом, как в Российской Федерации, а решением Президента Республики Узбекистан, причем ежегодно. Также, подзаконными актами устанавливаются различные списки и перечни, которые необходимы для целей исчисления налогов, например, перечни видов деятельности, подлежащих упрощенному налогообложению, подакцизных товаров и так далее.

Исходя из этого, иные нормативно-правовые акты представляют собой важную составную часть налогового законодательства. Таким образом, именно от данных законодательных документов будет зависеть конечная сумма, подлежащая уплате, тогда как Налоговый кодекс устанавливает только общие правила налогообложения и их особенности для некоторых категорий плательщиков.

В связи с принятием некоторых Указов Президента в экономической сфере, в частности, в сфере регулирования бюджетно-налоговых отношений, вносятся соответствующие изменения в 55 законодательных актов, а также в Таможенный, Налоговый, Бюджетный кодексы, определяющих понятия базового расчета размеров заработной платы, пенсий, пособий и размеров штрафов. В соответствии с ними взамен «минимального размера заработной

платы» вводятся понятия «минимальный размер оплаты труда», « базовая расчетная величина», « базовая величина исчисления пенсии» [34]

Для совершенствования порядка определения размеров оплаты труда, назначением пенсий и взиманием налогов, госпошлин, штрафов, сборов и иных платежей с 1 февраля 2020 года взамен минимального размера заработной платы установлены:

- минимальный размер оплаты труда – 679 500 сумов (5003 руб.);
- базовая расчетная величина – 223 000 сумов (1618 руб.);
- базовая величина исчисления пенсии – 223 000 сумов (1618 руб.);
- К сравнению РФ: С 01.01.2020 г МРОТ = 12130 руб.

Таблица 1. Сравнительный анализ РФ и РУз по МРОТ и ИПЦ.

Страна /Показатели	Узбекистан	Россия	Абсолютная Отклонения	относительная отклонения
Мрот	5003	12130	-7127	2,42
ИПЦ	100,6	180,8	-80,2	1,80

Как показывать сравнительный анализ по МРОТ в Узбекистане относительно низкий показатель МРОТ на 01.01.2020 г (5003 руб.) по сравнению с РФ на 01.01.2020 г (12130 руб.), если смотреть на показатель ИПЦ (Индекс потребительских цен) что показывает в Узбекистане 100,6 и в РФ 180,8 на 1,8 раз больше. Соотнести эти показатели, и мы получаем для Узбекистана МРОТ, который должно составлять как минимум 6740 руб. но последние годы экономические изменения показывают положительный динамику роста, что приводит к быстрому развитию и росту экономики Узбекистана.

По налогообложению оплаты труда в Узбекистане и в РФ можем увидеть сходство по принципу расчета так как налоговая база Узбекистана формируется на основе налоговой базы РФ, но составляет значительную разницу в сумме.

По закону «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с принятием основных направлений налоговой и бюджетной политики на 2019 год».

Согласно этому документу, с 1 января 2019 года отменяются страховые взносы во внебюджетный пенсионный фонд в размере 8% и обязательные отчисления в государственные целевые фонды в размере 3,2%. Ожидается, что в результате у компаний останутся дополнительные 5 трлн сумов.

Вводится единая ставка налога на доходы физических лиц в 12% — это обеспечит рост зарплаты в среднем на 6,5%.

Например: работник получающий заработную плату 30 тыс. руб. в Узбекистане будет облагаться единой налоговой ставкой 12 % от суммы т.е. денежных выражениях 3600 руб и все.

Работник получающий заработную плату 30 тыс. руб. в РФ будет облагаться 13 % налоговой ставкой, и 30 % на страховые взносы:

Страховые взносы:	Сумма НДФЛ – $30000 * 13\% = 3900;$
-------------------	--

1. На пенсионное страхование:

$30\ 000 \times 22\% = 6600$  рублей.

2. На социальное страхование:

$30\ 000 \times 2,9\% = 870$  рублей.

3. На медицинское страхование:

$30\ 000 \times 5,1 = 1530$  рубля.

4. На страхование от несчастных случаев:

$30\ 000 \times 0,2\% = 60$  руб.

Итого: 12960 руб. удерживается с заработной платы и 17040 руб. чистыми получает на руку работник в РФ.

Порядок оплаты отпускных и больничных в России И Узбекистане: По действующим сейчас правилам выплачивать отпускные необходимо не позднее

чем за 3 календарных дня до начала отпуска (ст. 136 ТК). Например, работник собирается в отпуск с понедельника. Выплатить ему отпускные нужно не позднее четверга предыдущей недели. в РФ Расчет отпускных в 2020 году нужно вести из среднего заработка. Формула расчета отпускных в 2020 году следующая:

$$\text{Отпускные} = \text{Среднедневной заработок} * \text{Количество дней отпуска} \quad (14)$$

Работник собирается в отпуск с 15 января 2020 года на 7 календарных дней. Январь – июнь, и август – декабрь 2019 года он отработал полностью. В июле брал отпуск на 28 календарных дней. Выплаты за 2019 год, которые включают в расчет отпускных равны 965 400 руб. Покажем, как бухгалтер рассчитает отпускные.

Вначале нужно вычислить количество дней в расчетном периоде. 11 месяцев работник трудился все положенные дни. В июле отработано только 3 календарных дня из 31. За июль в расчет нужно включить 2,84 дней (3/31 x 29,3).

Общее количество дней в расчетном периоде – 325,14 дн. (29,3 дн. x 11 мес. + 2,84 дн.).

Средний заработок для отпускных – 2969,18 руб. (965 400 руб./325,14 дн.).

Сумма отпускных – 20 784,26 руб. (2969,18 руб. x 7 дн.).

Трудового Кодекса Республики Узбекистан гласит, что в целях восстановления трудоспособности, всем работникам, проработавшим в организации не менее шести месяцев( включая и трудоустроенных по совместительству) предоставляется отпуск. На протяжении этого периода за сотрудником сохраняются занимаемая должность и оплата в размере его среднего заработка.

За расчетный период – февраль 2018 года – март 2019 года А.С.Кодирову были начислены выплаты сверх должностного оклада (ежемесячные премии) в размере 6 000 000 сумов. Оклад работника на момент ухода в отпуск – 2 400 000 сумов.

Средний дневной заработок для оплаты отпускных Кодирову бухгалтер организации рассчитал так:

$$(2\,400\,000 \text{ сумов} + (6\,000\,000/12)) / 25,4 = 114\,173,23 \text{ сум./дн.}$$

Итоговую сумму отпускных Кодирову бухгалтер организации рассчитал так:  $114\,173,23 \times 24 = 2\,740\,157,52$  сумов.

Как показывает выше приведенные расчеты что выплаты по отпускным в России и в Узбекистане одинокого вычисляется и выплачивается до 3 дней до отпуска.

Как выплачивается больничное пособие в России и в Узбекистане:

В России Оплата пособия регулируется Федеральным законом от 29.12.2006 №255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством". Размер пособия при этом должен составить 60% среднего заработка, который рассчитывается, как обычно, за два предшествующих календарных года. Больничные по временной нетрудоспособности работодатели выплачивают сотрудникам на основании больничных листов. Основную часть листа заполняет врач, компания же проставляет данные только в разделе «Заполняется работодателем».

Чтобы рассчитать сумму больничного пособия, которую работодатель должен выплатить сотруднику, определите:

- расчетный период;
- заработок сотрудника за расчетный период;
- средний дневной заработок сотрудника;
- страховой стаж сотрудника;
- размер дневного пособия;

— итоговую сумму больничного пособия.

Формула для расчета пособия:

Сумма больничного пособия	=	Средний дневной заработок	×	Количество календарных дней болезни	×	Размер пособия исходя из страхового стажа (%)
---------------------------------	---	---------------------------------	---	---	---	--

Формула для расчета среднего заработка:

Средний дневной заработок	=	Заработок за расчетный период	:	730
---------------------------	---	-------------------------------	---	-----

Порядок расчета больничного в Узбекистане регулируется Положением №1136 от 08.05.2002 года. Гарантия выплаты пособия по нетрудоспособности установлена трудовым законодательством. Получить выплаты по больничному листу работник может, если он:

- заболел или получил травму;
- отправился на санаторно-курортное лечение;
- ухаживал за болеющим членом семьи;
- был временно переведен на другую работу из-за того, что заболел туберкулезом или проф. заболеванием;
- находился в реабилитационном учреждении для восстановления трудоспособности или протезировании. А также пособие выплачивается, если был объявлен карантин.

Расчет больничного сотруднику, который принес листок нетрудоспособности можно объяснить простыми словами (среднедневной заработок умножается на размер пособия и количество рабочих дней на больничном).

Если рассмотреть детально:

Шаг 1. Определяется среднемесячный заработок сотрудника. При повременной оплате труда в расчет в размере 1/12 части принимают зарплату, все надбавки и доплаты сотрудника и премии, полученные за предшествующие 12 месяцев.

Шаг 2. Рассчитывают среднедневной заработок. Среднемесячный заработок сотрудника делят на количество рабочих дней в месяце. В расчет принимают рабочие дни по графику работы предприятия.

Шаг 3. Находят сумму пособия за 1 день. Среднедневной заработок умножают на размер пособия. Размер пособия зависит от многих факторов – стажа сотрудника, состоит он на учете по социально-значимым заболеваниям или нет и других.

Шаг 4. Определяют общую сумму больничного. Сумму пособия за день умножают на количество рабочих дней на больничном.

Так как на размер пособия влияют многие другие факторы, расскажем об этом отдельно. Стаж для расчета больничного играет важную роль для всех сотрудников, кроме тех, кто:

- является участником войны 1941-1945;
  - является воином-интернационалистом или приравненным к ним лицом;
  - имеет на иждивении троих и более детей до 16 лет (или учащихся до 18 лет);
  - участвовал в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС или эвакуирован из этой зоны и имеет заболевания кроветворной системы, щитовидной железы и злокачественными образованиями;
  - получил трудовые увечья или проф. заболевания.
- Независимо от стажа, размер пособия у них составляет 100%.

Если сотрудник состоит на учете по следующим заболеваниям: туберкулез, СПИД, психические болезни, лепра, онкологические заболевания,

опасные новообразования, заболевания, передаваемые половым путем, размер пособия составит:

- 60%, стаж меньше 5 лет;
- 80%, стаж от 5 до 8 лет;
- 100%, стаж более 8 лет.

У всех остальных сотрудников размер пособия будет равен 60% (стаж до 8 лет) или 80% (стаж более 8 лет или круглым сиротам до 21 года).

Результат выше приведенных расчетов:

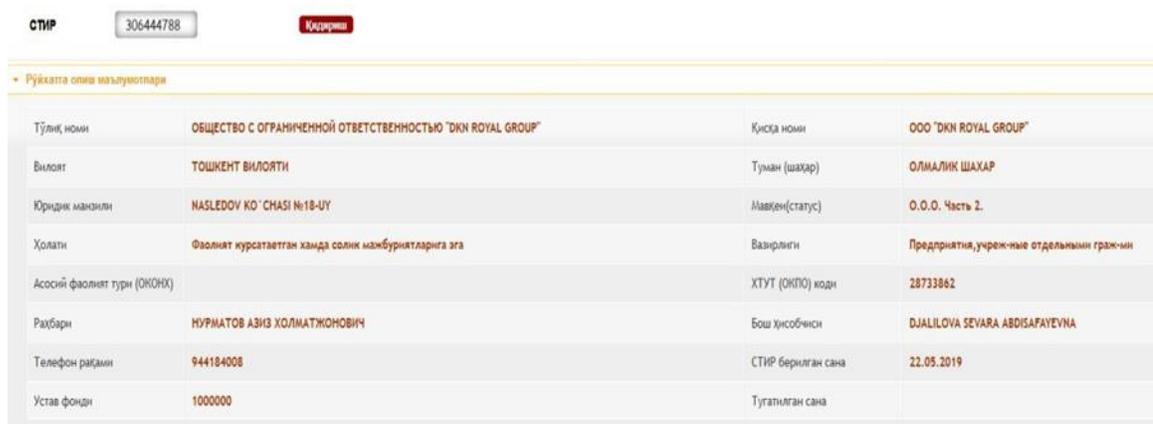
В РФ размер МРОТ значительно высокое (12130 руб) чем в Узбекистане (5003 руб), для Узбекистана это компенсируется за счет налогов и ИПЦ, налоги показывает, что в РФ налоговое бремя выше (13% НДФЛ, 30% Социальные взносы) чем в Узбекистане (12% единая ставка). По порядку вычисления и оплаты отпускных и больничных выплат одинаково схожи, разница приходится только по сумме что в РФ выше, это аналогично тем что уровень жизни в РФ выше чем в Узбекистане.

Все выше приведенные расчеты это свидетельствует о том, что за последние три года Узбекистан добился значительного прогресса по организации труда. Также проведен ряд мер по совершенствованию нормативно-правовой базы, демонстрируется неизменная приверженность к расширению сотрудничества по имплементации международных трудовых стандартов.

### 3. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда и другим расчетным операциям в ООО «DKN Royal group»

#### 3.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «DKN Royal group»

Общество с ограниченной ответственностью «DKN Royal group» в лице Нурматова А. Х., начало свою работу 22.05.2018 года в сфере строительства, в деятельность которой ходит демонтаж, строительство частных домов и мелкие ремонты (Рисунок 9).



СНИП 306444788 Юридический

Рўйхатта олиш маълумотлари

Тўлиқ номи	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "DKN ROYAL GROUP"	Қисқа номи	ООО "DKN ROYAL GROUP"
Вилоят	ТОШКЕНТ ВИЛОЯТИ	Туман (шаҳар)	ОЛМАЛИК ШАХАР
Юридик манзили	NASLEDOV KO' CHASI №18-UY	Мақоми(статус)	О.О.О. Часть 2.
Холати	Фаолият кўрсатаётган ҳамда солиқ мажбуриятларига эга	Вазирлиги	Предприятия, учрежденные отдельными гражд-ми
Ассосий фаолият тури (ОКОНХ)		ХТУТ (ОКПО) коди	28733862
Раҳбари	НУРМАТОВ АЗИЗ ХОЛМАТЖОНОВИЧ	Бош ҳисобчиси	DJALILOVA SEVARA ABDISAFAYEVNA
Телефон рақами	944184008	СНИП берилган сана	22.05.2019
Устав фонди	1000000	Тугатилган сана	

Рисунок 9 - Данные о предприятия ООО «DKN Royal group»

Общество действует в соответствии с законодательством Республики Узбекистан, регулирующим предпринимательскую деятельность и отношения собственности правовыми актами, действующими на территории Республики Узбекистан, а также Уставом. Так как законодательство Республики Узбекистан формировалось на основе законов Российской Федерации, большая часть законов схожи и различаются только цифрами.

По постановлению президента №4086 от 26.12.2018 года, в соответствии с Налоговым кодексом и законодательством, принятым в основных областях

налоговой и бюджетной политики, ставки налогов были резко снижены с 1 января 2019 года для создания более благоприятных условий для бизнеса.

В частности, с целью увеличения реальных доходов населения, обеспечения прозрачности заработной платы:

- установлена единая ставка 12% вместо действующих 4-уровневых (0; 7,5; 16,5; 22,5) ставок НДСФЛ;
- 8% страховые взносы в Пенсионный фонд отменены;
- ставка единого социального платежа была снижена с 25 процентов до 12 процентов.

В результате этих изменений налоговая нагрузка на фонд оплаты труда была уменьшена в среднем в 1,8 раз, что дает возможность предприятиям повысить заработную плату своим сотрудникам и создать новые рабочие места.

Примером снижения налоговой нагрузки на фонд оплаты труда являются физические лица, которые платили налоги по разным ставкам.

Например, в 2018 году при НДСФЛ равном 7,5% и страховых взносах, равных 8%, для гражданина, получающего заработную плату 10,3 млн. сумов в год, размер НДСФЛ составлял 620,1 тыс. сумов и 826,8 тыс. сумов - размер страховых взносов. Всего было удержано 1,4 млн. сумов в год, а работник в итоге получал 8,9 млн. сумов в.

В 2019 году, при ставке 12% гражданин с годовой зарплатой в 10,3 миллиона сумов, будет платить только 1,2 миллиона сумов подоходного налога, а та часть дохода, которую он получит, составит 9,1 миллиона сумов. По сравнению с 2018 годом, в 2019 году работник получил на 200 тыс. сумов больше.

Таблица 4 – анализ НДСЛ в Республике Узбекистан до и после изменений

Взносы	2018 год	2019 год	Удельный вес (%)2018	Удельный вес (%)2019	Относительно е отклонения (%)
Размер оплаты (тыс. сум)	20700	20700	100	100	
Страховые взносы	1700	-	8,2	0	-8,2
НДСЛ	2300	2500	11,11	12%	1
Итог	4000	2500	19,32	12%	-7,32

Вышеприведенные анализы показывают, что с 01.01.2019 года чем выше оплата труда работника, тем меньше налоговая нагрузка.

Уставный фонд ООО «DKN Royal group» составляет 1000000 сум. Участниками Общества являются физические лица, граждане Узбекистана указанные Рисунке 10.

Т.Р	Номи (Ф.И.Ш)	СТИР	Сана	Мамлакат	Улуши		Ташкил этган бошқа корхоналари
					Фондда(%)	Пул шаклида	
1	TASHMATOV XAIRULLA TURGINALIYEVICH	601941039	22.05.0019	Узбекистан	20	800000	ООО "ALLIANCE OPTIMA" (306507028), ООО "OPTIMA PLUS" (302775782),
2	TADJIYEV OTABEK TURGINALIYEVICH	546536568	22.05.0019	Узбекистан	20	800000	ООО "ALLIANCE BUILDER" (305766941),
3	NI DMITRIY ALEKSANDROVICH	503547251	22.05.0019	Узбекистан	20	800000	ООО "OPTIMA PLUS" (302775782), ООО "FORWARD AND UPWARD" (306619196), ООО "GEO DAD" (305818567), ООО "RESTORER DAD" (303966844),
4	KUPRYLOVA TAMARA FEDOROVNA	560028229	22.05.0019	Узбекистан	40	1600000	

Рисунок 10 – Учредители ООО «DKN Royal group»

ООО «DKN Royal group» является коммерческой организацией, что определяет цели его функционирования:

получение прибыли;

содействие социально-экономическому развитию страны;  
завоевание и удержание доли рынка в строительной сфере;  
достижение высокого качества работы.

Для достижения поставленных целей предприятие решает следующие задачи:

- максимизация размера получаемых доходов;
- обеспечение персонала предприятия заработной платой, соответствующими условиями труда и возможностью профессионального роста
- недопущение сбоев в работе предприятия;
- обеспечение потребителей услугами предприятия в соответствии с договорами и рыночным спросом.[26]

Основным видом деятельности ООО «DKN Royal group» является демонтаж зданий.

Таблица 5 – Дополнительные виды работы

№	Наименование работ.	Ед.
1	Демонтаж	М2/шт
2	Стены, перегородки	М2/шт
3	Полы	М2/шт
4	Потолки.	М2/шт
5	Электрика	М2/шт
6	сантехника	Шт/м2

Организационная структура управления ООО «DKN Royal group» является линейно-функциональной на рисунке 11.



Рисунок 11 – Организационная структура ООО «DKN Royal group»

Специалисты имеют должностные инструкции, согласно которым распределяются их обязанности. Функции и организация деятельности структурных подразделений определяются положением, утвержденным приказом руководителя предприятия. Руководство текущей деятельностью предприятия осуществляет директор.

Таблица 6 – Структура персонала ООО «DKN Royal group» 2018 – 2019

Показатель	2018 год	2019 год	Отклонение, чел.	Процент обеспеченности, % 2019 – 2018
			2019 – 2018	
Численность персонала, в том числе:	42	41	-1	99,11
промышленно- производственный персонал:	28	26	-2	97,92
руководители	1	1	0	100,00
специалисты	3	3	0	100,00
рабочие	34	32	-2	97,78
младший обслуживающий персонал	2	2	0	100,00
непромышленный персонал:	6	7	1	106,25
руководители	1	1	0	100,00
специалисты	9	11	2	122,2

Для оценки влияния факторов на изменение размера фонда оплаты труда проведем факторный анализ.

Факторная модель изменения ФОТ в целом по предприятию за 2018 год:

$$38077 \text{ тыс. руб.} = 42 \text{ чел.} \cdot 339,97 \text{ тыс. руб.}$$

Факторная модель изменения ФОТ в целом по предприятию за 2019 год:

$$37124 \text{ тыс. руб.} = 41 \text{ чел.} \cdot 334,45 \text{ тыс. руб.}$$

Оценим влияние изменения численности персонала на ФОТ:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{чр}2019} = (111 - 112) \cdot 339,97 = -339,97 \text{ тыс. руб.}$$

Оценим влияние изменения среднегодовой заработной платы одного работника на ФОТ:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{гзп}2019} = 41 \cdot (334,45 - 339,97) = -612,72 \text{ тыс. руб.}$$

Рассчитаем совокупность факторов, повлиявших на изменение ФОТ:

$$\Delta\text{ФЗП}_{2019} = -339,97 + (-612,72) = -952,69 \text{ тыс. руб.}$$

В 2019 году ФОТ предприятия снизился на 952,69 тыс. руб. относительно показателей предыдущего периода, причиной тому и снижение численности работников на 1 человека, в связи с чем, размер ФОТ уменьшился на 339,97 тыс. руб. и уменьшение средней заработной платы на 5520 руб., что привело к снижению ФОТ на 612,72 тыс. руб.

2019 году ФОТ административно-управленческого персонала в компании снизился на -416,96 тыс. руб., в том числе за счет уменьшения средней заработной платы – на 1021,02 тыс. руб. Увеличение персонала на одного человека привело к росту ФОТ на 604,06 тыс. руб.

Факторная модель изменения ФОТ промышленно-производственного персонала за 2019 год:

$$27876 \text{ тыс. руб.} = 94 \text{ чел.} \cdot 296,55 \text{ тыс. руб.}$$

Оценим влияние изменения численности промышленно-производственного персонала на ФОТ:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{чр}2019} = (94 - 96) \cdot 295,96 = -591,92 \text{ тыс. руб.}$$

Оценим влияние изменения среднегодовой заработной платы одного работника промышленно-производственного персонала на ФОТ:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{гзп}2019} = 94 \cdot (296,55 - 295,96) = 55,46 \text{ тыс. руб.}$$

Рассчитаем совокупность факторов повлиявших на изменение ФОТ промышленно-производственного персонала:

$$\Delta\text{ФЗП}_{2018} = (-591,92) + 55,46 = -536,49 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, ФОТ промышленно-производственного персонала ООО «DKN Royal group» в 2019 году ФОТ промышленно-производственного персонала снизился на -536,49 тыс. руб. по причине уменьшения численности персонала на 2 человека – на -591,92 тыс. руб., незначительный рост заработной платы отчетного года привел к перерасходу ФОТ на 55,46 тыс. руб.

Анализ динамики ФОТ без привязки к показателям производительности является малоинформативным, в связи, с чем далее проведем расчет соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы.

В таблице 7 рассчитаем исходные данные по производительности труда для расчета эффективности системы оплаты труда в ООО «DKN Royal group».

Таблица 7 – Исходные данные для анализа производительности труда в ООО «DKN Royal group»

Показатель	2014 год	2015 год	2015 – 2014
Объем выполненный работы( тыс.руб.)	168861	173765	4904
Среднегодовая численность промышленно-производственного персонала	96	94	-2
в том числе рабочих	90	88	-2
Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала, %	93,75	93,62	-0,13
Среднее число дней, отработанных одним рабочим за год	212,87	210,05	-2,82
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	8	8	0
Среднее число часов, отработанных одним рабочим	1702,96	1680,4	-22,56
Число отработанных всеми рабочими дней	19158,3	18484,4	-673,9
Число отработанных всеми рабочими часов за год	153266	147875	-5391,2
Среднегодовая выработка 1 работника промышленно-производственного персонала, тыс. руб.	1 758,97	1 848,56	89,60
Выработка 1 рабочего:	X	X	X
Среднегодовая, тыс. руб.	1 876,23	1 974,60	98,37
Среднедневная, руб.	5814	6400	586
Среднечасовая, руб.	1102	1175	73

Производительность труда на предприятии растет. Среднегодовая выработка одного рабочего в 2019 году один рабочий ежедневно выполнял работу на 6400 руб., что выше показателя 2018 года на 586 руб.

Для расчета эффективности оплаты труда рассчитаем соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы( таблица 8).

Таблица 8 - Анализ темпов роста производительности труда и средней заработной платы

Показатель	2018 год	2019 год	2018 – 2019	2019/2018
1	3	4	6	8
Объем выполненный работы, тыс. руб.	168861	173765	4904	102,91
ФОТ персонала, тыс. руб.	38077	37124	-953	97,50
Промышленно производственного персонала, тыс. руб.	1 758,97	1 848,56	89,60	105,09
Среднегодовая выработка 1 рабочего, тыс. руб.	1 876,23	1 974,60	98,37	105,24
Средняя заработная плата 1 работника, руб.	24663,19	24712,77	49,58	100,20
Средняя заработная плата 1 рабочего, руб.	24646,30	24711,17	64,87	100,26
Средства фонда зарплаты на 1 рубль выручки от реализации, коп.	23,25	21,87	-1,38	94,06

Эффективность фонда оплаты труда в 2019 году значительно улучшилась. Доля заработной платы в выручке снижается. В 2019 г. – 21,87 коп, всего за период уменьшилась на 1,46 коп.

2019 году темпы роста производительности труда опережают темпы роста заработной платы. Коэффициент опережения производительности труда одного работника промышленно-производственного персонала над заработной платой составил 104,88%, одного рабочего – 104,97%.

Таким образом, анализ оплаты труда в ООО «DKN Royal group» показал, что эффективность фонда оплаты труда в 2019 году значительно улучшилась, темпы роста производительности труда опережают темпы роста заработной платы.

### 3.2 Особенности документального оформления расчётов с персоналом по оплате труда ООО «DKN Royal group»

Синтетический учет расчетов с персоналом, по оплате труда в ООО «DKN Royal group» осуществляется на счете 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда». Аналитический учет по счету 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику организации в отдельности. Для учета рабочего времени, а также для контроля над численностью работников ведется табель учета рабочего времени, на основании которого начисляют заработную плату в расчетной ведомости. Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче работникам, создается расчетно-платежная ведомость, в которой определена сумма заработка работников за месяц и произведены из этой суммы необходимые удержания.

Таблица 9 – Формы оплаты системы оплаты труда ООО «DKN Royal group»

<b>Формы и системы оплаты труда</b>		
<b>Форма оплаты</b>	<b>Характеристика</b>	<b>Документы, используемые при начислении заработной платы</b>
Повременная	Заработная плата рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время	Тарифные ставки, табель учета рабочего времени
Простая повременная	Часовая тарифная ставка умножается на количество отработанных часов	Лицевой счет, табель учета рабочего времени

В расчетной ведомости расположены все расчеты по определению сумм заработной платы, подлежащих выплате работникам. Сумма заработной платы, причитающаяся к выдаче работнику, представляет собой разницу между суммами оплаты труда, начисленными по всем основаниям, и суммой

удержаний. Согласно трудовому кодексу Республики Узбекистан (Ст.164), работодатель имеет права удержать часть заработка в ООО «DKN Royal group». К удержаниям относятся: взимание налогов, исполнение судебных решений и других исполнительных документов, погашение аванса, выданного в счет заработной платы, возмещение вреда, причиненного работником работодателю (если размер удержания не превышает месячного заработка).

Выплата заработной платы отражается в бухгалтерском учете ООО «DKN Royal group» в следующем порядке: дебет счета 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» - кредит счета 5000 «Учет денежных средств в кассе» (5100 «денежные средства на расчетном счете») – выдана заработная плата работникам из кассы 4200 (перечислена на личные счета сотрудников в банке).

В трудовых договорах между ООО «DKN Royal group» и работниками прописана продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 35 календарных дней, из которых: 28 дней – основной отпуск, 7 дней – дополнительный. Расчет отпуска в ООО «DKN Royal group» производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Рассмотрим порядок расчета отпускных выплат и их отражение в бухгалтерском учете предприятия на примере условного работника. Работнику предоставлен очередной ежегодный оплачиваемый отпуск с 16.01.2019 г. по 20.02.2019 г. Расчетным является период с 01.01.2018 г. по 31.12.2018 г. Заработная плата работника составляет 3500000 сум (25200 руб. по курсу 1 руб = 138 сум), в течение 2018 г. не менялась. Работник отсутствовал по причине нетрудоспособности в период с 20 марта до 26 марта 2018 года. За март 2018 г. ему была начислена оплата нетрудоспособности в размере 1400000 сум (10100 руб), заработная плата 2700000 сум (19800 руб). Расчет размера отпускных выплат работника показан в таблице 10.

Таблица 10 – Расчет размера отпускных выплат работника

Расчеты	Описание
$3500000 \times 11 + 2700000 = 6200000$ сум	Заработная плата за расчетный период
$29,4 \times 11 + 29,4 / 31 \times 24 = 346,16$ дня	Количество календарных дней расчетного периода
$6200000 / 346,16 = 17911$ сум	Среднедневной заработок
$17911 \times 28 = 501508$ сум	Отпускные за период основного отпуска
$17911 \times 7 = 125377$ сум	Отпускные за период дополнительного отпуска
$501508 + 125377 = 626885$ сум	Отпускные за весь период отпуска

В бухгалтерском учете сделаны следующие записи: дебет счета 2710 «Общехозяйственные расходы» - кредит счета 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» - 626885 сум. – начислены отпускные.

Средний заработок для исчисления денежной компенсации неиспользованного отпуска рассчитывается аналогичным способом. Резерв на оплату отпусков в ООО «DKN Royal group» не создается.

Начисление сумм пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности отражается в корреспонденции с дебетом счета 6500 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»: дебет счета 6500 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» - кредит счета 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» - начислено пособие по временной нетрудоспособности.

Начисление сумм пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемое за счет средств работодателя начисляется в обычном порядке. Далее приведен пример расчета размера пособия по временной нетрудоспособности работника за период с 22 марта до 28 марта 2019 г.

Средний дневной заработок работника за 2018-2019 гг. составил 20160 (1499,77 руб) Сумма оплаты больничного = 1796,77 руб. x 80% (стаж работы работника 7 лет) x 7 дн. = 1353130 сум (10061,91 руб).

В учете ООО «DKN Royal group» сделаны следующие записи: дебет счета 2710 «Общехозяйственные расходы» - кредит счета 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» - 4312,25 руб. - начислено пособие за счет средств организации; дебет счета 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» - кредит счета 9810 «Налог на доходы физических лиц» – 1308 руб. – удержан НДФЛ; 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» - кредит счета 5000 «денежные средства в касса» – 1177214 сум (8753,91 руб) – оплачен больничный лист.

Доход директора ООО «DKN Royal group» в виде дивидендов отражается в бухгалтерском учете в следующем порядке: дебет счета 8710 «Нераспределенная прибыль» – кредит счета 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» – начислены дивиденды сотруднику. Для отражения удержаний из заработной платы работников по исполнительным листам используется счет 4790 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»: дебет счета 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» – кредит счета 4790 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» - удержаны алименты.

Рассмотрим порядок отражения в учете предприятия удержаний из заработной платы сотрудников алиментов. Оклад Бухгалтера составляет 3496800 сум (26000 руб.) в месяц. С заработной платы удерживаются алименты в размере 25% (до 70%).

Юристу за апрель 2016 года начислена заработная плата в размере 26000 руб.: дебет счета 2710 «Общехозяйственные расходы» – кредит счета 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» – 26000 руб. – начислена зарплата; дебет счета 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» - кредит счета 9810 «Налог на доходы физических лиц» – 3120 руб.(12%) –

удержан НДФЛ; дебет счета 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» - кредит счета 4790 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» – 5720 руб. – из заработной платы произведены удержания по исполнительному листу (алименты); дебет счета 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» – кредит счета 5100 «Расчетные счета» - 17160 руб. – перечислена заработная плата на личный счет в банке.

Рассмотрим порядок отражения в учете исследуемого предприятия расчетов с подотчетными лицами. Выдача денежных средств в ООО «DKN Royal group» под отчет оформляется расходным кассовым орденом по форме КО-2 или перечисляется на личные счета сотрудников в банке: дебет счета 6790 «Расчеты с подотчетными лицами» – кредит счета 5000 «Касса» (5100 «Расчетные счета»). В качестве документов, подтверждающих расход по подотчету, принимаются товарные чеки, чеки ККМ, квитанции к приходным кассовым ордерам и т.д. Приложенные к авансовому отчету подтверждающие документы должны подаваться в оригинале, по форме соответствовать принятым требованиям для оформления и заполнения первичных документов, по характеру операций должна быть установлена связь подтверждающих документов с целевым назначением выданного подотчетному лицу денежного аванса. Для оплаты командировочных и суточных требуется командировочное удостоверение, на котором ставятся отметки о прибытии и выбытии с печатью организации, в которую был направлен сотрудник. При утверждении расхода по подотчету в бухгалтерском учете компании производятся следующие записи: дебет счета 1000 «Материалы» (2010 «Основное производство», 2700 «Общехозяйственные расходы») – кредит счета 6790 «Расчеты с подотчетными лицами». Неиспользованные подотчетные суммы возвращаются подотчетными лицами в кассу предприятия: дебет счета 5000 «Касса» – кредит счета 6790 «Расчеты с подотчетными лицами».

Рассмотрим порядок учета расчетов с подотчетными лицами в ООО «DKN Royal group» на конкретном примере. На 23 декабря 2018 года за начальником 1го цеха числилась задолженность по подотчету в размере 1345000 сум (10000 руб) 14 января 2019 года сотрудником был предоставлен в бухгалтерию авансовый отчет № 1 на сумму 3342,00 руб. Расходы приняты и утверждены руководителем организации, в бухгалтерском учете ООО «DKN Royal group» произведены следующие записи: дебет счета 1000 «Материалы» - кредит счета 6790« Расчеты с подотчетными лицами» на сумму 449474 (3327 руб) Дебет счета 2010 «Основное производство» - кредит счета 6790« Расчеты с подотчетными лицами» на сумму 2018 сум (15,00 руб). Следует отметить, что при выдаче денег в подотчет на исследуемом предприятии заявление на подотчет сотрудником не оформляется, и, соответственно, срок, в течение которого он должен отчитаться по подотчету, не установлен и по умолчанию принимается равным в один день. Следовательно, сотрудник должен отчитаться по подотчету в течение трех дней с момента получения денег на руки. Таким образом, мы выясняем, что в ООО «DKN Royal group» нарушаются сроки предоставления отчетов по подотчетным суммам. Расчеты по прочим операциям с работниками организации в ООО «DKN Royal group» отсутствуют.

Анализ основных технико-экономических показателей деятельности ООО «DKN Royal group» за 2018 – 2019 гг. показал, что объем работы компании в динамике растет. Организация системы оплаты труда в ООО «DKN Royal group» соответствует нормам Трудового Кодекса Республики Узбекистан и требованиям Налогового Кодекса. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда и подотчетными лицами - требованиям Минфина.

### **3.3 Рекомендации по улучшению учета расчетов с персоналом по оплате труда ООО «DKN Royal group»**

При анализе системы оплаты труда ООО «DKN Royal group» установлено, что предприятием не нарушает порядок расчета оплаты труда с работниками, и работают по нормам РУз, тем не менее, существуют моменты в бухгалтерском учете предприятия, требующие совершенствования.

Так выше было указано, что заработная плата сотрудников перечисляется на лицевые банковские счета. При этом в бухгалтерском учете ООО «DKN Royal group» делается следующая запись:

Дебет счета 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» - Кредит счета 5110« Расчетные счета» - перечислена заработная плата на личные счета сотрудников в банке.

На практике денежные средства могут зачисляться на счета сотрудников до трех рабочих дней. Такой период выпадает и на конец года: заработную плату предприятие обязано выплатить в конце декабря, потому что срок ее выплаты (у ООО «DKN Royal group» он установлен в Положении об оплате труда» - до 10 числа месяца следующего за текущим) выпадает на праздничный выходной день, а каналы банковской связи перегружены, и зачисление сотрудникам происходит лишь в январе.

этом случае происходит искажение данных бухгалтерской отчетности предприятия, что искажает одно из главных требований к ней предъявляемых достоверность. Деньги со счета 5110« Расчетные счета» списаны, что является фактом и кредиторская задолженность в части долга перед персоналом погашена, что не соответствует действительности.

связи, с чем ООО «DKN Royal group» рекомендуется отражать операции по выплате заработной платы сотрудникам на лицевые счета в банках в следующем порядке:

Дебет счета 5710 «Переводы в пути» – Кредит счета 5110 «Расчетные счета» – перечислены средства для зачисления на карточные счета сотрудников организации;

Дебет счета 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» – Кредит счета 5710 «Переводы в пути» – отражена выплата заработной платы работникам (при получении подтверждения банка).

Это будет правомерно и в том случае, если по каким-либо причинам денежные средства не смогут быть зачтены на лицевой счет сотрудника (заблокирован, неверно указаны реквизиты) Корректировать в данном случае счет 6700 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда» было бы не уместно.

Для улучшения системы оплаты труда в ООО «DKN Royal group» можно рассмотреть вариант аутсорсинга, Небольшим компаниям таким как ооо «DKN Royal group» (до 50-60 человек) крайне невыгодно содержать в штате выделенных специалистов по расчету, поскольку они не смогут обеспечить их должным количеством работы, и начислять оплату труда для удержания кадров очень затратный процесс. Чтобы решить эту проблему, можно найти универсального специалиста (который возьмет на себя всю ответственность), однако это сложно и также достаточно дорого. Другой вариант – обратиться к фрилансеру – также по сути является аутсорсингом и концептуально почти не отличается от работы с профессиональными работниками. так как в строительстве, при оплате учитывается первый очередь объем и качество работы, потом фактор времени, изначально составляется договор о порядке работы и цены работы дальше регулируется по договору. В этом случае аутсорсинг снимает ответственности по качеству работы.

Такой подход позволяет укомплектовать рабочие бригады и полностью освободить строительную организацию от забот, связанных с расчетом заработной платы, оформлением и оплатой больничных листов, оформлением отпусков и т. д.

В результате компания может сосредоточиться на выполнении своих основных функций, не отвлекаясь на организацию сопутствующих процессов.

Минимизация затрат (финансовых и временных) обуславливает следующие преимущества аутсорсинга:

- Уменьшение кадровых затрат при найме персонала;
- Значительное сокращение штатных рабочих единиц;

Дефицит инженеров ПТО обусловлен, в первую очередь, зарплатами, уровень которых, как правило, ниже, чем у линейных специалистов. При этом уровень нагрузки и ответственности у первых не ниже, чем у вторых. В результате страдает подготовка производства, должным образом не ведется исполнительная документация, и как следствие, - упущенная прибыль. Честный бизнес не предусматривает переманивание профессионалов из других компаний, а четко организованный - не предусматривает возложение дополнительных обязанностей на службу главного инженера, поэтому выход видится в применении рассматриваемого инструмента.

- Уменьшение численности сотрудников - легальное сокращение налогового бремени;
- Сокращение затрат на кадровое делопроизводство;
- Уменьшение расходов на подготовительный период, увеличение скорости работ на нем;
- Высвобождение средств для инвестиционных проектов.

В качестве недостатков отметим отсутствие четкой нормативно-правовой законодательной базы в Узбекистане, этот недостаток можно решить с помощью заключением правильного договора, регламентирующей подобный способ найма специалистов и возможность некоторых рисков.

Еще один вариант для улучшения учета оплаты труда – это применить в организации грейдерную систему оплаты труда.

В многих развивающихся странах постепенно распространяется грейдерная система расчета зарплаты сотрудников. Ее суть состоит в том, что размер оклада внутри организации не является фиксированным для работников одинаковых должностей или специальностей, а представляет собой диапазон, в пределах которого варьируется размер зарплаты с учетом того, к какому грейду относится каждый работник.

Термин «грейд» образован от английского grade, что значит «класс» или «степень». Система грейдов в оплате труда означает установление нескольких уровней зарплаты для работников одной и той же специальности или должности. На каждом уровне

- от самого низкого до самого высокого
- устанавливается свой минимальный размер оклада в пределах общего диапазона.

Грейдерная система имеет определенное сходство с тарифной, поскольку обе строятся на иерархическом расположении должностей внутри организации. Разница между ними состоит в том, что во втором случае тарифы устанавливаются в зависимости только от сложности работы, в то время как грейды учитывают целый комплекс факторов, среди которых квалификация, возможные последствия допущенной ошибки.

Система грейдов позволяет работнику строить карьеру внутри своего уровня в организации. При этом для повышения зарплаты не требуется повышения в должности — достаточно получить более высокий грейд, благодаря чему даже работник низшего звена может получать за свой труд больше, чем работник из управляющего состава. Это является еще одним серьезным отличием грейдерной системы от тарифной, в которой должности выстроены в строгую вертикаль и зарплаты повышаются только с повышением в должности.

Преимущества грейдерной системы оценены в корпорациях США и Западной Европы, где такая система была внедрена ранее.

К плюсам внедрения системы грейдов можно отнести следующее:

- Работник напрямую заинтересован в повышении качества своего труда;
- Это удачная альтернатива такой антикризисной мере, как оптимизация численности сотрудников путем их сокращения, поскольку последнее влечет возникновение негативного настроения работников;
- Данная система прозрачна, т. е. очевидно, почему сотрудник получает больше или меньше остальных. При этом работнику ясны перспективы роста, а работодателю понятна ценность сотрудника и соответствие его занимаемой должности.

После введения грейдерной системы оплаты меняется порядок расчета зарплаты работников. Новый принцип расчета сводится к выполнению следующего алгоритма:

Составление общей анкеты факторов для всех сотрудников организации.

Выделение для каждой конкретной должности минимальных и максимальных значений оплаты труда.

Расчет с учетом выявленных факторов минимального и максимального количества баллов.

Разделение интервала баллов на несколько отрезков, достижение которых будет соответствовать определенному грейду.

Установление размера оплаты. Для самого низкого грейда минимальный набор факторов будет гарантировать получение среднерыночной оплаты труда по должности, для каждого последующего уровня зарплата повышается на определенный процент или сумму.

Рассмотрим это на примере определения зарплат уборщика и начальника отдела организации.

Таблица 11 – Упрощенный расчет по системе грейда.

Критерии (факторы)	1 балл	5 баллов	10 баллов
Знания	Минимальные	Среднее профессиональное образование	Высшее образование и специализированные знания
Опыт	До полугода	1–3 года	От 5 лет
Ответственность	Только за свои действия	За выполнение тактических задач	За выполнение стратегических задач
Неблагоприятные факторы работы	Отсутствуют	Незначительный восполняемый риск для здоровья	Опасные условия труда

Сотрудникам, с учетом выделенных критериев оценки, можно присвоить баллы в пределах установленного диапазона:

Таблица 12 – Оценки и критерии по системе грейд

Критерии	Уборщик	Начальник отдела
Знания	1–5	5–10
Опыт	1–10	5–10
Ответственность	1	1–10
Всего баллов	3–16	11–30

В организации введена система 3 грейдов, при этом для уборщика установлены следующие интервалы:

1–3 балла — 1 грейд;

4–10 баллов — 2 грейд;

11–16 баллов — 3 грейд.

Для начальника отдела интервалы таковы:

1–11 баллов — 1 грейд;

12–20 баллов — 2 грейд;

21–30 баллов — 3 грейд.

Если среднерыночная зарплата для уборщика и начальника отдела составляет 10 000 и 25 000 рублей соответственно и за каждый последующий грейд установлена надбавка в 10%, то зарплата рассматриваемых в примере сотрудников будет такой:

— для уборщика — 10 000, 11 000 и 12 000 рублей для 1-го, 2-го и 3-го грейдов соответственно;

— для начальника отдела (соответственно) — 25 000, 27 500 или 30 000 рублей.

Таким образом, система грейдов — это порядок оплаты труда исходя из уровня, присваиваемого работнику с учетом его деловых качеств. Грейдерная система подходит для крупных организаций, поскольку требует масштабных подготовительных работ по сбору и анализу информации обо всех существующих в организации должностях и действующих работниках. Завершается работа изданием локального акта, к разработке которого привлекается профсоюзный орган.

## Заключение

Целью работы является оценка системы учета и эффективности оплаты труда и расчетов с персоналом на исследуемом предприятии и разработка рекомендаций по ее совершенствованию. Объектом исследования выступило ООО «DKN Royal group». Предметом исследования – показатели оплаты труда и расчетов с персоналом исследуемого предприятия.

Для достижения указанной цели в работе решены следующие задачи:

- определены теоретические аспекты учета и анализа оплаты труда и расчетов с персоналом в организации;
- дана оценка системы учета и эффективности оплаты труда и расчетов с персоналом в ООО «DKN Royal group»
- разработаны рекомендации по совершенствованию учета операций по оплате труда и расчетов с подотчетными лицами ООО «DKN Royal group».

Работа состоит из введения, трех основных глав, заключения, списка используемых источников и приложений.

В первой главе работы даны краткое история возникновения, экономические и организационные характеристики организации, а также учета оплаты труда и расчетов с персоналом. Основным нормативно-правовым документом по оплате труда в нашей стране является Трудовой Кодекс.

Во второй главе работы проведена оценка учета и анализ оплаты труда и расчетов с персоналом на исследуемом предприятии. Объектом исследования работы выступило ООО «DKN Royal group». Основным видом деятельности ООО «DKN Royal group» является демонтажные работы.

Анализ основных технико-экономических показателей ООО «DKN Royal group» за 2018 – 2019 гг. показал, что объем реализации услуги компании в динамике растет. Эффективность деятельности предприятия в 2019 году увеличилась.

По результатам анализа трудовых ресурсов и фонда заработной платы в сделан вывод о том, что структура работников организации стабильна, эффективность использования трудовых ресурсов можно охарактеризовать как интенсивное, т.к. темп прироста численности не превышает темп прироста годовой выработки.

Организация системы оплаты труда в ООО «DKN Royal group» соответствует нормам Трудового Кодекса Республики Узбекистан и требованиям Налогового Кодекса. Из негативных моментов в учете расчетов с подотчетными лицами в ООО «DKN Royal group» следует отметить нарушение Порядка ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенного порядка ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства в части сроков представления отчетности по подотчетным суммам.

В третьей главе работы даны рекомендации по совершенствованию учета оплаты труда и расчетов с персоналом в ООО «DKN Royal group»: для достоверности бухгалтерского учета и отчетности предприятия отражать операции по выплате заработной платы сотрудникам на лицевые счета в банках с применением счета 5710 «Переводы в пути»;

- для снятия финансовой нагрузки в отпускной период - создавать резерв на оплату отпусков;
- разработать и внедрить график документооборота первичных документов по расчетам с персоналом по заработной плате;

Другой вариант – обратиться к фрилансеру – также по сути является аутсорсингом и концептуально почти не отличается от работы с профессиональными работниками. так как в строительстве, при оплате учитывается первый очередь объем и качество работы, потом фактор времени, изначально составляется договор о порядке работы и цены работы дальше

регулирується по договору. В цьому випадку аутсорсинг знімає відповідальності по якості роботи.

Такий підхід дозволяє укомплектувати робочі бригади і повністю звільнити будівельну організацію від турбот, пов'язаних з розрахунком зарплатної плати, оформленням і оплатою лікарняних листів, оформленням відпусток і т. д.

В результаті компанія може зосередитися на виконанні своїх основних функцій, не відволікаючись на організацію супутніх процесів.

Мінімізація витрат( фінансових і часових) обумовлює наступні переваги аутсорсинга:

- Зменшення кадрових витрат при наймі персоналу;
- Значительне скорочення штатних робочих одиниць.

Розроблені рекомендації дозволять ООО «DKN Royal group» вдосконалити і підвищити ефективність обліку оплати праці і розрахунків з персоналом.

## Список использованных источников:

1. Понятие, сущность и функции заработной платы [Электронный ресурс] / Учебник онлайн. Электронная библиотека. URL: <http://uchebnik.online/ekonomika-truda-knigi/ponyatie-suschnost-funktsiizarabotnoy-31971.html> (дата обращения: 11.04.2020).
2. Сущность заработной платы [Электронный ресурс] / Экономика труда. URL: <http://laboureconomics.ru/glava7/p71> (дата обращения: 12.04.2020).
3. Фролова Т.А. Сущность и функции заработной платы [Электронный ресурс] // Организация оплаты труда. Административно управленческий портал. Экономика предприятий. Таганрог. 2014. URL: [http://www.aup.ru/books/m203/6\\_1.htm](http://www.aup.ru/books/m203/6_1.htm) (дата обращения: 04.05.2020).
4. Виды, формы, факторы, влияющие на заработную плату [Электронный ресурс] // Заработная плата. Конспект экономиста. 2018. ( дата обращения: 02.05.2020).
5. Системы оплаты труда и формы заработной платы [Электронный ресурс] / Основные элементы организации оплаты труда персонала на предприятии. Электронные ресурсы СамГТУ в области экономики. URL: <http://economic.samgtu.ru/node/21> ( дата обращения: 02.05.2020).
6. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон: [№ 51-ФЗ от 30.11.1994. Принят ГД ФС РФ 21.10.1994 г.: в ред. от 18.03.2019 № 34-ФЗ ]. - Электрон. дан. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=198259/>. - Загл. с экрана (дата обращения 16.04.2020).
7. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон: [№ 117-ФЗ от 05.08.2000. Принят ГД ФС РФ 19.07.2000 г.: в ред. от 26.03.2020 № 68-ФЗ]. – Электрон.дан.-

URL: доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=194759/>. – Загл. с экрана (дата обращения 15.04.2020).

8. Российская Федерация. Законы. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. закон: [№ 402-ФЗ от 06.12.2011.: в ред. От 23.05.2016 № 149-ФЗ]. – Электрон. дан. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=198265/>. – Загл. с экрана( дата обращения: 16.04.2020).

9. Отличия РСБУ и МСФО [Электронный ресурс]: федер. Публикация. От 16.03.2020. – Электрон. дан. – URL: <https://finacademy.net/materials/article/otlichiya-rsbu-i-msfo> – Загл. с экрана (дата обращения: 16.04.2020).

10. Анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / В.И. Бариленко В.И. [и др.]; под общ. ред. В.И. Бариленко. — М.: Издательство «Омега-Л», 2012. — 414.

11. Оклад как форма оплаты труда. [Электронный ресурс]: федер. Публикация. От 30.03.2019. – Электрон. дан. – URL: <https://admber.ru/oplata-truda/salary-as-a-form-of-payment-types-of-payment.html>( дата обращения: 15.04.2020).

12. В Узбекистане принят закон «О бухгалтерском учете» в новой редакции. [Электронный ресурс]: Публикация. От 01.02.2020. – Электрон. – URL: <http://stv.uz/news/politic/4633-v-uzbekistane-prinyat-zakon-o-buhgalterskom-uchete-v-novoy-redakcii.html> (дата обращения: 16.04.2020).

13. Заработная плата и трудовое законодательство. [Электронный ресурс]: федер. Публикация. От 28.06.2018. – Электрон. дан. – URL: [https://www.audit-it.ru/terms/trud/zarabotnaya\\_plata.html](https://www.audit-it.ru/terms/trud/zarabotnaya_plata.html)( дата обращения: 15.04.2020).

14. Оплата труда. [Электронный ресурс]: Публикация. От 21.01.2019. – Электрон. – Режим доступа: URL: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/oplata-truda.html>( дата обращения: 15.04.2020).

15. Components of an internal control system[ Electronic resource] / Accounting Tools. URL: <https://www.accountingtools.com/> (date of the application: 14.05.2020).

16. Оплата труда. [Электронный ресурс]: Публикация. От 16.04.2019. – Электрон. – Режим доступа: URL: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--plai/reminder/75>( дата обращения: 15.04.2020).

17. КонсультантПлюс: Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета [Электронный ресурс]: Приказ Минфина России № 52н от 30.03.2015 (ред. от 17.11.2019) // СПС КонсультантПлюс. Интернет-версия. М.: СПС КонсультантПлюс. 2018. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_177766/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177766/)( дата обращения: 11.03.2020).

18. Рудакова, А.А. Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда / А.А. Рудакова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2019. – № 5 [Электронный ресурс]: URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/05/14914>( дата обращения: 30.03.2020).

19. Садилова, А.Д. Актуальные проблемы учета и контроля расчетов по оплате труда / А.Д. Садилова // Молодой ученый. – 2018. – №8. – С. 663–665. [Электронный ресурс]: URL <https://moluch.ru/archive/112/28335/> (дата обращения: 30.03.2020).

20. Спесивцева, А.Л. Особенности аудита расчетов по оплате труда на предприятиях России / А.Л. Спесивцева // Молодой ученый. – 2018. – №11. – С. 996–998. [Электронный ресурс]: URL <https://moluch.ru/archive/91/19470/> (дата обращения: 05.03.2020).

21. Методические рекомендации по подготовке положения о системе внутреннего контроля в акционерных обществах с участием Российской Федерации // Проект для обсуждения. 2015. С. 12.

22. Ланцова А. Д. Организация системы внутреннего контроля расходов на оплату труда организации как необходимая составляющая эффективного управления [Электронный ресурс] // Молодой ученый. 2018. №42 С. 99-101. URL: <https://moluch.ru/archive/63/10181/> (дата обращения: 07.05.2020).

23. Виды оплаты труда. [Электронный ресурс]: Публикация. От 08.09.2018. – Электрон. – URL: <https://glavkniga.ru/situations/k501944/> (дата обращения: 15.04.2020).

24. Оплата труда работникам. [Электронный ресурс]: Публикация. От 18.07.2019. – Электрон. – URL: [https://www.solidarnost.org/thems/pravo/pravo\\_9119.html](https://www.solidarnost.org/thems/pravo/pravo_9119.html) (дата обращения: 15.04.2020).

25. КонсультантПлюс: Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) // СПС КонсультантПлюс. Интернет-версия. М.: СПС КонсультантПлюс. 2018. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_73789/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789/) (дата обращения: 11.04.2020).

26. Предельная база для начисления страховых взносов [Электронный ресурс] // Газета «Учет. Налоги. Право». ООО «Акцион управление и финансы». URL: <https://www.gazeta-unp.ru/articles/52020-predelnaya-velichina-bazy-dlya-nachisleniya-strahovyh-vznosov-v-2018-godu-qqq-17-m10> (дата обращения: 11.04.2020).

27. Бурцев В.В. Внутренний контроль [Электронный ресурс] // Менеджмент в России и за рубежом. 2010. №4 / Проект Клерк.ру. URL: <https://www.klerk.ru/boss/articles/6641/> (дата обращения: 15.04.2020).

28. В Узбекистане принят закон «О бухгалтерском учете» в новой редакции. [Электронный ресурс]: Публикация. От 01.02.2020. – Электрон. – URL: <http://stv.uz/news/politic/4633-v-uzbekistane-prinyat-zakon-o-buhgalterskom-uchete-v-novoy-redakcii.html> (дата обращения: 16.04.2020).

29. Приказ министерства финансов республики Узбекистан. Об утверждении национального стандарта бухгалтерского учета. [Электронный ресурс]: Публикация. От 08.09.2002. – Электрон. URL: <https://lex.uz/acts/417624>( дата обращения: 16.04.2020).

30. Учет расчетов с персоналом по оплате труда (счет 6700). [Электронный ресурс]: Публикация. От 01.02.2020. – Электрон. URL: [http://fmc.uz/legisl.php?n=nsbu21\\_67](http://fmc.uz/legisl.php?n=nsbu21_67)(дата обращения: 05.05.2020).

31. Сайт Бухгалтер.уз, план счетов республики Узбекистан. [Электронный ресурс]: Публикация. От 01.03.2019. – Электрон. URL: [https://buxgalter.uz/plan\\_schetov#](https://buxgalter.uz/plan_schetov#)( дата обращения: 06.05.2020).

32. Сайт академия финансистов, отличия РСБУ и МСФО. [Электронный ресурс]: Публикация. От 18.03.2020. – Электрон. – URL: <https://finacademy.net/materials/article/otlichiya-rsbu-i-msfo> (дата обращения: 06.05.2020).

33. Доклад. Сравнительная характеристика взаимосвязи бухгалтерского и налогового учета России и Узбекистана. [Электронный ресурс]: Публикация. От 18.03.2020. – Электрон. – Режим доступа: URL: <https://xn--d1aux.xn--p1ai/vzaimosvyaz-buh-i-nal-ucheta-5/> (04,05)

34. Указов Президента «минимального размера заработной платы». Публикация. От 30.01.2020. – Электрон. дан. – URL: [https://www.norma.uz/nashi\\_obzori/mrzp\\_i\\_brv\\_kak\\_pereschitat\\_propishut\\_v\\_zakon\\_e](https://www.norma.uz/nashi_obzori/mrzp_i_brv_kak_pereschitat_propishut_v_zakon_e) (дата обращения: 14.05.2020).

Приложение А  
«Справочное»

Ўзбекистон Республикаси Молия вазирининг 2002 йил 27 декабрдаги 140- сонли буйруғига 1-сонли илова, ЎзР АВ томонидан 2003 й. 24 январда рўйхатга олинган N 1209

**Бухгалтерия баланси №1- сонли шакл**

2019 йил 4 чораги			
Корхона, ташкилот	ООО «DKN Royal group»	БхУТ бўйича 1- шакл	0710001
Тармоқ	Курилиш ишлари	КТУТ бўйича	17763452
Ташкилий-ҳуқуқий шакли	Хусусий корхона	ХХТУТ бўйича	97300
Мулкчилик шакли	ТОШКЕНТ ШАҲАР ШАЙХОНТОҲУР тумани	ТхШТ бўйича	153
Вазирлик, идора ва бошқалар	ГОРОД ТАШКЕНТ, ШАЙХАНТАХУРСКИЙ РАЙО	МШТ бўйича	144
Солиқ тўловчининг идентификацион рақами		ДБИБТ бўйича	08654
Худуд		СТИР	203621367
Манзил		МхОБТ	1726277
Ўлчов бирлиги, минг сўм		Жўнатилган сана	23.12.2019
		қабул қилинган сана	
		Тақдим қилиш муддати	25.12.2019

Бухгалтерия баланси №1 -сонли шакл

Кўрсаткичлар номи	Сатр коди	Ҳисобот даври бошига	Ҳисобот даври охирига
1	2	3	4
<b>Актив</b>			
<b>I. Узоқ муддатли активлар</b>			
<b>Асосий воситалар:</b>			
Бошланғич (қайта тиклаш) қиймати (0100, 0300)	010	8479502.1	9546328.6
Эскириш суммаси (0200)	011	5949308.2	6444012.9
қолдиқ (баланс) қиймати (сатр. 010 - 011)	012	2530193.9	3102315.7
Номоддий активлар:			
Бошланғичқ иймати (0400)	020	160300	160300
Амортизация суммаси (0500)	021	160300	160300
қолдиқ (баланс) қиймати( сатр. 020 - 021)	022	0	0
Узоқ муддатли инвестициялар, жами( сатр.040+050+060+070+080)	030	517576685.8	616904657.1
Қимматли қоғозлар (0610)	040	242874.9	242874.9
Шўба хўжалик жамиятларига инвестициялар (0620)	050	6522618.9	6522618.9
қарам хўжалик жамиятларига инвестициялар (0630)	060	435531921.2	535505021.6
Чет эл капитали мавжуд бўлган корхоналарга инвестициялар (0640)	070	300207.1	300207.1
Бошқа узоқ муддатли инвестициялар (0690)	080	74979063.7	74333934.6
Урнатиладиган асбоб-ускуналар (0700)	090		
Капитал қўйилмалар (0800)	100		1276224.8
Узоқ муддатли дебиторлик қарзлари (0910,0920,0930,0940)	110		
Долгосрочные отсроченные расходы (0950, 0960, 0990)	120		
I бўлим бўйича жами (сатр.012+022+030+090+100+110+120)	130	520106879.7	621283197.6
<b>II. Жорий активлар</b>			
Товар-моддий захиралари, жами( сатр.150+160+170+180)	140	98546	246022.3
Ишлаб чиқариш захиралари (1000, 1100, 1500, 1600)	150	98546	246022.3
Тугалланмаган ишлаб чиқариш (2000, 2100, 2300, 2700)	160		
Тайёр маҳсулот (2800)	170		
Товарлар (2900 дан 2980 нинг айирмаси)	180		
Келгуси давр харажатлари (3100)	190		
Кечиктирилган харажатлар (3200)	200	2453716.9	2453716.9
Дебиторлар, жами (сатр. 220+240+250+260+270+280+290+300+310)	210	14452111	50940303.4
шундан: муддати ўтган*	211		
Харидор ва буюртмачиларнинг қарзи (4000 дан 4900 нинг айирмаси)	220	254830.3	3042242.1
Ажратилган бўлинмаларнинг қарзи (4110)	230		
Шўба ва қарам хўжалик жамиятларнинг қарзи (4120)	240		
Ходимларга берилган бўнақлар (4200)	250	814.2	50820.7
Мол етказиб берувчилар ва пудратчиларга берилган бўнақлар (4300)	260	3350152.7	339722.3
Бюджетга солиқлар ва бошқа мажбурий тўловлар бўйича бўнақ тўловлари (4400)	270	26951.3	142316.5
Мақсадли давлат жамғармалари ва сугурталар бўйича бўнақ тўловлари (4500)	280	10.5	3009.3
Таъсисчиларнинг устав капиталига улушлар бўйича қарзи (4600)	290	33071.7	33071.7
Ходимларнинг бошқа операциялар бўйичақ арзи (4700)	300		
Бошқа дебиторлик қарзлари (4800)	310	10786280.3	47329120.8
Пул маблағлари, жами (сатр.330+340+350+360), шу жумладан:	320	1421272.7	2614399.9
Кассадаги пул маблағлари (5000)	330		
Ҳисоб-китоб счётидаги пул маблағлари (5100)	340	203872.5	1495851.2
Чет эл валютасидаги пул маблағлари (5200)	350	1151480.4	705419.2
Бошқа пул маблағлари ва эквивалентлари (5500, 5600, 5700)	360	65919.8	413129.5
қисқа муддатли инвестициялар (5800)	370		
Бошқа жорий активлар (5900)	380		
II бўлим бўйича жами (сатр. 140+190+200+210+320+370+380)	390	18425646.6	56254442.5
Баланс активи бўйича жами (сатр.130+390)	400	538532526.3	677537640.1

<b>Пассив</b>			
<b>I. Уз маблағлари манбалари</b>			
Устав капитали (8300)	410	435471444.9	459085197.8
Қўшилган капитал (8400)	420		
Резерв капитали (8500)	430	7155625	7229478.9
Сотиб олинган хусусий акциялар (8600)	440		
Тақсимланмаган фойда(қ опланмаган зарар) (8700)	450	7211179.5	41383207
Мақсадли тушумлар (8800)	460	55654021.3	54626969.9
Келгуси давр харажатлари ва тўловлари учун захиралар (8900)	470		
I бўлим бўйича жами (сатр.410+420+430-440+450+460+470)	480	505492270.7	562324853.6
<b>II. Мажбуриятлар</b>			
Узоқ муддатли мажбуриятлар, жами (сатр.500+520+530+540+550+560+570+580+590)	490	32419899.2	113894169.6
шу жумладан: узоқ муддатли кредиторлик қарзлари (сатр.500+520+540+560+590)	491	0,00	0,00
Мол етказиб берувчилар ва пудратчиларга узоқ муддатли қарз (7000)	500		
Ажратилган бўлинмаларга узоқ муддатли қарз (7110)	510		
Шўъба ва қарам хўжалик жамиятларга узоқ муддатли қарз (7120)	520		
Узоқ муддатли кечиктирилган даромадлар (7210, 7220, 7230)	530	32419899.2	32419899.2
Солиқ ва бошқа мажбурий тўловлар бўйича узоқ муддатли кечиктирилган мажбуриятлар (7240)	540		
Бошқа узоқ муддатли кечиктирилган мажбуриятлар (7250, 7290)	550		
Харидорлар ва буюртмачилардан олинган бўнақлар (7300)	560		
Узоқ муддатли банк кредитлари (7810)	570		81474270.4
Узоқ муддатли қарзлар (7820, 7830, 7840)	580		
Бошқа узоқ муддатли кредиторлик қарзлар (7900)	590		
Жорий мажбуриятлар, жами (сатр.610+630+640+650+660+670+680+690+700+710+ +720+730+740+750+760)	600	620356.4	1318616.9
шу жумладан: жорий кредиторлик қарзлари (сатр.610+630+650+670+680+690+ +700+710+720+760)	601	620356.4	1318616.9
шундан: муддати ўтган жорий кредиторлик қарзлари*	602		
Мол етказиб берувчилар ва пудратчиларга қарз (6000)	610	106741.4	550301.5
Ажратилган бўлинмаларга қарз (6110)	620		
Шўъба ва қарам хўжалик жамиятларга қарз (6120)	630		
Кечиктирилган даромадлар (6210, 6220, 6230)	640		
Солиқ ва бошқа мажбурий тўловлар бўйича кечиктирилган мажбуриятлар (6240)	650		
Бошқа кечиктирилган мажбуриятлар (6250, 6290)	660		
Олинган бўнақлар (6300)	670		
Бюджетга тўловлар бўйича қарз (6400)	680	93724.9	145442.9
Суғурталар бўйича қарз (6510)	690	132832	201033.6
Мақсадли давлат жамғармаларига тўловлар бўйича қарз (6520)	700	7950.2	3081.3
Таъсисчиларга бўлган қарзлар (6600)	710		
Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича қарз (6700)	720	124421.5	187342.8
Қисқа муддатли банк кредитлари (6810)	730		
Қисқа муддатли қарзлар (6820, 6830, 6840)	740		
Узоқ муддатли мажбуриятларнинг жорий қисми (6950)	750		
Бошқа кредиторлик қарзлар (6950 дан ташқари 6900)	760	154686.4	231414.8
II бўлим бўйича жами (сатр.490+600)	770	33040255.6	115212786.5
Баланс пассиви бўйича жами (сатр.480+770)	780	538532526.3	677537640.1

## Приложение Б «Справочное»

**Балансдан ташқари сўётларда ҳисобга олинадиган қийматликларнинг мавжудлиги тўғрисида маълумот**

Кўрсаткичлар номи	Сатр коди	Ҳисобот даври бошига	Ҳисобот даври охирига
1	2	3	4
Оператив ижарага олинган асосий воситалар (001)	790		
Масъул сақлашга қабул қилинган товар-моддий қийматликлар (002)	800	33207.4	33207.4
Қайта ишлашга қабул қилинган материаллар (003)	810		
Комиссияга қабул қилинган товарлар (004)	820		
Урнатиш учун қабул қилинган ускуналар (005)	830		
Қатъий ҳисобот бланкалари (006)	840		
Тўловга қобилиятсиз дебиторларнинг зарарга ҳисобдан чиқарилган қарзи (007)	850	318019.3	318019.3
Олинган мажбурият ва тўловларнинг таъминоти (008)	860		
Берилган мажбурият ва тўловларнинг таъминоти (009)	870		
Молиявий ижара шартномаси бўйича берилган асосий воситалар (010)	880		
Ссуда шартномаси бўйича олинган мулклар (011)	890		
Келгуси даврларда солиқ солинадиган базадан чиқариладиган харажатлар (012)	900		
Вақтинчалик солиқ имтиёзлари (турлари бўйича) (013)	910		
Фойдаланишдаги инвентар ва хўжалик жиҳозлари (014)	920	219679	403377.8

\*) Муддати ўтган дебиторлик ва кредиторлик қарзлари мавжуд бўлган ҳолларда уларнинг расшифровкаси Бухгалтерия балансининг иловасига мувофиқ келтирилади

Раҳбар

ABDULLAYEV ABDUXASHIM ABDULL

Бош ҳисобчи

ХАЛИЛОВ УЛУГБЕК ИСРОИЛОВИЧ

Муддати ўтган дебиторлик ва кредиторлик қарзлари расшифровкаси

9 месяцев

2019

№	Муддати ўтган қарздорликка эга бўлган дебитор ва кредиторлар рўйхати	Муддати ўтган умумий қарз	Ташкилотга боғлиқ бўлмаган сабаблар бўйича вужудга келган муддати ўтган қарзлар				
			Жами	шу жумладан:			
				ҳукумат қарорларига асосан олдиндан ҳақ тўла-май жўнатилган (олинган) маҳсулотлар бўйича муддати ўтган қарзлар	давлат ресурслари ва жамғармаларидан жўнатиш кўзда тутилган хом ашё ва материаллар бўйича ўтказилган бўнак тўловлари суммаси	ҳукумат қарорлари бўйича кечиктирилган қарзлар	қонунчиликка мувофиқ даъволар бўйича суд жараёнида кўриб чиқиладиган ёки хўжалик суди томонидан кредиторлардан ундириш тўғрисида қарор чиққан қарзлар суммаси
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Муддати ўтган дебиторлик қарзлари</b>							
1	Муддати ўтган қарздорликка эга бўлган дебиторлар, жами	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Республика ичидаги муддати ўтган қарзлар, жами	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	шу жумладан, дебиторлар номи бўйича						
2.1			0,00				
2.2			0,00				
2.3			0,00				
2.4			0,00				
2.5			0,00				
2.6			0,00				
2.7			0,00				
2.8			0,00				
2.9			0,00				
2.10			0,00				
2.11			0,00				
2.12			0,00				
2.13			0,00				
2.14			0,00				
2.15			0,00				
2.16			0,00				
2.17			0,00				
2.18			0,00				
2.19			0,00				
2.20			0,00				
2.2	Ички идоравий муддати ўтган қарзлар, жами	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	шу жумладан дебиторлар номи бўйича						
2.2.1			0,00				

2.2.2			0,00				
2.2.3			0,00				
2.2.4			0,00				
2.2.5			0,00				
2.2.6			0,00				
2.2.7			0,00				
2.2.8			0,00				
2.2.9			0,00				
2.2.10			0,00				
2.2.11			0,00				
2.2.12			0,00				
2.2.13			0,00				
2.2.14			0,00				
2.2.15			0,00				
2.2.16			0,00				
2.2.17			0,00				
2.2.18			0,00				
2.2.19			0,00				
2.2.20			0,00				
3	Республикадан ташқаридаги муддати ўтган қарзлар, жами	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	шу жумладан дебиторлар номи бўйича						
3.1			0,00				
3.2			0,00				
3.3			0,00				
3.4			0,00				
3.5			0,00				
3.6			0,00				
3.7			0,00				
3.8			0,00				
3.9			0,00				
3.10			0,00				
<b>Муддати ўтган кредиторлик қарзлари</b>							
4	Муддати ўтган қарздорликка эга бўлган кредиторлар, жами	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	Республика ичидаги муддати ўтган қарзлар, жами	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	шу жумладан, кредиторлар номи бўйича						
5.1			0,00				
5.2			0,00				
5.3			0,00				
5.4			0,00				
5.5			0,00				
5.6			0,00				
5.7			0,00				
5.8			0,00				
5.9			0,00				

5.10			0,00				
5.11			0,00				
5.12			0,00				
5.13			0,00				
5.14			0,00				
5.15			0,00				
5.16			0,00				
5.17			0,00				
5.18			0,00				
5.19			0,00				
5.20			0,00				
5.2	Ички идоравий муддати ўтган қарзлар, жами	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	шу жумладан кредиторлар номи бўйича						
5.2.1			0,00				
5.2.2			0,00				
5.2.3			0,00				
5.2.4			0,00				
5.2.5			0,00				
5.2.6			0,00				
5.2.7			0,00				
5.2.8			0,00				
5.2.9			0,00				
5.2.10			0,00				
5.2.11			0,00				
5.2.12			0,00				
5.2.13			0,00				
5.2.14			0,00				
5.2.15			0,00				
5.2.16			0,00				
5.2.17			0,00				
5.2.18			0,00				
5.2.19			0,00				
5.2.20			0,00				
6	Республикадан ташқаридаги муддати ўтган қарзлар, жами	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	шу жумладан кредиторлар номи бўйича						
6.1			0,00				
6.2			0,00				
6.3			0,00				
6.4			0,00				
6.5			0,00				
6.6			0,00				
6.7			0,00				
6.8			0,00				
6.9			0,00				
6.10			0,00				

