

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения

Направление подготовки: 38.03.01, Экономика

Кафедра экономики(ЭКОН)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
УЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОСНОВНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ АО «АЛМАЛЫКСКИЙ ГМК»)

УДК: 657.471.12:331.21

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б2А1	Содиков Уткир Амирович		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры экономики	Воробьева Ирина Павловна	к.э.н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
	Барышева Галина Анзельмовна	д.э.к.		

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Код результат-та	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,5,10)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15; ОК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

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

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой
Барышева Г.А.
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы в форме: бакалаврской работы
Студенту:

Группа	ФИО
3- 3Б2А1	Содиков Уткир Амирович

Тема работы:

Учет заработной платы основного производственного персонала (на примере АО «Ал-малыкский ГМК»)	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№1367/с от 28.02.2017
Срок сдачи студентом выполненной работы:	29 мая 2017 года

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе	Трудовое законодательство, учебная и научная литература по теме ВКР, информация периодических изданий, данные бухгалтерского учета исследуемого учреждения
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	Обзор литературных и нормативных источников. Методические аспекты учета оплаты труда в производственной деятельности. Практика учета оплаты труда на примере металлургического комбината. Расчет заработной платы, анализ учета и отчетности. Вопросы социальной ответственности акционерного общества.
Перечень графического материала	Таблицы, графики, образцы первичных документов.

Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
3.3 Анализ программ корпоративной социальной ответственности для АО «Алмалыкский ГМК»	Доцент, к.ф.н.

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	20.12.2016
--	-------------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Воробьева И.П.	к.э.н.		20.12.2016

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Группа	ФИО		20.12.2016
3-3Б2А1	Содиков Уткир Амирович		

Реферат

Бакалаврская работа выполнена на 92 страницах, 33 таблицы, 46 литературных источников и 4 приложения.

Ключевые слова: заработная плата, производительность труда, премиальные системы оплаты труда, повременная оплата, сдельная оплата.

Целью данной выпускной квалификационной работы – исследование учета расчетов по зарплате на АО «Алмалыкский ГМК», анализ действующих систем и форм оплаты труда и выявление их недостатков, анализ использования фонда оплаты труда.

Объект исследования – акционерное общество открытого типа «Алмалыкский ГМК».

Предмет исследования - учет заработной платы и формы ведения расчетов на промышленном объекте.

Для осуществления данных целей необходимо:

- во-первых, определение сущности бухгалтерского учета заработной платы;
- во-вторых, рассмотреть действующие на обследуемом предприятии системы, формы оплаты труда, порядок начисления видов оплат по заработной плате;
- в-третьих, рассмотреть положение о премировании на АО «Алмалыкский ГМК», условия премирования, сроки и показатели;
- в-четвертых, рассмотреть порядок удержаний и вычетов из заработной платы работников АО «Алмалыкский ГМК».

Методологической и теоретической основы работы стали труды зарубежных, российских и среднеазиатских ученых в области увеличения показателей производительности труда и мотивации заработной платы [31, 12]

В рамках подготовки написания бакалаврской работы будут использованы следующие методы: монографический метод, метод сравнения, метод графического и табличного представления данных, логический метод и расчётно-конструктивный метод.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

Заработная плата – это основной источник дохода, который определяется трудовым вкладом каждого работника, учитывая при этом конечные результаты работы предприятия.

Прямыми рабочими часами являются те часы, которые затрачены непосредственно на производство продукции.

Косвенные рабочие часы – это часы, не затраченные непосредственно на производство продукции, но которые являются необходимой частью работы для организации производства.

Повременная оплата означает, что труд оплачивается на основе установленной почасовой, ежедневной или еженедельной нормы оплаты независимо от объема выпущенной продукции.

При сдельной оплате за каждую произведенную единицу выплачивается установленная сумма независимо от затраченного времени (дифференциальная сдельная оплата).

Трудоемкость – это показатель затрат живого труда, выраженных в рабочем времени, на единицу продукта труда

ПТ – производительность труда

З/П – заработная плата

КСО – Концепция Социальной Ответственности – это система общепризнанных национальных ценностей, реализуемых на базе неизменного взаимодействия с заинтересованными гранями и нацеленных на падение не экономических рисков, данное обязательство по долговременному улучшению стиля и деловой репутации фирмы, подъему капитализации и конкурентоспособности, обеспечивающим доходность и стойкое становление компании.

Оглавление

Введение.....	6
1 Теоретические основы бухгалтерского учета заработной платы	9
1.1 Законодательное и нормативное регулирование оплаты труда	9
1.3 Формы и системы оплаты труда.....	21
2 Учет труда и заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК»	27
2.1 Формы и системы оплаты труда на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК».....	27
2.2 Премирование работников и доплаты в системе оплаты труда.....	34
2.3 Учет удержаний из заработной платы	42
3 Пути совершенствования учета труда и заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК».....	50
3.1 Положение о составе затрат на производство и реализацию продукции АО «Алмалыкский ГМК».....	50
3.2 Анализ использования фонда заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК».....	58
3.3 Предложения по улучшению учета труда и его оплаты	62
4 Корпоративная социальная ответственность	66
Задание для раздела «социальная ответственность».....	66
4.1 Социальная ответственность	68
Заключение	74
Список использованных источников	81
Интернет ресурсы.....	83
Приложение А	86
Показатели и размеры премий по медеплавильному заводу	86
Приложение Б.....	88
Шкала - расчета налога на доходы физических лиц 2017 год.....	88
Приложение В.....	90
(основное).....	90
На медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК» статьи затрат и балансовые счета, относящихся к расходам периода.....	90
Приложение Г Отчет о проверке на плагиат (обязательное).....	92

Введение

В условиях рынка предприятие в соответствии с трудовым законодательством вправе самостоятельно определять системы, формы и размер оплаты труда работников.

Для работников заработная плата – это основной источник дохода, который определяется трудовым вкладом каждого работника, учитывая при этом конечные результаты работы предприятия. В себестоимости продукции значительную долю занимает зарплата. Как одна из основных частей издержек производства, заработная плата оказывает огромное влияние не только на себестоимость производимой продукции, но и на размер прибыли, которую предприятие получит в конечном итоге. Поэтому руководителям предприятий особое внимание следует обратить на непроизводительные расходы по заработной плате, такие как оплата сверхурочных работ и так далее. Для бухгалтеров предприятия важная задача заключается в правильном начислении заработной платы, своевременная загрузка на пластиковые карточки и выдача наличности.

Целью данной выпускной квалификационной работы – исследование учета расчетов по зарплате на АО «Алмалыкский ГМК», анализ действующих систем и форм оплаты труда и выявление их недостатков, анализ использования фонда оплаты труда.

Для осуществления данных целей необходимо:

- во-первых, определение сущности бухгалтерского учета заработной платы;
- во-вторых, рассмотреть действующие на обследуемом предприятии системы, формы оплаты труда, порядок начисления видов оплат по заработной плате;
- в-третьих, рассмотреть положение о премировании на АО «Алмалыкский ГМК», условия премирования, сроки и показатели;
- в-четвертых, рассмотреть порядок удержаний и вычетов из заработной платы работников АО «Алмалыкский ГМК».

Предмет исследования – учет заработной платы.

Объект исследования – акционерное общество открытого типа «Алмалыкский ГМК».

Медеплавильный завод является завершающим звеном в медной цепочке АО «Алмалыкский ГМК», строительство которого было обусловлено наличием мощной рудной базы Кальмакырского месторождения.

Проект строительства завода был выполнен Московским институтом, ГУП «Гипроцветмет» в 1953 году, который в настоящее время занимается разработкой открытого карьера месторождение «Дальнее».

1 Теоретические основы бухгалтерского учета заработной платы

1.1 Законодательное и нормативное регулирование оплаты труда

В трудовом законодательстве Республики Узбекистан основным актом, регулирующим отношения между работниками и работодателем на предприятиях, независимо от их организационно-правовых форм, является Трудовой кодекс (ТК РУз), который утвержден Законом Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года и введен в действие с 1 апреля 1996 года.

Основные трудовые права работника определены в статье 16 ТК РУз. К данным трудовым правам относятся [3, стр. 4]:

- право на вознаграждение за труд, размер которого не должен быть ниже установленного законодательством минимального размера;

- право на отдых, который обеспечивается для ряда профессий и работ сокращенным рабочим днем, установлением предельной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также ежегодный трудовых отпусков;

- право на безопасные условия труда, которые отвечают всем необходимым требованиям гигиены и безопасности;

- право на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку;

- право на возмещение вреда, причиненного в связи с работой имуществу или здоровью;

- право на объединения в профсоюзы и другие организации, которые будут представлять и защищать интересы трудовых коллективов и работников;

- право на социальное обеспечение по возрасту, в случае потери кормильца или утраты трудоспособности, а также в других случаях, установленных трудовым законодательством;

- право на защиту трудовых прав, в том числе судебную и квалифицированную помощь юристов;

- возможность отстаивать и защищать свои интересы в трудовых спорах.

Регулирование на уровне предприятия социально-трудовых отношений и оплаты труда между работником и работодателем ведется в соответствии с внутренними нормативно-правовыми документами – трудовым договором. Разработка трудового договора ведется руководством предприятия совместно с представителями трудового коллектива. Трудовые договора могут заключаться между:

- трудовым коллективом или уполномоченным ими лицом и работодателем, такой договор будет являться коллективным;
- отдельным работником и работодателем.

В качестве работодателей могут выступать:

- руководители предприятий, в том числе их структурные подразделения;
- собственники частных предприятий;
- в случаях, предусмотренных законодательством, лица, достигшие 18 лет.

Работодатель имеет право:

- в пределах своих полномочий принимать самостоятельные решения и вести управление предприятием;
- в соответствии с законодательством заключать и прекращать индивидуальные трудовые договора;
- требовать от работника надлежащего выполнения своих трудовых обязанностей, которые оговорены трудовым договором;
- совместно с другими работодателями создавать общественные объединения для защиты собственных интересов.

Статья 5 ТК РУз гарантирует, что если условия трудового договора или соглашения по сравнению с законодательно-правовыми актами ухудшают положение работника, то они считаются недействительными.

Применение таких условий нарушением законодательства о труде.

Если труд работника, который отработал сверхурочное время, работодатель оплачивает по расценкам, которые ниже расценок согласно законодательства, то работник имеет право потребовать от работодателя оплатить отработанное сверхурочное время по расценкам, предусмотренным ТК РУз. Если работодатель отказывается, то работник вправе обратиться в профсоюзный комитет или в суд.

Коллективный договор является основным правовым документом, регулирующим трудовые, профессиональные и социально-экономические отношения между работниками предприятия и работодателем. Условия коллективного договора являются обязательными как для работодателей, так и для всех членов трудового коллектива.

Предмет коллективного договора – это условия труда, его оплата, медицинское, жилищно-бытовое, социальное обслуживание, льготы и гарантии, которые работодатель предоставляет членам трудового коллектива.

Заключение коллективного договора ведется между трудовым коллективом в лице профсоюза и непосредственно работодателем. Контроль над выполнением условий коллективного договора ведется со стороны соответствующих органов Министерства труда и социальной защиты Республики Узбекистан (статья 46 ТК РУз), трудовых коллективов.

В коллективном договоре АО «Алмалыкский ГМК» прописаны следующие условия, которые работодатель обязуется выполнять для трудового коллектива.[5, стр. 10]

Условия, касающиеся организации труда и его оплаты, работодатель обязуется:

1) Оплату труда работников предприятия производить в соответствии с Единой тарифной сеткой по должностным окладам и тарифным ставкам.

Установить повременную, повременно-премиальную, сдельную, сдельно-премиальную системы оплаты труда.

2) Для того чтобы закрепить квалифицированных рабочих и специалистов на предприятии, им предлагается устанавливать более высокую, чем пре-

дусмотрено Единой тарифной сеткой, оплату труда путем заключения контрактных соглашений.

3) Премию за выполнение основных производственных показателей начислять на надбавки и доплаты, которые установлены работникам.

4) В условиях повышения цен на лекарства, продукты питания, проезд на транспорте, коммунальные услуги осуществлять меры по социальной поддержке и защите работников предприятия.

5) Работникам, привлекаемым к сельскохозяйственным работам, сохранять средний заработок. Оплату за работу в выходные и праздничные дни производить в соответствии с пунктом 5.11. настоящего коллективного договора.

6) Установить сроки выплаты заработной платы - ежемесячно. По просьбе работника производить выплату аванса в размере, не превышающем его среднемесячный заработок. [18, стр. 90]

7) Работодатель гарантирует:

- рабочим–сдельщикам за выполненный объем работы оплату труда по сдельным расценкам,

- рабочим–повременщикам за отработанное время согласно присвоенным разрядам оплату по тарифным ставкам,

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

8) Работникам, руководящим бригадой, в зависимости от численности бригады, устанавливать доплаты в процентном отношении от тарифа: бригада до 15 человек – 10% от тарифной ставки, бригада свыше 15 человек – 15% от тарифной ставки. [18, стр. 92]

Мастерам, работникам и специалистам, которые относятся к техническому персоналу, начальникам участков устанавливать доплату если увеличивается зона обслуживания, если совмещаются профессий, если увеличивается объема выполняемых работ, а также за выполнение наряду со своей основной работой выполняются обязанности временно отсутствующего работника в размере не более 30% от тарифа по основной работе. Доплата за выполнение обя-

занностей временно отсутствующего работника не должна превышать тарифной ставки отсутствующего работника.

9) Оплачивать работу в ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов, а в зимний период с 1 декабря по 28 (29) февраля с 21.00 часа до 07.00 часов за каждый час работы в размере:

- промышленно-производственному персоналу ночное время оплачивается в размере 1,6 часовой тарифной ставки или оклада,

- непромышленному персоналу и работникам охраны ночное время оплачивается в размере 1,5 часовой тарифной ставки или оклада.

10) По согласованию с профсоюзным комитетом работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда устанавливать доплаты в размере до 12% от тарифной ставки, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда – в размере до 24% от тарифной ставки. [44, стр. 51]

11) Рабочим отдельных профессий повышать часовые тарифные ставки:

- рабочим, которые заняты обогащением руд цветных, драгоценных, редких металлов, с применением ядовитых и вредных флотореагентов: жидкий хлор, натрий цианистый, цианиды, негашеная известь, сернистый натрий, оксаль, жидкое стекло - на 10%;

- рабочим режимных цехов: цеха аффинажа золота и серебра, цеха электролиза меди - на 7%.

12) Ежемесячно в зависимости от непрерывного стажа работы на комбинате, производить работникам предприятия выплату вознаграждения за выслугу лет в соответствии с действующим Положением.

13) Работникам, которые не имели взысканий за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей в течение года выплачивать материальную помощь к отпуску на оздоровление в размере месячного должностного оклада.

14) Оплату пособия по временной нетрудоспособности работникам производить за счет собственных средств предприятия. [20, стр. 194]

1.2 Численность работников, рабочее время и нормирование труда

Учет численности работников предприятия, рабочего времени и табельный учет определены Инструкцией по статистике численности и заработной плате, работающих по найму, зарегистрированной Министерством Юстиции 30 июля 1999 года № 788. [3, стр. 10]

Персонал предприятия – это все работники, занятые на постоянной, сезонной и временной работе (более одного дня).

по классификатору профессий персонал предприятия делится на:

- рабочих;
- служащих.

К служащим относятся следующие категории:

- руководители;
- специалисты;
- другие работники, которые относятся к служащим.

Руководители – это работники, которые занимают должности руководителей предприятий или структурных подразделений.

К ним относятся:

- директора (генеральные директора);
- президенты;
- начальники, заведующие, мастера;
- главный инженер, главный бухгалтер, главный энергетик, главный механик, главный металлург и их заместители.

Специалисты – это работники, которые заняты экономическими, инженерно-техническими и другими работами, а также их ассистенты.

Другие работники, которые относятся к служащим, - это работники, осуществляющие работу по подготовке и оформлению документации, учету и контролю, хозяйственному обслуживанию.[42, стр. 95]

С помощью тарифно-квалификационного справочника осуществляется отнесение работников к той или иной категории персонала.

Персонал на промышленном предприятии подразделяется на две группы:

- промышленно-производственный персонал (персонал, занимающийся основным производством);
- непромышленный персонал, состоящий на балансе промышленного предприятия (персонал, занимающийся неосновной деятельностью).

К промышленно-производственному персоналу относятся:

- работники основных и вспомогательных цехов, подсобных производств, обслуживающие электрические и тепловые сети;
- работники производственных служб энерго-управления;
- работники транспортных цехов (железнодорожного, автомобильного) предприятия, преимущественно обслуживающих производство;
- работники лабораторий.

К непромышленному персоналу относятся:

- работники дирекции строящегося предприятия;
- работники, которые осуществляют технический надзор за строительством. Фонд заработной платы и численность этих работников учтены в смете в данного строительства.
- работники, которые занимаются капитальным ремонтом зданий и сооружений, производимом хозяйственным способом.

Основной персонал - это работники основных и вспомогательных цехов, заводских лабораторий и отделов, очистных сооружений, подсобных производств, всех видов охраны, информационно-вычислительных центров, заводоуправления.[38, стр. 141]

Персонал, занятый неосновной деятельностью, составляют работники:

- жилищного и коммунального хозяйства;
- медицинских учреждений;
- учреждений дошкольного воспитания и культуры.

Рабочее время – время, в течение которого в соответствии с графиком работы или распорядком работник должен выполнять трудовые обязанности,

которые на него возложены. Продолжительность рабочего времени согласно действующего законодательства бывает разная.

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю (статья 115 Трудового Кодекса РУз). Для работников всех предприятий и организаций независимо от форм собственности она устанавливается в качестве исходной нормы.[4, стр. 5]

Сокращенное рабочее время – это время, которое устанавливается в законодательном порядке для отдельных категорий работников. В качестве примера сокращенное рабочее время может устанавливаться:

- работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю (статья 242 Трудового Кодекса РУз);
- работникам, являющимся инвалидами 1 и 2 группы, - не более 36 часов в неделю (статья 220 Трудового Кодекса РУз);
- работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, - не более 36 часов в неделю (статья 117 Трудового Кодекса РУз).

На медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК» утверждены следующие годовые нормы рабочего времени на 2017 год, которые представлены в ниже приведенной таблице 1 и 2[34, стр. 17]:

1- Таблица Годовые нормы рабочего времени

	январь	февраль	март	1 квартал	апрель	май	июнь	2 квартал	1 полугодие
при 5-ти дневной (40 часовой) неделе	168	160	167	495	160	176	168	504	999
при 6-ти дневной (36 часовой) неделе	150	144	148	442	150	155	150	455	897
при 5-ти дневной (36 часовой) неделе	151,2	144,0	150,2	445,4	144,0	158,4	151,2	453,6	899,0

Таблица 2-Средне месячные часовые ставки

	июль	август	сентябрь	3 квартал	9 месяцев	октябрь	ноябрь	декабрь	4 квартал	2 полугодие	год
при 5-ти дневной (40 часовой) неделе	168	183	160	511	1510	176	176	159	511	1022	2021
при 6-ти дневной (36 часовой) неделе	156	161	143	460	1357	156	156	149	461	921	1818
при 5-ти дневной (36 часовой) неделе	151,2	164,6	144,0	459,8	1358,8	158,4	158,4	143,0	459,8	919,6	1818,6

Среднемесячная продолжительность рабочего времени при 5-ти дневной (40 часовой) рабочей неделе составляет 168,42 часа, исходя из 8 часового рабочего дня и продолжительности рабочих дней в праздничные дни 7 часов, при 6-ти дневной (36 часовой) неделе – 151,5 часа, исходя из 6 часового рабочего дня и продолжительности рабочих дней в праздничные дни 5 часов, при 5-ти дневной (36 часовой) рабочей неделе составляет 151,55 часа, исходя из 7,2 часового рабочего дня и продолжительности рабочих дней в праздничные дни 6,2 часов.[4, стр. 9]

При этом праздничными днями объявлены:

1 января – Новый год;

8 Марта – Международный Женский день;

21 марта – Навруз;

9 Мая – День памяти и почестей;

26 июня – Руза-хайит;

1 сентября – День независимости;

2 сентября – Курбан-хайит;

1 октября – День учителя и наставника;

8 декабря – День Конституции РУз.

При неполном рабочем времени продолжительность ежедневной работы уменьшается (например, при пятидневной рабочей неделе до 6 часов). При неполной рабочей неделе уменьшается продолжительность рабочей недели при сохранении нормальной продолжительности рабочего дня (например, при пятидневной рабочей неделе 4 рабочих дня). В данном случае размер заработной платы работника определяется пропорционально объему произведенной продукции или отработанному рабочему времени.[29, стр. 124]

Первичный учет кадров на предприятиях ведется отделом кадров. На медеплавильном заводе учет явок на работу ведется при помощи табеля.

Табель – именной список работников отдела, цеха, который используется с целью:

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

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

Табельный учет на медеплавильном заводе осуществляется методом сплошной регистрации явок и неявок на работу.

Отметки о причинах неявок на работу или неполном рабочем дне, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от установленного режима

работы вносятся в табель только на основании документов, оформленных надлежащим образом.

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

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

Оплата труда работников медеплавильного завода осуществляется в соответствии с принятыми тарифными и сдельными расценками, которые разработаны предприятием самостоятельно на основе норм труда, позволяющих определить необходимое количество трудовых затрат на изготовление единицы готовой продукции. Нормы труда устанавливаются для работников исходя из условий производства и труда, уровня техники, технологии.

Различаются следующие нормы труда:

- норма времени – количество рабочего времени, которое должен затратить работник соответствующей квалификации с учетом заданных технических условий для изготовления единицы продукции (например, на изготовление одного изделия работник должен затратить 20 минут рабочего времени);

- норма выработки – объем работы, который должен быть выполнен в данных технических условиях за единицу времени работником соответствующей квалификации (например, за один час рабочего времени работник должен изготовить 7 деталей);

- норма обслуживания – количество производственных объектов, которые работник соответствующей квалификации должен обслуживать в данных технических условиях в течение определенного количества времени (например,

в течение рабочего дня ремонтная бригада должна обслужить два цеха основного производства);[31, стр. 40]

- норма численности – количество работников соответствующей квалификации, которое необходимо для выполнения определенных объемов работ или функций (например, для обслуживания двух цехов основного производства численность ремонтной бригады составляет 4 человека).

При применении предприятием конкретных норм труда обязательным условием должна быть их обоснованность – экономическая, технико-технологическая, социальная.

Первичные учетные документы по труду и заработной плате должны содержать обязательные реквизиты в соответствии со статьей 9 Закона от 30 августа 1996 г. № 279 «О бухгалтерском учете»:

- наименование документа;
- дату составления документа;
- наименование организации, от имени которой составлен документ;
- содержание хозяйственной операции;
- измерители хозяйственной операции в натуральном и денежном выражении;
- наименование должностей лиц, ответственных за совершение хозяйственной операции и правильность ее оформления;
- личные подписи указанных лиц.

Дополнительными пунктами в первичных документах по учету времени и выработки могут быть:

- табельный номер;
- разряд рабочего;
- сроки завершения работ;
- код объекта учета затрат;
- наименование и разряд работы;
- количество произведенной продукции и брака;
- норма времени и расценки за единицу продукции или работы;

- сумма заработной платы и число часов по норме, затраченное на работу.

Первичные документы проверяются бухгалтерией на предмет правильности их оформления и используются в дальнейшем для счетной обработки.

Документы, заполненные не полностью или с нарушениями требований, к оплате не принимаются, а возвращаются для внесения соответствующих поправок и изменений.

Расчет заработной платы рабочих и служащих с повременной оплатой труда производится по результатам учета фактически проработанного рабочего времени, доплат за сверхурочные работы, причитающихся премий и других выплат.

Сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, а также об общей сумме, подлежащей выплате, должны предоставляться каждому работнику выдаче ему заработной платы.[35, стр. 100]

1.3 Формы и системы оплаты труда

Таблица 3- Формы и системы оплаты труда

Форма оплаты	Основная характеристика	Документы, используемые при начислении заработной платы
Повременная	Произведение часовой тарифной ставки на количество отработанных часов в месяц	Табель учета отработанного времени, часовые тарифные ставки
Простая повременная	Произведение часовой тарифной ставки на количество отработанных часов в месяц	Табель учета отработанного времени, часовые тарифные ставки
Повременно-премиальная	Произведение часовой тарифной ставки на количество отработанных часов в месяц плюс премия согласно положения о премировании	Табель учета отработанного времени, часовые тарифные ставки, положение о премировании
Сдельная	Сдельная расценка умножается на количество изготовленной продукции	Сдельные расценки
Прямая сдельная	Сдельная расценка умножается на количество изготовленной продукции	Сдельные расценки и наряд на сдельную работу
Сдельно-прогрессивная	в пределах установленной исходной нормы выработка оплачивается по основным расценкам, а выработка сверх лимита - по повышенным сдельным расценкам	Сдельные расценки на продукцию, произведенную в пределах нормы и сверх нормы, наряд на сдельную работу

Сдельно-премиальная	Сдельная расценка умножается на количество изготовленной продукции плюс премия за выполнение и перевыполнение показателей	Приказ о премировании, Наряд на сдельную работу
Аккордная	Размер оплаты труда устанавливается за определенный объем выполненных работ	Табель учета рабочего времени, Наряд-задание на аккордные работы

Основные характеристики форм оплаты труда и документы, на основании

которых начисляется заработная плата, приводятся в нижеследующей таблице 3[44, стр. 1]:

Повременная оплата труда

При повременной оплате труда заработок работнику устанавливается исходя из фактически отработанного им времени и должностного оклада (тарифной ставки). Заработная плата выплачивается полностью при условии отработки всех рабочих дней в данном месяце.

Должностной оклад начисляется работнику за полностью отработанный месяц.[21, стр. 328]

Повременная оплата труда, как правило, применяется в тех случаях, когда труд работника или выполняемые работы невозможно нормировать и они не поддаются обоснованному учету.

Заработная плата рабочего или служащего при повременной оплате труда определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного рабочего времени. Труд руководящего и административно-хозяйственного персонала, рабочих по ремонту и обслуживанию машин, дежурного персонала (сантехников, слесарей, электриков) оплачивается повременно.

Повременная форма оплаты труда имеет разновидности:

- простая повременная;
- повременно-премиальная.

В основу расчета размера заработной платы при простой повременной оплате труда берется тарифная ставка или должностной оклад согласно штат-

ному расписанию. Различают почасовую и поденную формы оплаты труда как разновидности повременной системы. Размер заработной платы определяется путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число часов (дней) его фактической работы.[22, стр. 656]

Как правило, такие формы оплаты труда применяются по отношению к лицам вспомогательного и обслуживающего персонала предприятия, работающим на условиях совместительства.

При повременно-премиальной форме оплаты труда кроме заработка по тарифным ставкам (окладам) дополнительно выплачивается премия за достижение определенных количественных и качественных показателей на основании разработанного на предприятии положения о премировании работников, коллективного договора или приказа (распоряжения) руководителя предприятия.

Премирование может осуществляться по итогам работы за месяц или за более длительный период работы (квартал).[23, стр. 492]

Сдельная оплата труда

Заработная плата при сдельной форме оплаты труда начисляется на основе действующих расценок за единицу работы за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию).

Вознаграждение работника за его труд при индивидуальной сдельной оплате труда полностью зависит от количества произведенной в индивидуальном порядке продукции, сдельной расценки, качества.

Сдельная оплата труда в зависимости от способа организации труда подразделяется на индивидуальную и коллективную (бригадную).

При индивидуальной сдельной оплате труда вознаграждение работника за его труд полностью зависит от количества произведенной в индивидуальном порядке продукции, ее качества и сдельной расценки.[45, стр. 1]

Заработок всей бригады при коллективной (бригадной) сдельной оплате труда определяется с учетом фактически выполненной работы и ее расценки, а

оплата каждого работника бригады зависит от количества и качества его труда в общем объеме работ и объема произведенной всей бригадой продукции.

Сдельная система оплаты труда в зависимости от способа расчета заработной платы бывает:

- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенная;
- аккордная.

При прямой сдельной форме заработная плата определяется по фактически выполненной работе (изготовленной продукции) в соответствии с установленными сдельными расценками.[24, стр. 45]

Наиболее распространенной системой сдельной формы оплаты труда является сдельно-премиальная форма оплаты труда. При сдельно-премиальной форме кроме заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно начисляется премия за выполнение или перевыполнение установленных показателей (качество работы, срочность, отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов и др.). Премии начисляются за фактически отработанное время на основании сдельного заработка.

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда рабочих в пределах установленной исходной нормы (базы) производится по прямым сдельным расценкам, а сверх этой нормы - по повышенным. Увеличение сдельных расценок определяется в каждом случае по специальной шкале. Например, при перевыполнении исходной нормы от 1 до 10 % сдельная расценка увеличивается на 30 %, от 10 до 30 % - на 50 % и т.д.

Доплата по этой системе устанавливается различными методами. Наиболее универсальным является следующий метод:

- определяется часть заработка, который начислен по прямым расценкам за весь объем выполненной работы;

- полученная сумма умножается на процент перевыполнения нормы выработки и на коэффициент увеличения сдельной расценки (коэффициент берется из действующей шкалы прогрессивной оплаты).[15, стр. 672]

С 1 января 2008 года в соответствии с Указом Президента РУз от 17.12.2007 г. N УП - 3942 увеличены размеры ежемесячных выплат лицам, имеющим почетные звания. Данные выплаты производятся в размерах, предусмотренных в Приложении к вышеназванному Указу Президента. Порядок назначения и осуществления выплат регулируется специальным Положением "О порядке назначения и осуществления выплат лицам, имеющим почетные звания" (приложение к Постановлению КМ РУз от 3.01.2008 г. N 2

Ежемесячные выплаты за почетные звания осуществляются:

- лицам, осуществляющим трудовую деятельность в бюджетных организациях, - за счет соответствующих бюджетов;

- лицам, осуществляющим трудовую деятельность в хозрасчетных хозяйствующих субъектах, - за счет собственных средств хозяйствующего субъекта;

- неработающим пенсионерам - за счет средств внебюджетного Пенсионного Фонда.

Выплаты за почетные звания включаются в Фонд оплаты труда, облагаются подоходным налогом и являются объектом обязательных отчислений на государственное страхование (единый социальный платеж и страховые взносы).

Косвенная сдельная форма оплаты труда применяется, как правило, для оплаты труда работников, выполняющих вспомогательные работы: наладчиков технологического оборудования, слесарей-ремонтников, помощников мастеров и других вспомогательных рабочих, результаты деятельности которых влияют на производительность труда рабочих основного производства.

Аккордная система оплаты устанавливает величину заработной платы за весь объем (комплекс) работы и включает премирование за сокращение сроков выполнения аккордных заданий. Общая стоимость работ при этом определяется

на основе норм времени (выработки) и расценок. Бригаде выдается аккордный наряд, предусматривающий весь комплекс основных и вспомогательных работ. В наряде указывается начало и окончание работ, а также суммы заработной платы и премии с учетом качества. При досрочном выполнении сумма премии известна заранее. Аккордная система применяется на работах с длительным производственным циклом и применяется на предприятиях строительного профиля, автотранспорте. [5, стр. 98]

2 Учет труда и заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК»

2.1 Формы и системы оплаты труда на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК»

Система оплаты труда на предприятиях республики Узбекистан формируется на базе тарифной и бестарифной системы оплаты труда.

Система оплаты труда, принятая на АО «Алмалыкский ГМК» отражается в коллективном договоре.[5, стр. 109]

Тарифные ставки – один из элементов тарифной системы.

Тарифная ставка – это оплаты труда за единицу рабочего времени, выраженный в денежной форме.

Другими словами, тарифная ставка – вознаграждение за труд определенной сложности за единицу времени. Показателем сложности выполняемой работы является разряд.

Тарифная ставка первого разряда - это размер вознаграждения за труд низшей квалификации, произведенный в единицу времени. Размер тарифной ставки первого разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Тарифные ставки первого разряда на практике обычно различаются по формам оплаты, которая может быть сдельная или повременная, а также по отдельным профессиональным группам в зависимости от интенсивности труда (обычная и повышенная).

Тарифные ставки второго, третьего и последующих разрядов определяются умножением тарифных коэффициентов соответствующих разрядов на тарифную ставку первого разряда. Тарифные коэффициенты –это элементы тарифной системы. Они показывают разницу между тарифными ставками первого, второго и других разрядов. Тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице.

Помимо тарифных ставок на предприятии применяются должностные оклады для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.

Должностной оклад указываются в штатном расписании, он представляет собой месячный размер оплаты труда в зависимости от должности и квалификации работника.

Тарифная сетка – это один из важнейших элементов тарифной системы, которая представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. С их помощью устанавливается непосредственная связь между заработной платой рабочего и его квалификации.[8, стр. 476]

Тарифные сетки имеют следующие параметры: число разрядов, диапазон сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних ее разрядов); межразрядные соотношения (абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду).

Единую тарифную сетку по оплате труда представим в таблице 4[18, стр. 1150]:

Таблица 4- Единая тарифная сетка по оплате труда

Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты	Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты
0	1,000	12	4,973
1	2,014	13	5,288
2	2,216	14	5,606
3	2,439	15	5,931
4	2,681	16	6,259
5	2,937	17	6,593
6	3,205	18	6,930
7	3,484	19	7,273
8	3,773	20	7,620
9	4,064	21	7,973
10	4,361	22	8,328
11	4,663		

На медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК» на 1 марта 2017 года действуют следующие тарифные ставки и должностные оклады, отраженные в таблице 5:

Таблица 5-Тарифные ставки и месячные оклады

	1 группа		2 группа		3 группа			4 группа	
Кэф.	1,443		1,306		1,228			1,053	1,17
норма	151,5	168,33	151,5	168,33	168,33	151,5	168,33	168,33	168,33
1	3 627,94	3 265,21	3 283,50	2 955,21	2 778,71	3 087,39	2 778,71	2 382,72	2 647,47
2	3 992,35	3 593,18	3 613,31	3 252,04	3 057,82	3 397,51	3 057,82	2 622,05	2 913,39
3	4 392,68	3 953,49	3 975,64	3 578,14	3 364,44	3 738,19	3 364,44	2 884,98	3 205,53
4	4 830,66	4 347,68	4 372,03	3 934,91	3 699,90	4 110,91	3 699,90	3 172,63	3 525,15
5	5 291,74	4 762,66	4 789,34	4 310,49	4 053,05	4 503,30	4 053,05	3 475,46	3 861,62
6	5 774,24	5 196,92	5 226,03	4 703,52	4 422,60	4 913,90	4 422,60	3 792,60	4 213,72

Первая группа тарифных ставок присваивается работникам металлургического цеха (плавильное и конверторное отделение) и цеха по производству редких металлов.[13, стр. 192]

Вторая группа тарифных ставок присваивается работникам металлургического цеха (дробильно-шихтарное отделение, шлакоотвал, конверторное и анодное отделение, участок пылеулавливания конверторного отделения), купоросного цеха, цеха волочения и производства эмальпровода.

Третья группа тарифных ставок присваивается приготовителям, машинистам вентиляционных установок металлургического цеха, работникам серно-кислотного цеха, участка волочения.

Четвертая группа тарифных ставок присваивается работникам цеха разделения воздуха, ремонтно-механического цеха, энергоцеха, хозяйственного участка и подсобным рабочим, см. таблицу 6.

Таблица 6-Группа тарифных ставок

Разряд	Должностные оклады	Разряд	Должностные оклады
1	380 896	7	658 954
2	419 155	8	713 828
3	461 186	9	768 705
4	507 169	10	824 838
5	555 578	11	881 959
6	606 235	12	940 606

Тарифная система помимо тарифных ставок, тарифных коэффициентов включает в себя районные коэффициенты, доплаты и надбавки.

Районный коэффициент – это дополнительная надбавка к заработной плате в зависимости от природно-климатических условий.

Надбавки и доплаты используются для того, чтобы учесть некоторые различные факторы, которые не были учтены в тарифной ставке. К таким факторам относится: опыт работника, непрерывный трудовой стаж на предприятии, знание языка, профессиональное мастерство, отношение к труду, степень важности выполняемых им работ, совмещение профессий, выполнение обязанностей за отсутствующего работника, выполнение работ в условиях, отличных от нормальных, то есть в ночное, сверхурочное время, в выходные или праздничные дни.

Отдельные виды доплат и надбавок предусмотрены в законодательстве, и работодатель обязан гарантировать их выплату работнику и в размерах, которые также прописаны в законодательстве. К таким доплатам относится работа в ночное время, выслуга лет. Другие виды доплат и надбавок предусматриваются локальными нормами права, их размеры и условия назначения определяются, как правило, коллективным договором.

Для работников устанавливаются следующие виды доплат и надбавок:

- работа в выходной или праздничный день;
- работа в сверхурочное время;
- работа в ночное время;
- совмещение профессий;

- выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- бригадирство из числа рабочих, которые не освобождены от основной работы.

При повременной системе оплаты труда доплаты начисляются за фактически отработанное время.

Пример 1. В течение месяца работник отработал в режиме ночной работы 10 часов. Часовая тарифная ставка – 5 774,24 сум.

В каком размере должен быть оплачен труд работника в ночное время?

Как документально оформляются подобные доплаты?

Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов утра (статья 122 ТК РУз). При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) приходится на ночное время.

Привлечение к работе в ночное время производится на основании приказа (распоряжения) руководителя, в котором указывают работников, привлекаемых для работы в ночное время, и сумму доплаты.

Вся работа в ночное время регистрируется в таблице учета использования рабочего времени (формы N Т-12, Т-13) или рапорта (докладной) о работе в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже, чем в полуторном размере (статья 158 ТК РУз). То есть размер доплаты за работу в ночное время не может быть ниже 50 процентов часовой ставки.

На основании вышеназванных документов бухгалтерией производится расчет доплаты.

При часовой ставке 5 774,24 сум минимальный размер доплаты работнику должен составить 34 645,44 сум ($5\,774,24 \times 10 \times 0,6$).

Трудовой кодекс определил только нижний предел доплаты без ограничения верхнего. Предприятия в своих локальных документах, например, в Коллективном договоре или Положении об оплате труда, могут предусмотреть до-

плату за работу в ночное время в размерах, превышающих законодательно установленные. В нашем случае в коллективном договоре предусмотрена оплата ночных часов в размере 1,6 тарифной ставки.[18, стр. 1160]

При сдельной системе оплаты труда доплаты учитываются при расчете расценок, по которым начисляется заработная плата за объем работы.

Согласно коллективного договора АО «Алмалыкский ГМК» предусмотрено вознаграждение за выслугу лет. Такая премия представляет собой элемент системы мотивации, направленный на развитие общих достижений организации и повышения привлекательности текущего места работы.

Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем работникам АО «Алмалыкский ГМК» в следующих размерах, см. таблицу 7[38, стр. 56]:

Таблица 7-Ежемесячные вознаграждения за выслугу лет

При непрерывном стаже работы, дающем право на получение вознаграждения за выслугу лет	Размер ежемесячного вознаграждения в % к месячной тарифной ставке
От 1 года до 3 лет	15
От 3 лет до 5 лет	30
От 5 лет до 10 лет	45
От 10 лет до 15 лет	60
Свыше 15 лет	75

Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет начисляется в процентах к тарифной ставке присвоенного разряда, должностному окладу за время, в течение которого за работниками в соответствии с действующим законодательством сохраняется полностью или частично заработная плата, за исключением трудовых, учебных отпусков и дней временной нетрудоспособности.

Руководителю предприятия предоставляется право снижать работникам размер ежемесячного вознаграждения за выслугу лет (но не более чем на 50%) при нарушении ими трудовой и технологической дисциплины, техники безопасности и инструкции по безопасному ведению работ.[1, стр. 8]

Далее на примерах рассмотрим синтетический и аналитический учет начисления заработной платы работников предприятия.

Пример 1. Плавильщик 6 разряда металлургического цеха за месяц отработал 21 смену. Тарифная ставка при 7,2 часовом рабочем дне - 5 774,24 сум. За выполнения плана по выпуску черновой меди выплачивается премия – 75% от тарифа. Данному работнику, имеющему непрерывный стаж работы на медеплавильном заводе 17 лет, установлено вознаграждение за выслугу лет – 75% от тарифа.

Заработная плата по тарифу составит:

$$5\,774,24 \cdot (7,2 \cdot 21) = 873\,065,08 \text{ сум.}$$

Вознаграждение за выслугу лет составит:

$$873\,065,08 \cdot 0,75 = 654\,798,81 \text{ сум.}$$

Премия за производственные показатели составит:

$$873\,065,08 \cdot 0,75 = 654\,798,81 \text{ сум.}$$

Сумма районного коэффициента составит (МРОТ=149775сум):

$$149\,775 \cdot 0,6 = 89\,865 \text{ сум (за полный проработанный месяц).}$$

Бухгалтерские проводки по начисленной заработной плате выглядят так, см. таблицу 8[38, стр. 60]:

Таблица 8-Бухгалтерская проводка по заработной плате

№ п/п	Содержание хозяйственной операции	Дебет счет	Кредит счет	Сумма
1	Начислена сумма заработной платы рабочего основного производства (в том числе премия за производственные показатели и районный коэффициент).	2010	6710	1 617 728,89
2	Начислено вознаграждение за выслугу лет	943908 00002	6710	654 798,81
3	Начислен единый социальный платеж работника основного производства (25%)	2010	6521	404 432,22
4	Начислен единый социальный платеж с суммы вознаграждения за выслугу лет	943908 00002	6521	163 699,70

Пример 2. Бухгалтеру по расчетам с персоналом по оплате труда установлен должностной оклад 5разряда 555 578 сум. Стаж работы на данном пред-

приятии составляет 3 года 7 месяцев, вознаграждение за выслугу лет составит 30% от должностного оклада.

$$555\,578 * 0,30 = 166\,673,40 \text{ сум.}$$

Бухгалтер отработал полный рабочий месяц, сумма районного коэффициента составит за месяц 89 865 сум.

Бухгалтерские проводки по начисленной заработной плате выглядят так, см. таблицу 9: [6, стр. 192]

Таблица 9-Проводки по начисления заработной платы

№ п/п	Содержание хозяйственной операции	Дебет счет	Кредит счет	Сумма
1	Начислена сумма заработной платы бухгалтера (в том числе районный коэффициент).	942101 00001	6710	645 443,0
2	Начислено вознаграждение за выслугу лет	943908 00002	6710	166 673,40
3	Начислен единый социальный платеж работника основного производства (25%)	942202 00011	6521	161 360,75
4	Начислен единый социальный платеж с суммы вознаграждения за выслугу лет	943908 00002	6521	41 668,35

2.2 Премирование работников и доплаты в системе оплаты труда

В части разработки системы премирования и ее применения, которая бы учитывала особенности производственной деятельности, финансового положения предприятия и другие моменты, предприятиям предоставлена полная самостоятельность.

Руководство предприятия совместно с соответствующим профсоюзным или иным представительным органом устанавливает системы премирования и других форм материального поощрения.

В Коллективном договоре, заключаемом между администрацией и трудовым коллективом устанавливается общий порядок премирования работников. [5, стр. 92]

В Положении о премировании, являющимся локальным актом, определяются размеры, конкретный порядок и случаи премирования работников при условии выполнения ими показателей премирования.

Наличие на предприятии Положения о премировании дает право работникам требовать выплаты премии в случае выполнения им показателей и условий премирования от работодателя.

Кроме этого, допускается для конкретного работника в соответствии с трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем, установление индивидуального порядка премирования (например, при отсутствии Коллективного договора или выполнении особо важных видов работ).[20, стр. 208]

Инструкцией по статистике численности и заработной плате работающих по найму, зарегистрированной МЮ РУз 30.07.1999 г. N 788, определено, что заработная плата в денежной форме включает помимо заработной платы за фактически выполненную работу, начисленную исходя из сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов, также выплаты стимулирующего характера, предусмотренные первичными документами по учету выработки.

Согласно Налоговому кодексу (статья 173) к выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) единовременные премии, вознаграждение по итогам работы за год, которые выплачиваются работникам в качестве поощрения в связи с праздничными и знаменательными датами, достижениями в общественной деятельности;
- 2) выплаты, носящие стимулирующий характер, которые предусмотрены положением предприятия о премировании;
- 3) надбавки к окладам и тарифным ставкам за наставничество и профессиональное мастерство,
- 4) доплаты, приуроченные к трудовому отпуску;
- 5) вознаграждение за выслугу лет;
- 6) выплата за рационализаторское предложение.

Чаще всего системой оплаты труда предусматривается выплата премии за выполнение основных результатов производственно-хозяйственной деятельности. В то же время специальные системы премирования могут быть также отнесены к числу системных.

Специальные системы премирования - это дополнительные виды материального поощрения, которые стимулируют рациональное и экономное использование материальных ресурсов, выполнение других важных производственных показателей для предприятия, создание и внедрение новых видов техники и новейших технологий.[12, стр. 512]

Поощрительные премии, выплачиваемые в качестве награждения отличившихся работников вне системы оплаты труда (ст. 180 ТК РФ) следует отличать от стимулирующих премий, которые предусмотрены системой оплаты труда, принятой на предприятии. Иными словами, заработная плата, доплаты, премии, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся.

Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине и другими локальными актами, определяются виды поощрения, порядок их применения, предоставление преимуществ и льгот. Поощрение работников осуществляется руководством предприятия (в отдельных случаях - по согласованию с профсоюзными комитетами или советами трудовых коллективов). Работник, в свою очередь, не имеет права оспаривать действие администрации, отказавшей ему в выплате единовременной премии.[26, стр. 57]

В Положении о премировании должны увязываться между собой такие элементы как условия и показатели премирования, круг премируемых работников, размеры премий и периодичность их выплаты.[10, стр. 262]

Показатели и условия премирования являются базовыми элементами системы премирования на предприятии. Поэтому они должны быть четко сформулированы и конкретизированы, а выполнение показателей должно быть легко учитываемым.

Количество показателей премирования может быть разным. Практика показывает, что использование большого числа показателей премирования оказывается столь же неэффективным и бессмысленным, как и премирование за достижение одного отдельного показателя (например, рост объема производства или продаж, обеспечение заданного уровня качества).

Показатели премирования формируются на основе основных производственных целей и учитываются с учетом особенностей деятельности каждого отдельного подразделения, цеха, участка предприятия, отдельных групп работников. К числу наиболее важных в каждом конкретном случае относятся те показатели, которые характеризуют всесторонне выполняемую работу.[9, стр. 416]

Наиболее распространенными системами премирования по категориям работающих являются:

- премия за результаты работы предприятия в целом, которую могут получать руководители предприятия;

- премия за результаты работы предприятия в целом с учетом итогов деятельности конкретного структурного подразделения аппарата управления и (или) с учетом индивидуальных показателей труда работника, которую могут получать работники аппарата управления предприятия;

- премия за результаты работы этих подразделений (независимо от общих итогов работы по предприятию в целом) с учетом индивидуальных показателей труда работников, которую могут получать работники цехов, участков и других подразделений предприятия.

Для руководящих работников и работников аппарата управления предприятия в качестве основных показателей премирования могут использоваться следующие:

- повышение уровня рентабельности продукции;
- рост производительности труда;
- повышение удельного веса продукции наивысшего качества в общем объеме производства;

- снижение себестоимости продукции;
- уровень фондоотдачи;
- освоение производственных мощностей в соответствии с установленными нормативами сроками.

На основании общих показателей, перечисленных выше, разрабатываются показатели премирования для конкретных подразделений и каждого работника.[34, стр. 68]

В качестве показателей премирования рабочих, занятых обслуживанием основного производства, традиционно рекомендуются те, которые непосредственно вытекают из особенностей трудовой функции:

- увеличение межремонтного периода эксплуатации оборудования;
- обеспечение ритмичной работы оборудования;
- сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования;
- уровень оснащения рабочих мест инструментом и оснасткой, электроэнергией, топливом, сырьем.

Условия премирования вводятся для того, чтобы премирование по выбранным показателям не было оторвано от других сторон производственной деятельности работника, которые не учитываются показателями премирования, а также выполняют контрольную функцию. Это значит, что премия может быть начислена в большем или меньшем размере, но уменьшение начисленной премии в качестве меры наказания не должно допускаться.

Правильно и четко организованная система премирования должна быть основана на том, что при несоблюдении всех или части условий, у работника изначально не возникает права на получение премии, или премия начисляется в меньших размерах.[41, стр. 437]

Дополнительными условиями, соблюдение (или несоблюдение) которых может повлиять на размер премии, могут быть как производственные показатели, так и организационные и др., например, размер начисляемой премии может быть уменьшен при:

- некачественном выполнении производственных заданий (служебных обязанностей);
- невыполнении задания по экономии материальных ресурсов (при перерасходе материальных ресурсов);
- нарушении сроков сдачи выполненного задания (работы, оказанной услуги);
- выпуске бракованной продукции;
- наличии рекламаций со стороны потребителей продукции;
- нарушении трудовой дисциплины работником (прогулы, опоздания на работу, уход с работы до окончания рабочего дня, неподчинение распоряжениям руководителя) и др.;
- наличии прямой связи между полученными результатами и усилиями, затраченными работниками для их достижения.

По медеплавильному заводу АО «Алмалыкский ГМК» согласно Положению о премировании разработаны следующие показатели премирования [33, стр. 30]:

- 1) Выпуск черновой меди, анодной меди, катодной меди, слитков золота и серебра, медного купороса, молибденового промпродукта, эмальпровода;
- 2) Содержание меди в отвальном шлаке;
- 3) Выход годных анодов;
- 4) Удельный расход электроэнергии на выпуск серной кислоты;
- 5) Переработка на 1тн черновой меди кварца 1 и 2 класса;
- 6) Выход по току;
- 7) Запыленность за электрофильтрами;
- 8) Распределение меди в эмальпровод;
- 9) Выпуск катодной меди;
- 10) Выпуск медного купороса;
- 11) Выпуск слитков золота и серебра;
- 12) Выпуск серной кислоты;

- 13) Выпуск перрепната аммония;
- 14) Себестоимость передельная по черновой меди, анодной меди, серной кислоте, катодной меди, медного купороса, золота и серебра;
- 15) Содержание кислорода в техническом кислороде;
- 16) Отсутствие внеплановых простоев оборудования цехов;
- 17) Отсутствие рекламаций по качеству упаковки готовой продукции;
- 18) Выполнение графика планово-предупредительных ремонтов оборудования.

Показатели и размеры премий по медеплавильному заводу представлены в таблице 10, см. Приложение А.

Вознаграждение за выслугу лет устанавливается, как правило, в отдельных организациях, предприятиях в целях стимулирования продолжительного (в том числе непрерывного) труда работников. [48, стр. 1]

Для выплаты вознаграждения за выслугу лет предприятия должны:

- в коллективный договор или другой нормативный акт соответствующего уровня включить условие о выплате вознаграждения определенной категории работников;

- определить, когда эти выплаты должны осуществляться (если ежемесячная выплата, то речь, как правило, ведется о надбавке за выслугу лет; если ежеквартальная или ежегодная - о вознаграждении за выслугу лет);

- разработать порядок исчисления общего стажа работы, который дает право на получение вознаграждения. Чаще всего, в стаж работы, дающий право на получение вознаграждения, включается все время работы на предприятии непрерывно или всего с учетом всех периодов работы, включая (не включая) периоды работы в иных (определяется каких) дочерних, зависимых организациях, время действительной военной службы лиц рядового и офицерского состава, время обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, время частично оплачиваемого отпуска по

уходу за ребенком до достижения им возраста, предусмотренного трудовым законодательством (полтора, три года) и др.;[38, стр. 359]

- определить порядок установления выслуги лет, дающей право на получение вознаграждения за выслугу лет. Как правило, назначение вознаграждения производится на основании протокола заседания комиссии по установлению стажа работы, дающего право на получение вознаграждения, подписанного председателем и членами комиссии и утвержденного руководителем предприятия. Работник предприятия с решением комиссии должен быть ознакомлен под роспись. Состав комиссии по установлению стажа работы объявляется приказом руководителя.

Основным документом для определения выслуги лет, дающей право на получение вознаграждения за выслугу лет, является трудовая книжка;

- установить порядок исчисления вознаграждения за выслугу лет.

В рамках данного Порядка принимается шкала, по которой будет производиться начисление вознаграждения, а также порядок расчета суммы вознаграждения. Расчет производится от тарифной ставки (должностного оклада) или в кратном размере среднемесячного заработка работника.[30, стр. 19]

Вопросы пересчета вознаграждения в отдельных случаях разрешаются тогда, когда работник имеет право на увеличение размера вознаграждения, но находится в отпуске, отсутствует на работе по другим причинам или болеет, а также порядок выплаты надбавки работникам, которые увольняются с работы по тем или иным причинам.

Порядок начисления и выплаты сумм за выслугу лет может быть оформлен отдельным положением по оплате труда работников предприятия, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным органом (советом трудового коллектива).[50, стр. 1]

2.3 Учет удержаний из заработной платы

Согласно статьи 164 ТК РУз удержания из заработной платы подразделяются на [2, стр. 15]:

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

Удержания из заработной платы производятся с письменного согласия работника, а без согласия работника – по решению судебных органов.

К обязательным удержаниям относятся: налог на доходы с физических лиц, а также другие обязательные платежи, установленные республиканским законодательством; алименты или штрафы по судебным решениям.

К удержаниям по инициативе работодателя относятся: возмещение вреда, который работник причинил работодателю, брак в производстве, погашение аванса, выданного в счет заработной платы, излишне выданная заработная плата, штрафы в размере, не превышающим 30% среднемесячного заработка. Удержание штрафов осуществляется на основании распоряжения по предприятию, где указывается причины удержаний. Работник, с которого должно быть произведено удержание штрафа, должен ознакомиться с данным распоряжением под расписку. [1, стр. 1]

По инициативе работника могут производиться удержания профсоюзных взносов, за коммунальные услуги, а также в пользу различных юридических лиц на основании личного заявления работника.

Таблица 10-Виды удержания

Вид удержаний	Наименование удержаний	Сумма, сум
801	Внеочередные выплаты	3 269 640 600,00
802+803	Подоходный налог	610 334 029,93
806	за недостачу материальных ценностей	1 596 857,75
807	Алименты	56 227 686,86
808	Погашение сумм по командировочным	-417 790,00
812	Долг за работающими	19 810 215,37
813	Накопительный фонд	43 553 689,49
814	Профвзносы	46 391 757,69
818	Партия ЛДПУ	3 105 105,10

Продолжения таблица №10.

Вид удержаний	Наименование удержаний	Сумма, сум
822	квартплата	24 974 904,00
823	Пенсионный фонд	386 336 706,32
824+850	Удерж. будущ.Периодов	1 050 000,00
832	Иссикликманбаи	7 352 750,00
833	Госпошлина	229 955,00
834	1% от суммы госпошлины	12 591,94
836	Погашение ипотечного кредита	1 669 563,32
836	Кредит за жилье в пользу Курилишбанк	18 386 975,00
837	Энергосеть	20 064 000,00
841	Защита прав потреб	35 946,00
842	Исправительно-трудоустройство	200 000,00
843	Талоны	10 000,00
848	Кредит за жилье в пользу АГМК	7 640 392,91
849	Погашение кредита за учебу	36 479 234,00
854	за услуги ведомственной связи	9 270,00
863	Электроэнергия (общежитие)	67 518,50
862	За горячую воду (ЖРЭО)	924 600,00
899	Сотовая связь	1 629 384,25
910+804	Администр. Штрафы	5 369 591,21
919	Мобилизационный призыв	32 382 171,78
931	За газ	27 029 000,00
932	удержания за холодную воду	7 950 120,00
900	Исполнительный лист	536 005,67
	ИТОГО	4 630 582 832,09

На медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК» производятся следующие виды удержаний (за март 2017 год), показано в таблице 10

Разберем бухгалтерский учет некоторых видов удержаний.

Удержания налога на доходы физических лиц.

Удержания налога на доходы физических лиц осуществляется в соответствии с разделом 3 «Налог на доходы физических лиц» Налогового кодекса Республики Узбекистан и Инструкцией о порядке исчисления и уплаты в бюджет налога на доходы физических лиц, зарегистрированного Министерством Юстиции РУз от 14 марта 2002 года № 1110.[36, стр. 576]

Налоговый Кодекс РУз определяет, что физические лица, имеющие налогооблагаемый доход в финансовом году, являются плательщиками налога на доходы физических лиц.

С сумм заработной платы, вознаграждений и других доходов физических лиц налог взимается по следующему шкале с нарастающим итогом, см. таблицу 12. Приложение Б.

Пример расчета подоходного налога за январь 2017 год.[34, стр. 480]

С заработной платы работника вспомогательного производства производится удержание налога на доходы физических лиц и страховых взносов. Налогооблагаемый доход за январь 2017 год составил 1 560 000 сум.

Расчет подоходного налога производим по январской шкале. Доход работника превышает 10-ти кратный минимум (149775*10), поэтому расчет ведется третьей сточке январской шкалы, то есть,

$$(1\ 560\ 000 - 1\ 497\ 750) * 0,23 + 172\ 241,25 = 186\ 558,75 \text{ сум}$$

Страховой взнос с 1 января 2017 года составляет 8%.

$$1\ 560\ 000 * 0,08 = 124\ 800 \text{ сум.}$$

В бухгалтерском учете начисление заработной платы и страховых взносов

Таблица 11-По национальным проводкам

N	Содержание хозяйственных операций	Сумма, сум	Корреспонденция счетов		Документы, подтверждающие записи
			Дебет счет	Кредит счет	
1.	Начислена заработная плата рабочему вспомогательного производства	1 560 000	2310 «Вспомогательное производство»	6710 «Заработная плата»	Расчетная или расчетно-платежная ведомость
2.	Удержан налог на доходы физических лиц (условно по ставке 23%)	186 558,75	6710 «Заработная плата»	6424 «Подоходный налог»	Расчетная или расчетно-платежная ведомость
3.	Начислен страховой взнос (8%)	124 800	6710 «Заработная плата»	6512 «Страховые взносы»	Расчетная или расчетно-платежная ведомость

отражается записями, по национальным стандартам, см. таблицу 11, и по российским стандартам, см. таблицу 12: [3, стр. 5]

Таблица 12-По российским стандартам

N	Содержание хозяйственных операций	Корреспонденция счетов	
		Дебет счет	Кредит счет
1.	Отражаются прочие удержания по инициативе работника	70 «Заработная плата»	76 «Прочие удержания»
2.	Начислен налог на доходы	70 «Заработная плата»	68 «Подходный налог»
4.	Удержан обязательный страховой взнос	70 «Заработная плата»	68 «Страховые взносы»
5.	Отражаются алиментные обязательства	70 «Заработная плата»	76 «Удержания по обязательствам»

Удержания алиментов.

Удержание алиментов производится из всех видов доходов, полученных на территории Республики Узбекистан и за ее пределами в денежном или натуральном выражении. [2, стр. 15]

Размер алиментов на несовершеннолетних детей, взыскиваемых по решению суда, составляет (статья 99 СК РУз):

- на одного ребенка - одной четверти заработка и (или) иного дохода,
- на двух детей - одной трети заработка и (или) иного дохода,
- на трех и более детей - половины заработка и (или) иного дохода родителей в месяц.

Размер этих выплат может быть уменьшен или увеличен судом с учетом материального или семейного положения сторон и иных заслуживающих внимания обстоятельств.[32, стр. 209]

При этом размер взыскиваемых алиментов на каждого ребенка должен быть не меньше одной третьей части минимального размера заработной платы.

Размер алиментов, уплачиваемых на основании соглашения об уплате алиментов, определяется заключившими его сторонами самостоятельно, однако их размер не может быть ниже размера, который мог бы быть установлен в судебном порядке.

Алименты с доходов, получаемых в иностранной валюте, удерживаются в суммах по курсу ЦБ РУз на день их взыскания.

При обращении взысканий по исполнительным документам на заработную плату и иные виды доходов работника размер удержаний исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (статья 65 Закона РУз “Об исполнении судебных актов и актов иных органов” от 29.08.2001 г. N 258-П). [37, стр. 41-46]

Учитывая, что страховые взносы граждан во внебюджетный Пенсионный фонд являются общеустановленными налогами (статья 23 Налогового кодекса), то размер алиментов рассчитывается после удержания налога на доходы физических лиц и страховых взносов.

Пример расчета суммы алиментов.

При удержании по исполнительным листам за работником должно быть сохранено пятьдесят процентов заработка на основании статьи 66 Закона РУз “Об исполнении судебных актов и актов иных органов” от 29.08.2001 г. № 258-П. [12, стр. 449]

Рабочему начислено за месяц 240000 сум. По решению суда он обязан уплачивать алименты на одного ребенка в размере 1/4 своего заработка.

Как отражаются в учете начисление и удержание алиментов?

При обращении взысканий по исполнительным документам на заработную плату и иные виды доходов работника размер удержаний исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (статья 65 Закона РУз “Об исполнении судебных актов и актов иных органов” от 29.08.2001 г. N 258-П). [12, стр. 49]

Сумма удержаний по исполнительному документу определяется следующим образом:

1) определяется сумма налога на доходы физических лиц –6 766,87 сум
(240 000-149775) x 7,5%;

2) определяется сумма обязательного страхового взноса –19 200 сум
(240000 x 8%)

3) алименты удерживаются с суммы –214 033,13 сум (240000 –6 766,87–19 200);

4) сумма удержаний по исполнительному листу составит –53 508 сум (214 033,13 / 4).

Таблица 13-Удержание по исполнительному листу

N	Содержание хозяйственных операций	Сумма, сум	Корреспонденция счетов		Документы, подтверждающие записи
			Дебет счет	Кредит счет	
1.	Начислена заработная плата рабочему	240 000	2010 «Основное производство»	6710 «Заработная плата»	Расчетная или расчетно-платежная ведомость
2.	Начислен налог на доходы	6 766,87	6710 «Заработная плата»	6424 «Подходный налог»	Расчетная или расчетно-платежная ведомость
3.	Начислены отчисления на ИНПС	2 400	6424 «Подходный налог»	6530 «Накопительный взнос»	Расчет бухгалтерии, реестр
4.	Удержан обязательный страховой взнос	19 200	6710 «Заработная плата»	6512 «Страховые взносы»	Расчетная или расчетно-платежная ведомость
5.	Отражаются алиментные обязательства	53 508	6710 «Заработная плата»	6990 «Удержания по обязательствам»	Исполнительный лист

Прочие удержания.

К прочим удержаниям по данному предприятию относятся удержания за коммунальные услуги (газ, электроэнергия, холодная и горячая вода), профсоюзные взносы, удержания за ипотечные кредит, учебу, исправительно-трудовые работы и так далее.

В бухгалтерском учете прочие удержания отражаются записями, см. таблицу 14:

Подведем общий итог по второй главе: Согласно коллективного договора оплата труда работников медеплавильного завода АО «Алмалыкский ГМК» производится по тарифным ставкам и должностным окладам на основании

Таблица 14-Прочие удержание

N	Содержание хозяйственных операций	Сумма, сум	Корреспонденция счетов	
			Дебет счет	Кредит счет
1.	Удержаны с заработной платы коммунальные услуги	53 600	6710 «Заработная плата»	6992 «Прочие удержания»
2.	Удержан профсоюзный взнос	23 585	6710 «Заработная плата»	6992 «Прочие удержания»
3.	Удержан ипотечный кредит	126 800	6710 «Заработная плата»	6992 «Прочие удержания»

Единой тарифной сетки по оплате труда. Применяются следующие системы оплаты труда: сдельно–премиальная и повременно–премиальная.

Тарифная система помимо тарифных ставок, тарифных коэффициентов включает в себя районные коэффициенты, доплаты и надбавки.

Общий порядок премирования работников устанавливается Коллективным договором, заключаемым между администрацией и трудовым коллективом. При этом конкретный порядок, размеры и случаи премирования работников при условии выполнения ими показателей премирования определяются в Положении о премировании, которое является локальным актом.

Премия за выполнение производственных показателей выплачивается ежемесячно.

Удержания по медеплавильному заводу делятся на:

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

К обязательным удержаниям относятся: налог на доходы с физических лиц, а также другие обязательные платежи, установленные республиканским законодательством; алименты или штрафы по судебным решениям.

К удержаниям по инициативе работодателя относятся: возмещение вреда, который работник причинил работодателю, брак в производстве, погашение

аванса, выданного в счет заработной платы, излишне выданная заработная плата, штрафы в размере, не превышающим 30% среднемесячного заработка.

3 Пути совершенствования учета труда и заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК»

3.1 Положение о составе затрат на производство и реализацию продукции АО «Алмалыкский ГМК»

Настоящее Положение устанавливает единую методику основы определения затрат по производству и реализации продукции и порядок формирования финансовых результатов хозяйствующих субъектов - юридических и физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица.[39, стр. 38]

Положение разработано с учетом того, что для целей бухгалтерского учета и налогообложения затраты учитываются по-разному.

Учет затрат и определение финансовых результатов деятельности предприятий для определения их конкурентоспособности – это основная цель бухгалтерского учета.

Классификация затрат, приведенная в Положении, прежде всего ориентирована на правильное и полное отражение затрат в бухгалтерском учете, а также определение финансовых результатов (прибыли или убытка) деятельности предприятия.

Перечень затрат, включаемых в себестоимость продукции и расходы периода в соответствии с настоящим Положением, определяется в целях:

- формирования полной и точной информации о всех затратах, которые возникают у предприятий в ходе производства и реализации продукции на счетах бухгалтерского учета, для определения рыночной конкурентоспособности и рентабельности его продукции;

- правильного определения налогооблагаемой базы.

Все затраты, согласно Положению, делятся на[24, стр. 63]:

- затраты, которые включаются в производственную себестоимость продукции:

- а) материальные затраты (прямые и косвенные);
- б) затраты на труд (прямые и косвенные);

в) прочие прямые и косвенные затраты, включая накладные расходы производственного характера;

- затраты, которые не включаются в производственную себестоимость, а входят в расходы периода, учитываемые в прибыли предприятия от основной деятельности:

а) расходы по реализации;

б) административные расходы;

в) прочие операционные расходы и убытки;

- расходы по финансовой деятельности предприятия, которые учитываются при расчете прибылей или убытков от общехозяйственной деятельности:

а) расходы по процентам;

б) отрицательные курсовые разницы по операциям с иностранной валютой;

в) переоценка средств, вложенных в ценные бумаги;

г) прочие расходы по финансовой деятельности;

- чрезвычайные убытки, которые учитываются при расчете прибыли или убытка до уплаты налога на прибыль.

В состав затрат на оплату труда производственного характера включаются следующие статьи:

1 Заработная плата производственного персонала за фактически выполненную работу, которая начисляется в соответствии с принятыми на предприятии формами и системами оплаты труда, исходя из тарифных ставок, должностных окладов и сдельных расценок, включая выплаты премий, которые предусмотрены положением о премировании.[25, стр. 450]

2 Различного рода надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам за наставничество, профессиональное мастерство.

3 Компенсации, связанные с особым режимом работы и условиями труда, в том числе:

А) Надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, которые предусмотрены графиком технологического процесса.

Б) Доплаты за работу за совмещение профессий, в многосменном режиме, расширение зон обслуживания.

В) Надбавки за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда и природно-климатических условиях, включая надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в этих условиях, по списку профессий и перечню работ, утвержденному Правительством.

Г) Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и производимые в соответствии с действующим законодательством. К ним относятся районные коэффициенты и коэффициенты за работу в пустынных, высокогорных и безводных местностях.

4 Оплата за дни отдыха (отгулы), которые предоставляются работникам при вахтовом методе организации работ, в связи с работой сверх установленной продолжительности рабочего времени, установленных законодательством.

5 Оплата за неотработанное время:

А) Оплата очередных (ежегодных) и дополнительных отпусков в соответствии с действующим законодательством, компенсаций за неиспользованные дни отпуска, перерывов в работе матерей для кормления ребенка, оплата льготных часов подростков, а также времени, связанного с прохождением медицинских осмотров. [36, стр. 576]

Б) Выплаты работникам с частичным сохранением основной заработной платы, которые находятся в вынужденном отпуске.

В) Оплата работникам, которые являются донорами, за дни сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови, за дни обследования в медицинских учреждениях.

Г) Оплата труда за выполнение государственных обязанностей (военные сборы, сборы по чрезвычайным ситуациям и т.п.).

Д) Оплата труда работников, не состоящих в штате хозяйствующего субъекта, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера, включая договор подряда, если расчеты с работниками за выполненную работу производятся самим хозяйствующим субъектом.

б Другие выплаты, которые включаются в фонд заработной платы в соответствии с установленным порядком и участвующие в производственном процессе.

Отчисления на социальное страхование включают в себя:

1 Обязательные отчисления социального характера по установленным законодательством нормам к фонду оплаты труда.

2 Отчисления в негосударственные пенсионные фонды и на другие виды добровольного страхования. (Пункт в редакции Постановления КМ РУз от 15.10.2003 г. N 444).

По медеплавильному заводу АО «Алмалыкский ГМК» учет затрат по оплате труда, относящихся к себестоимости продукции выглядит следующим образом. По основным цехам, производящим готовую продукцию, заработная плата и соц. страх учитывается на следующих балансовых счетах (Узбекскому и Российском стандарте), см. таблицу 15 и 16: [16, стр. 76]

Таблица 15-По Узбекскому стандарту

Цех	Наименование цеха	Дебет счет	Кредит счет
08	Цех по производству эмаль провода	2010 «Основное производ- ство»	6710 «Зарботная плата», 6521 «Соц.страх»
09	Цех производства редких металлов		
11	Металлургический цех		
14	Цех электролиза меди		
16	Купоросный цех		
17	Цех аффинажа золота и серебра		
18	Сернокислотный цех		
Цех	Наименование цеха	Дебет счет	Кредит счет
08	Цех по производству эмаль провода	2210 «Текущий и капи- тальный ремонт»	6710 «Зарботная плата», 6521 «Соц.страх»
09	Цех производства редких металлов		
11	Металлургический цех		
14	Цех электролиза меди		
16	Купоросный цех		
17	Цех аффинажа золота и серебра		

Цех	Наименование цеха	Дебет счет	Кредит счет
08	Цех по производству эмаль провода	2510	6710
09	Цех производства редких металлов	«Цеховые расходы»	«Заработная плата», 6521 «Соц.страх»
11	Металлургический цех		
14	Цех электролиза меди		
16	Купоросный цех		
17	Цех аффинажа золота и серебра		
18	Сернокислотный цех		
Цех	Наименование цеха	Дебет счет	Кредит счет
08	Цех по производству эмаль провода	2530	6710
09	Цех производства редких металлов	«Расходы на содержание зданий и сооружений»	«Заработная плата», 6521 «Соц.страх»
11	Металлургический цех		
14	Цех электролиза меди		
16	Купоросный цех		
17	Цех аффинажа золота и серебра		
18	Сернокислотный цех		

Таблица 16-По Российским стандартам

Цех	Наименование цеха	Дебет счет	Кредит счет
08	Цех по производству эмаль провода	20	70 «Заработная плата»
09	Цех производства редких металлов	«Основное производство»	
11	Металлургический цех		
14	Цех электролиза меди	20	
16	Купоросный цех	«Текущий и капитальный ремонт»	
17	Цех аффинажа золота и серебра		
18	Сернокислотный цех	25 «Цеховые расходы»	69 «Соц.страх»
09	Цех производства редких металлов		
11	Металлургический цех		
14	Цех электролиза меди		
16	Купоросный цех		
17	Цех аффинажа золота и серебра		
18	Сернокислотный цех	25	«Расходы на содержание зданий и сооружений»

На медеплавильном заводе также работают вспомогательные цеха, учет по которым ведется следующим образом (Узбекскому и Российском стандарте), см. таблицу 17 и 18:[53, стр. 3]

Таблица 17-По Узбекскому стандарту

Цех	Наименование цеха	Дебет счет	Кредит счет
33	Цех разделения воздуха	2310	6710
35	Специализированный ремонтно-монтажный цех	«Вспомогательное производство»	«Заработная плата», 6521 «Соц.страх»
37	Хозяйственный участок		
38	Энергоцех		
39	КИПиА		
41	Ремонтно-механический цех		
43	Цех внутризаводского транспорта		

Таблица 18-По Российским стандартам

Цех	Наименование цеха	Дебет счет	Кредит счет
33	Цех разделения воздуха	23	
35	Специализированный ремонтно-монтажный цех	«Вспомогательное производство»	70 «Заработная плата»
37	Хозяйственный участок		
38	Энергоцех		
39	КИПиА		
41	Ремонтно-механический цех		
43	Цех внутризаводского транспорта		
			69 «Соц.страх»

Затраты вспомогательных цехов распределяются на себестоимость соответствующей продукции на различных этапах передела в соответствии с организационной структурой медеплавильного завода:

- пропорционально фонду заработной платы основных производственных рабочих, заявленному на каждом этапе передела – затраты по газовому и крановому хозяйству металлургического цеха, цеха КИПиА, ремонтно-механическому цеху, хозяйственному участку.[51, стр. 2]

- затраты по энергоцеху распределяются по каждому переделу пропорционально расходу электроэнергии в натуральном выражении.

Прогнозное распределение затрат вспомогательного производства на 2017 год по медеплавильному заводу АО «Алмалыкский ГМК» выглядит следующим образом, см. таблицу 19[53, стр. 2]:

Под расходами периода понимаются затраты и расходы, не связанные непосредственно с производственным процессом, то есть затраты по управлению хозяйствующим субъектом, расходы по реализации продукции и прочие

Таблица 19-Распределение затрат вспомогательного производства

Участок	СЦРМ, %	РМЦ, %	Газовое хоз- во %	Крановое хоз- во,%	Хоз.участок, %	КИПиА, %
Черновая медь	46	38,1	83,2	83,2	55,4	40,2
Анодная медь	9,3	7,7	16,8	16,8	11,2	8,1
Катодная медь	16,8	13,9			20,2	
Эмаль провод		2,8				
Купорос	4,2	3,5				16,8
Серная кислота	1,1	9,1			13,2	9,5
СБА	1,1	0,9				
Золото и серебро		14,4				15,2
Молибден, рений	11,6	9,6				10,2
ИТОГО	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

расходы общехозяйственного назначения [53, стр. 4]:

1 Расходы на оплату труда, относящиеся к работникам управленческого персонала.

2 Отчисления на социальное страхование, относящиеся к работникам управленческого персонала.

3 Затраты на содержание, найма и аренду служебного легкового автотранспорта и служебного микроавтобуса.

4 Затраты по организации и управлению хозяйствующим субъектом и его структурными подразделениями.

5 Затраты на содержание и обслуживание технических средств управления, узлов связи, средств сигнализации, вычислительных центров и других технических средств управления, не относящихся к производству.

6 Плата за услуги телекоммуникаций, в том числе местных сетей; плата за использование абонентского номера; предоставленные в аренду каналы; мобильной, спутниковой и пейджинговой связи; использование радиочастотного спектра; сетей передачи данных, включая Интернет. (Пункт в редакции Постановления Президента РУз от 30.12.2011 г. N ПП-1675)

7 Оплата междугородных и международных телефонных переговоров. (Пункт в редакции Постановления КМ РУз от 15.10.2003 г. N 444)[46, стр. 3]

8 Плата за аренду зданий и помещений для административно-управленческих нужд.

9 Затраты на содержание и ремонт, а также износ (амортизация) основных средств административного назначения.

10 Затраты на командировки управленческого персонала.

11 Расходы на подготовку и переподготовку кадров, за исключением кадров для работы на вновь вводимом хозяйствующем субъекте.

12 Единовременные премии, вознаграждения по итогам работы за год, вознаграждения и выплаты за выслугу лет, включая натуральные выплаты по решению самого хозяйствующего субъекта, а также суммы единого социального платежа, начисление по ним.[53, стр. 2]

13 Доплаты в случае временной утраты трудоспособности до фактического заработка, установленные законодательством.

14 Заработная плата рабочим по основному месту работы, рабочим и специалистам хозяйствующего субъекта во время их обучения с отрывом от работы в системе повышения квалификации и переподготовки кадров.

15 Оплата дополнительного отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, в соответствии с законодательством.

16 Выдача бесплатно работникам товаров, продукции и иных ценностей или выполнение для работников работ, услуг.

17 Возмещение расходов работников (питание, проезд, путевки на лечение и отдых, экскурсии и путешествия, занятия в спортивных секциях, кружках, клубах, посещения культурно-зрелищных и физкультурных (спортивных) мероприятий, подписки и товары для личного потребления работников и других аналогичных выплат).[48, стр. 1-2]

18 Выплаты и расходы, не учитываемые при начислении заработной платы:

А) Расходы по выплате ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им двухлетнего возраста в соответствии с законодательством.

Б) Надбавки к пенсиям, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда.

В) Выплаты работникам, высвобождаемым с хозяйствующих субъектов в связи с их реорганизацией, сокращением численности работников и штатов в соответствии с законодательством.

Г) Материальная помощь, выплачиваемая работникам.

На медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК» статьи затрат и балансовые счета, относящихся к расходам периода представлены в таблице 23, см. Приложение В.

3.2 Анализ использования фонда заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК»

Различают основную и дополнительную заработную плату. К основной заработной плате относится заработная плата, которая начисляется работнику за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по отдельным расценкам; тарифным ставкам; окладам; премии; доплаты в связи с отклонением от нормальных условий работы; за работу в ночное, сверхурочное время; за бригадирство; оплата простоев не по вине работника. [53, стр. 6]

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков; перерывов в работе кормящих матерей; льготных часов подростков; за время выполнения государственных и общественных обязанностей; выходного пособия при увольнении.

Проведем анализ фонда заработной платы по медеплавильному заводу за 2015 и 2016 год. Весь фонд заработной платы разделен на:

- заработная плата, которая учитывается в производственной себестоимости продукции и входящая в ФОТ;
- заработная плата, которая учитывается на расходах периода и входящая в ФОТ;
- заработная плата, не входящая в ФОТ.

Таблица 20-Фонд оплата труда

Наименование статей	2015 год	2016 год	Отклонения	Отклонения
	сум	сум	сум	%
Зарплата по тарифу, окладам	16 256 524 143,74	16 954 583 973,47	698 059 829,73	4,3%
Доплаты и надбавки	3 744 551 369,61	4 186 736 649,29	442 185 279,68	11,8%
Премия	12 347 563 445,12	12 576 175 528,73	228 612 083,61	1,9%
Оплата за время командировок	16 434 913,86	12 177 804,05	-4 257 109,81	-25,9%
Оплата трудовых отпусков	4 674 358 762,12	4 967 334 026,07	292 975 263,95	6,3%
Оплата за время выполнения гос. обязанностей	65 473 669,07	81 776 782,94	16 303 113,87	24,9%
Оплата донорам	29 120 893,95	16 446 384,32	-12 674 509,63	-43,5%
Оплата труда, проходящих произв. практику	9 795 825,17	8 397 232,43	-1 398 592,74	-14,3%
ИТОГО	37 143 823 022,64	38 803 628 381,30	1 659 805 358,66	

Согласно приведенной выше таблицы затраты на оплату труда работников, занятых производством продукции, за 2016 год возросли на 1 659 805 тыс.сум.

На 16 303 тыс.сум (24,9%) увеличилась оплата труда за время выполнения государственных обязанностей.

На 442 185 тыс.сум (11%) возросли доплаты и надбавки.

Зарплата по тарифу возросла на 699 059 тыс.сум , в процентном отношении данный рост составляет 4,3%.

Оплата донорам сократилась на 12 674 тыс.сум или на 43,5%.

Труд практикантов медеплавильный завод оплатил в 2016 году на 1 398 тыс.сум меньше.

Таблица 21- Расходы периода [52, стр. 2]

Наименование статей	2015 год сум	2016 год сум	Отклонения сум	Отклонения %
Зарплата по тарифу, окладам	772 003 117,56	982 255 677,97	210 252 560,41	27,2%
Доплаты и надбавки	268 687 244,70	365 410 567,08	96 723 322,38	36,0%
Премия	8 040 575 085,49	8 668 216 631,07	627 641 545,58	7,8%
в том числе: выслуга лет	7 296 511 925,98	7 826 818 412,68	530 306 486,70	7,3%
Единовременная премия за юбилей	119 433 120,00	131 003 818,00	11 570 698,00	9,7%
Премия за производственные показатели	587 642 539,51	652 622 797,39	64 980 257,88	11,1%
Прочие виды премий	36 987 500,00	57 771 603,00	20 784 103,00	56,2%
Оплата за время командировок	30 864 557,33	95 776 382,71	64 911 825,38	210,3%
Оплата трудовых отпусков	231 339 084,58	252 729 517,07	21 390 432,49	9,2%
Материальная помощь к отпуску	1 340 896 795,95	1 437 104 864,37	96 208 068,42	7,2%
Оплата за время выполнения гос.обязанностей	652 063,27	52 287,45	-599 775,82	-92,0%
Компенсация при сокращении	110 276 774,03	32 934 565,92	-77 342 208,11	-70,1%
Оплата труда, проходящих произв. практику	185 012,54	48 788,72	-136 223,82	-73,6%
ИТОГО	10 795 479 735,45	11 834 529 282,36	1 039 049 546,91	

Оплата времени нахождения в командировке также было оплачено меньше по сравнению с 2015 годом на 4 257 тыс.сум.[17, стр. 185]

Согласно приведенной выше таблицы, заработная плата по расходам периода за 2016 год увеличилась на 1 039 049 тыс.сум. Рост наблюдается по всем статьям, кроме оплаты за время выполнения гос. обязанностей (снижение составило 92%), оплаты труда практикантов (снижение составило 73,6%), и компенсации при сокращении (снижение составило 70,1%).

Доплаты и надбавки к заработной платы за 2016 год возросли на 96 723 тыс.сум или на 36%, прочие виды премий возросли на 56,2%, что в денежном отношении составило 20 784 тыс.сум.[17, стр. 184]

Таблица 22- Выплаты, не входящие в ФОТ [52, стр. 3]

Наименование статей	2015 год	2016 год	Отклонения	Отклонения
	сум	сум	сум	%
Выплата выходного пособия	68 297 773,19	24 585 922,11	-43 711 851,08	-64,0%
Единовременная премия при уходе на пенсию	81 835 685,33	63 443 405,03	-18 392 280,30	-22,5%
Частично-оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком	192 569 967,04	193 875 239,36	1 305 272,32	0,7%
Мат.помощь, имеющим детей-инвалидов	7 293 440,00	14 222 120,00	6 928 680,00	95,0%
Компенсационные выплаты	8 053 529,81	7 185 234,12	-868 295,69	-10,8%
Подъемные окончившим ВУЗ	0,00	2 702 475,00	2 702 475,00	100,0%
Мат.помощь афганцам и чернобыльцам	8 800 000,00	11 400 000,00	2 600 000,00	29,5%
Оплата больничных листов	1 091 989 666,96	1 017 736 492,76	-74 253 174,20	-6,8%
Материальная помощь на сельхоз.продукцию	0,00	243 300 000,00	243 300 000,00	100,0%
Вознаграждение за изобретение	16 786 000,00	30 032 425,00	13 246 425,00	78,9%
ИТОГО	1 475 626 062,33	1 608 483 313,38		

По выплатам, не входящим в фонд оплаты труда в 2016 году сократились выплаты выходного пособия, единовременных премий при уходе на пенсию, компенсационные выплаты и оплата по больничным листам.

На 95% возросли выплаты материальной помощи работникам, имеющим детей-инвалидов, на 78,9% - вознаграждение за изобретение.

В 2016 году предприятие выплатило выпускникам ВУЗов подъемные в размере 1 702 тыс.сум. [17, стр. 187]

3.3 Предложения по улучшению учета труда и его оплаты

В бухгалтерском учете наиболее трудоемким участком является участок по расчету с персоналом по оплате труда.

Работа на данном участке требует от бухгалтера высокой точности, аккуратности, максимум внимания и, безусловно, своевременного выполнения всех расчетных операций. Объектом учета являются работники предприятия, по каждому из которых необходимо учитывать и обрабатывать данные по учету рабочего времени, начислению заработной платы.[17, стр. 196]

Трудности в работе бухгалтеров расчетного отдела возникают из-за частых изменений в налоговом законодательстве, непосредственно правил расчета подоходного налога, где объектом налогообложения является совокупный доход работника предприятия.

В первую очередь, бухгалтеру необходимо учесть все имеющиеся доходы работников предприятия, которые относятся к налогооблагаемому периоду. Далее необходимо правильно определить вычеты, которые должны уменьшать налогооблагаемую базу, это в свою очередь требует от бухгалтера знание налогового законодательства и постоянно меняющихся поправок к законам. Корректное отражение в бухгалтерском учете начисления заработной платы, удержаний из нее, перечислений в различные государственные и негосударственные фонды – все это должен делать бухгалтер с высокими профессиональными навыками. В данной сфере бухгалтерского учета к бухгалтерам предъявляют повышенные требования к знанию трудового, налогового законодательств, а также многих других нормативных документов.

Из-за постоянных изменений в законах, которые касаются различных налоговых льгот, выплаты пособий, расчета листов нетрудоспособности, отпу-

ских, бухгалтерам необходимо постоянно держать руку на пульсе всех происходящих изменений. [44, стр. 3]

Ежеквартальное, а в некоторых случаях ежемесячное представление отчетов во внебюджетные фонды, в налоговую инспекцию является немаловажным моментом в работе бухгалтера.

И чем больше работников числятся на предприятии, тем больше различных видов начислений и удержаний, тем самым бухгалтерам все сложнее обходится без компьютерных технологий. Поэтому в наше время компьютерных технологий бухгалтера особенно нуждаются в компьютерных программах, которые обеспечивали правильность и скорость в бухгалтерском учете заработной платы.

Руководитель предприятия должен организовать учет заработной платы таким образом, чтобы производительность труда повышалась, улучшалась организация нормирования труда, полностью использовалось рабочее время, повышалось качество производимой продукции, укреплялась трудовая дисциплина.

В нашей работе мы рассмотрели учет заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК».

На предприятии трудятся более двух тысяч человек, учет заработной платы ведется тремя бухгалтерами с применением компьютерной техники.

Фонд оплаты труда включает в себя выплаты, входящие в ФОТ и выплаты, не входящие в ФОТ. [49, стр. 5]

В фонд оплаты труда входит: оплата по тарифу; различные доплаты и надбавки к тарифной ставке, которые имеют стимулирующий и компенсационный характер.

На предприятии используются типовые формы документов для учета рабочего времени и заработной платы. К ним относятся наряд на сдельную работу и табель учета отработанного времени.

Синтетический учет расчетов с персоналом ведется в главной книге по счету 6710 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и итоговых ведомостях, где

по каждому человеку ведется начисление, удержание и высчитывается сумма на руки.

Порядок ведения аналитического и синтетического учета на медеплавильном заводе в целом соответствует предъявляемым требованиям нормативных актов республиканского законодательства по бухгалтерскому учету.

В ходе исследования бухгалтерского учета по заработной плате на медеплавильном заводе были выявлены и недостатки:

1) На предприятии в табелях учета отработанного рабочего времени, которые подтверждают достоверность документа, отсутствуют подписи начальников цехов, отдела труда и табельщиц. Такие документы не являются действительными. А в должностной инструкции бухгалтера одной из обязанностей является прием правильно оформленных документов. Неправильно оформленные документы должны возвращаться для исправления недочетов.

2) В таблице учета отработанного времени не всегда заполняются некоторые графы, например, работник перевелся в середине месяца на другую специальность, при этом в таблице не указывается шифр затрат, разряд, оклад. Отсутствие полной информации о переводах на другую должность может привести к искажению данных при их учете.

3) На медеплавильном заводе отсутствует график документооборота. В бухгалтерию первичные документы поступают с опозданием, и бухгалтер не успевает быстро и оперативно обрабатывать их. Неправильное начисление заработной платы оказывает негативное психологическое воздействие на работника и может привести к снижению производительности его труда.

4) Учетная политика, применяемая на предприятии, не отражает всех изменений, которые произошли в законодательстве.

Для устранения данных недостатков и улучшения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда предлагается:

- первичный учет документов вывести на должный уровень, конкретно это касается строгого и обязательного заполнения всех граф и реквизитов; если некоторые реквизиты не заполняются, то документ возвращать на доработку;

- создать отдел сотрудников, задача которых состояла бы в том, чтобы постоянно отслеживать различные изменения и поправки в законодательстве, разрабатывать инструкции для бухгалтеров как с этими изменениями работать, поиск различных консультативных центров, которые помогали бы обучать бухгалтеров последним изменениям в законодательстве;

- необходимо постоянно вносить изменения в учётную политику предприятия, хотя бы 2 раза в год;

- предлагается составить весь перечень документов, которые поступают в бухгалтерию и определить сроки их сдачи, назначить ответственных лиц, отвечающих за сроки и правильное оформление данных документов.

При составлении перечня и графика приемки и сдачи документов должны соблюдаться следующие требования:

- 1) В первичных документах, которые поступают в бухгалтерию, должны быть полностью заполнены все графы;
- 2) Правильность арифметических вычислений должна проверяться при приемке документов;
- 3) Все документы должны быть оформлены в соответствии с требованиями законодательства РУз;
- 4) Исправления в документах должны быть заверены подписями лиц, ответственных за их составление с указанием даты исправления;

Рациональная организация документооборота ведет к ускорению сроков составления бухгалтерской отчетности, к повышению оперативности бухгалтерского учета, которая так необходима при управлении предприятием в нынешних условиях рынка. [28, стр. 195]

Все предложения по устранению недостатков должны оказать существенное влияние на построение и организацию учетного процесса.

4 Корпоративная социальная ответственность

Задание для раздела «социальная ответственность»

Студенту:

Группа	ФИО
3-3Б2А1	Содиков Уткир Амирович

Институт	Институт электронного обучения	Кафедра	Экономики
Уровень образования	Бакалавр	Экономики (ЭКОН)	38.03.01, «Экономика»

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования) 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) - чрезвычайных ситуаций социального характера</p>	<p>1. Рабочее место специалиста Бухгалтерский отдел, МПЗ АО «АГМК» Вредные производственные факторы: присутствует загазованность (промышленные выбросы), электромагнитные поля, шумы, ионизирующие излучения. Возможность возникновения чрезвычайных ситуаций – крайне минимальна. Производственный процесс полностью автоматизирован. Для составления раздела КСО представлены исходные данные: 1. Бухгалтерский отдел, МПЗ АО «АГМК» 2. Приведены также данные по преддипломной практике по методам учета заработной платы Бухгалтерского отдела, МПЗ.</p>
<p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	<p>Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Положение об Управлении социальных объектов АО «Алмалыкский ГМК»</p>

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности: - принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - Системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях.</p>	<p>1. База социальной сферы предприятия. 2. Организация социальных гарантий предприятия, через профсоюзный комитет. 3. Социальная поддержка сотрудников предприятия.</p>
--	--

<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - Спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуги (выпуск качественных товаров) -готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение корпоративной благотворительности. 2.Проведение по социальному обеспечению в сфере охраны окружающей среды. 3. Предприятие взаимодействует с местными (локальной) органами власти.
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ правовых норм трудового законодательства – ТК на 2016 – 2017 гг.
<p>Перечень графического материала:</p>	
<p>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</p>	

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

Задание выдал консультант:

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

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б2А1	Содиков Уткир Амирович		

4.1 Социальная ответственность

В последнее время развитие КСО набирает обороты в странах Центральной Азии. Насчитывается больше и больше организаций, которые публикуют годовые доклады о собственной социальной ответственности. К примеру, эти доклады доступны на веб-сайтах множества банков, телекоммуникационных фирм, нефтяных, горнодобывающих и металлургических компаний. Впрочем, нередко это солидные организации, которые открыто разговаривают о собственной социальной ответственности. Основная масса фирм небольшого и среднего бизнеса (далее – МСБ) предпочитают про это скрывать, не придавая КСО великого значения. В тот момент некоторые солидные компании, зная социальную ответственность только лишь как филантропию, не демонстрируют собственную добродетель под страхом нападок от благотворительных организаций. И все же понимание потребности становления социальной ответственности бизнеса в странах Центральной Азии увеличивается из года в год. Впрочем, в любой стране интерпретация КСО, также работа компаний, сплетенная с социальной ответственностью, отличаются.

В Узбекистане о необходимости развития КСО заговорили совсем недавно. Развитию КСО в Узбекистане длительное время мешала политическая обстановка. Сохраняющийся тоталитарный режим ограничивая работы фирм, работающих в Узбекистане, именно тем «затормаживая» распространение общественной ответственности в стране.

КСО в Узбекистане promышляют фирмы, исполняющие деятельность в всевозможных секторах экономики, от мобильных операторов до строительных и фармацевтических компаний. Однако общее количество социально сознательных фирм в стране значительно мало.

На сегодняшний день в Узбекистане идущих в ногу со временем рыночных отношении корпоративная социальная ответственность представляет собою концепцию или систему, согласно которой организации, предусматривают интересы людей, взяв на себя ответственность за влияние их деятельности на

заказчиков, на клиентов, генерал. поставщиков, сотрудников и сообщества в целом. У нас в стране данную программу реализует Торгово-промышленная палата Узбекистана (ТПП), отраслевые ассоциации и объединения.

АО Алмалыкский ГМК ставит перед вспомогательным подразделением Управление социальными объектами (далее ПРОФСОЮЗ) который обеспечивает выполнение поставленных задач и функциональных обязанностей перед сотрудниками всего комбината в целом, тем самым удовлетворяя нужды и потребности индивидуально каждого работника.

Одна из главных задач при оценке производительности имеющихся программ КСО – это оценка соотношения программ главным стейкхолдерам фирмы.

Стейкхолдеры – заинтригованные стороны, на которые работа организации делает как прямое, так и косвенное воздействие. К примеру, к прямым стейкхолдерам относятся покупатели либо работники фирмы, а к косвенным районное народонаселение, экологические организации и т.п. Весомым представляется то, что в долгосрочной перспективе для организации существенные прямые, но и косвенные стейкхолдеры.

Таблица 23- Стейкхолдеры АО «Алмалыкский ГМК»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
<ul style="list-style-type: none"> • Труженики компании. • Семьи сотрудников фирмы. • Молодые люди (учащиеся колледжей и ВУЗов) • Посетители либо потребители 	<ul style="list-style-type: none"> • Народонаселение региона деятельности предприятия. • Природоохранные организации. • Профильные учреждения высшего и среднего профессионального специального образования

Текстура программ КСО формирует внешний вид комбината. Выбор программ, а, следовательно, текстура КСО находится в зависимости от целей комбината и выбора стейкхолдеров, на что будут ориентированы программы. В таблице 28 обозначен список событий, реализуемых в масштабах корпоративной общественной ответственности, реализуемых предприятием.

Таблица 24- Структура программ корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК»

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Создание оптимальных условий труда и отдыха	Социально ответственное поведение	Руководство и сотрудники предприятия	Постоянно	Создание максимально комфортных условий труда
Достойная оплата труда	Социально ответственное поведение	Руководство, сотрудники предприятия	Ежемесячно	Создание необходимых условий для социального благополучия сотрудников.
Жилищная политика	Социальные инвестиции	Сотрудники предприятия	Постоянно	Компенсации с использованием механизма банковского ипотечного кредитования, обеспечения всех сотрудников комбината жильем.
Организация санаторно-курортного отдыха работников	Социальные инвестиции	Руководство, сотрудники предприятия, медицинские учреждения	Постоянно	Содержание объектов Управления социальных объектов для отдыха работников АО «Алмалыкский ГМК» и их семей, а также пенсионеров комбината
Детские дошкольные учреждения	Социальные инвестиции	Руководство, сотрудники предприятия, медицинские учреждения	Постоянно	Содержание детских образовательных учреждений АО «Алмалыкский ГМК» в соответствии с установленными Республикой Узбекистан санитарными нормами и правилами

Продолжения таблица №24.

Организация по ремонтным работам	Социальные инвестиции	Сотрудники предприятия, члены их семей	Постоянно	Обеспечивает хозяйственное содержание и текущий ремонт объектов социально-культурного назначения и детских образовательных учреждений;
Организация детского оздоровительного отдыха	Социальные инвестиции	Сотрудники предприятия, члены их семей	2 раза в год	Создание необходимых условий для социального благополучия членов семей сотрудников
Развитие массовой физической культуры и спорта	Социальные инвестиции	Сотрудники предприятия	3 раза в год	Сплочение, поддержание и укрепление, здорового образа жизни через приобщение их к физкультуре и спорту
Корпоративное пенсионное обеспечение и социальная поддержка ветеранов	Социальные инвестиции	Ветераны и пенсионеры	Постоянно	Обеспечение достойного уровня жизни по окончании трудовой деятельности
Корпоративное обучение	Социально ответственное поведение	Руководство и сотрудники предприятия	Постоянно	Развитие персонала, формирование высокопрофессиональных кадров, создание необходимых условий для профессионального роста, формирование кадрового резерва
Конкурсы профессионального мастерства	Социально ответственное поведение; Денежные гранты	Руководство и сотрудники предприятия	Ежегодно	Создание благоприятных условий профессионального роста, повышения эффективности производства; материальное стимулирование

Корпоративные праздники (Но- Программа природоохран- ных мероприя- тий	Социальные инвестиции	Руководство и сотрудники предприятия	Ежегодно	формирование корпоративного духа
	Социально ответственное поведение; Социальные инвестиции	Местное население, органы местной власти; экологические организации	Ежегодно	Возрождения традиций в деле воспитания трудовой и экологической культуры.

С учетом перечисленных мероприятий (таб.24) определены расходы на реализацию программ КСО, заключены в таблице 25.

Таблица 25 - Затраты на программы корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК» [8, стр. 116]

Наименование мероприятий	Единица измерения	Стоимость реализации за отчетный период
Социальные выплаты пенсионерам	млн. сум	280
Социальные льготы инвалидов	млн. сум	123
Социальные выплаты родителям имеющие ребенка инвалида	млн. сум	105
Ремонт детских дошкольных учреждений	млн. сум	96
Корпоративные расходы	млн. сум	11.2
Подготовка зон отдыха, детских лагерей к открытию летних сезонов	млн. сум	159.3
ИТОГО:		774.5

Таблица 26 - Результаты матрицы оценки результативности деятельности компании в области корпоративной социальной ответственности

Предприятия	АО «Алмалыкский ГМК»
Исследуемый период	2017
Эталонный интегральный показатель	43
Фактический интегральный показатель	37
Нормализованный интегральный показатель, количество баллов	27
Степень активности КСО в соответствии с ее уровнем	начальная
Уровень активности	Уровень интегрированный ответственности

На сегодняшний день объект АО «Алмалыкском ГМК», как флагман цветной металлургии по Центральной Азии, можно говорить с уверенностью, что в рамках предусмотренной программы и развития КСО в нашей стране, выполняются на более чем на 80%, так как работники получают полноценный отдых и комфорт, ведут здоровый образ жизни, посещают культмассовый сектор, и многое другое.

Профсоюзным комитетом АО Алмалыкский ГМК ежегодно проводятся такие социальные работы, как материальная поддержка пенсионерам и ветеранам труда, в виде денежного вознаграждения в размере пяти минимальных окладов (МЗП), что составляет на сегодняшний день более 700 тысяч сум, а также коллективно-организованно группой два раза в год выезжают по месту жительства посещают пенсионеров и ветеранов труда, путем снабжения продуктами первой необходимости и различными продовольственными товарами.

Согласно коллективному договору выделяется материальная помощь раз в год к трудовому отпуску на оздоровление сотрудников АО «Алмалыкский ГМК»

Профсоюзным комитетом один раз в год производится денежная выплата в размере одной минимальной заработной платы (МЗП) на необходимые нужды работника комбината.

АО «Алмалыкский ГМК» не остается равнодушным к жителям города и работникам комбината, проводя различные социальные и общественные работы, в рамках благоустройства и озеленения города, путем возможности проведения досуга и места отдыха, а также в 2017 году начато строительство и освоение нового месторождения «Дальнее», в следствие чего будут трудоустроены более 5 тысяч человек, что повысит благосостояние граждан, и увеличит ВВП страны, а также снизит процент безработицы. [44, стр. 3]

Заключение

Целью данной выпускной квалификационной работы – исследование учета расчетов по зарплате на АО «Алмалыкский ГМК», анализ действующих систем и форм оплаты труда и выявление их недостатков.

АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» - это современное предприятие, являющееся крупнейшим производителем и поставщиком меди и драгоценных металлов в Республике Узбекистан.

Медеплавильный завод является завершающим звеном в медной цепочке АО «Алмалыкский ГМК», в цехах которого производят медь катодную, серную кислоту, медный купорос, эмальпровод, золото, серебро, медную катанку.

Основные цеха: металлургический цех (МЦ), цех электролиза меди (ЦЭМ), цех по производству медного купороса (КЦ), цех аффинажа золота и серебра (ЦАЗиС), сернокислотный цех (СКЦ), цех по производству редких металлов (ЦПРМ), цех волочения и производства эмальпровода (ЦВиПЭ).

Вспомогательные цеха: цех разделения воздуха (ЦРВ), энергоцех (ЭЦ), цех КИПиА, ремонтно-механический цех (РМЦ), специализированный ремонтно-монтажный цех (СЦРМ).

Первичный учет кадров на предприятии ведется отделом кадров. На медеплавильном заводе учет явок на работу ведется при помощи табеля.

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

Табельный учет на медеплавильном заводе осуществляется методом сплошной регистрации явок и неявок на работу.

Отметки о причинах неявок на работу или неполном рабочем дне, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от установленного режима работы вносятся в табель только на основании документов, оформленных надлежащим образом.

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

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

Оплата труда работников медеплавильного завода осуществляется в соответствии с принятыми тарифными и сдельными расценками, которые разработаны предприятием самостоятельно на основе норм труда, позволяющих определить необходимое количество трудовых затрат на изготовление единицы готовой продукции. Нормы труда устанавливаются для работников исходя из условий производства и труда, уровня техники, технологии.

Система оплаты труда на предприятиях республики Узбекистан формируется на базе тарифной и бестарифной системы оплаты труда.

Система оплаты труда, принятая на АО «Алмалыкский ГМК» отражается в коллективном договоре. Коллективный договор является основным правовым документом, регулирующим трудовые, профессиональные и социально-экономические отношения между работниками предприятия и работодателем. Условия коллективного договора являются обязательными как для работодателей, так и для всех членов трудового коллектива.

Предмет коллективного договора – это условия труда, его оплата, медицинское, жилищно-бытовое, социальное обслуживание, льготы и гарантии, которые работодатель предоставляет членам трудового коллектива.

Согласно коллективного договора оплату труда работников производить по тарифным ставкам и должностным окладам на основании Единой тарифной сетки по оплате труда. Установить системы оплаты труда: сдельно–премиальная и повременно–премиальная.

Тарифная система помимо тарифных ставок, тарифных коэффициентов включает в себя районные коэффициенты, доплаты и надбавки.

Районный коэффициент – это дополнительная надбавка к заработной плате в зависимости от природно-климатических условий.

Надбавки и доплаты используются для того, чтобы учесть некоторые различные факторы, которые не были учтены в тарифной ставке. К таким факторам относится: опыт работника, непрерывный трудовой стаж на предприятии, знание языка, профессиональное мастерство, отношение к труду, степень важности выполняемых им работ, совмещение профессий, выполнение обязанностей за отсутствующего работника, выполнение работ в условиях, отличных от нормальных, то есть в ночное, сверхурочное время, в выходные или праздничные дни.

Согласно коллективного договора АО «Алмалыкский ГМК» предусмотрено вознаграждение за выслугу лет. Такая премия представляет собой элемент системы мотивации, направленный на развитие общих достижений организации и повышения привлекательности текущего места работы.

Таблица 27 - Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем работникам АО «Алмалыкский ГМК» в следующих размерах:

При непрерывном стаже работы, дающем право на получение вознаграждения за выслугу лет	Размер ежемесячного вознаграждения в % к месячной тарифной ставке
От 1 года до 3 лет	15
От 3 лет до 5 лет	30
От 5 лет до 10 лет	45
От 10 лет до 15 лет	60
Свыше 15 лет	75

Общий порядок премирования работников устанавливается Коллективным договором, заключаемым между администрацией и трудовым коллективом. При этом конкретный порядок, размеры и случаи премирования работников при условии выполнения ими показателей премирования определяются в Положении о премировании, которое является локальным актом.

Показатели и условия премирования являются базовыми элементами системы премирования на предприятии. Поэтому они должны быть конкретными, четко сформулированными, а выполнение показателей должно быть легко учитываемым.

Количество показателей премирования может быть разным.

По медеплавильному заводу АО «Алмалыкский ГМК» согласно Положению о премировании разработаны следующие показатели премирования: выпуск черновой меди, анодной меди, катодной меди, слитков золота и серебра, медного купороса, молибденового промпродукта, эмальпровода; содержание меди в отвальном шлаке; выход годных анодов; удельный расход электроэнергии на выпуск серной кислоты; выпуск катодной меди; выпуск медного купороса; выпуск слитков золота и серебра; выпуск серной кислоты; выпуск перрепната аммония; отсутствие рекламаций по качеству упаковки готовой продукции.

Премия за выполнение производственных показателей выплачивается ежемесячно.

Согласно статьи 164 ТК РУз удержания из заработной платы подразделяются на:

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

К обязательным удержаниям относятся: налог на доходы с физических лиц, а также другие обязательные платежи, установленные республиканским законодательством; алименты или штрафы по судебным решениям.

К удержаниям по инициативе работодателя относятся: возмещение вреда, который работник причинил работодателю, брак в производстве, погашение аванса, выданного в счет заработной платы, излишне выданная заработная плата, штрафы в размере, не превышающим 30% среднемесячного заработка.

По инициативе работника могут производиться удержания профсоюзных взносов, за коммунальные услуги, а также в пользу различных юридических лиц на основании личного заявления работника.

Таблица 28 - Корреспонденция счетов по учету удержаний выглядит следующим образом:

N	Содержание хозяйственных операций	Корреспонденция счетов	
		Дебет счет	Кредит счет
1.	Отражаются прочие удержания по инициативе работника	6710 «Заработная плата»	6992 «Прочие удержания»
2.	Начислен налог на доходы	6710 «Заработная плата»	6424 «Подходный налог»
3.	Начислены отчисления на ИНПС	6424 «Подходный налог»	6530 «Накопительный взнос»
4.	Удержан обязательный страховой взнос	6710 «Заработная плата»	6512 «Страховые взносы»
5.	Отражаются алиментные обязательства	6710 «Заработная плата»	6990 «Удержания по обязательствам»

Таблица 29 - По медеплавильному заводу АО «Алмалыкский ГМК» учет затрат по оплате труда, относящихся к себестоимости продукции выглядит следующим образом. По основным цехам, производящим готовую продукцию, заработная плата и соц. страх учитывается на следующих балансовых счетах:

Цех	Наименование цеха	Дебет счет	Кредит счет
08	Цех по производству эмальпровода	2010 «Основное производство»	6710 «Заработная плата»
09	Цех производства редких металлов		
11	Металлургический цех		
14	Цех электролиза меди		
16	Купоросный цех	2210 «Текущий и капитальный ремонт»	
17	Цех аффинажа золота и серебра	2510 «Цеховые расходы»	
18	Сернокислотный цех		
09	Цех производства редких металлов		
11	Металлургический цех		
14	Цех электролиза меди		
16	Купоросный цех		
17	Цех аффинажа золота и серебра		
18	Сернокислотный цех		
		2530 «Расходы на содержание зданий и сооружений»	6521 «Соц.страх»

Таблица 30 - На медеплавильном заводе также работают вспомогательные цеха, учет по которым ведется следующим образом

Цех	Наименование цеха	Дебет счет	Кредит счет
33	Цех разделения воздуха	2310	
35	Специализированный ремонтно-монтажный цех	«Вспомогательное производство»	6710 «Заработная плата»
37	Хозяйственный участок		
38	Энергоцех		
39	КИПиА		6521 «Соц.страх»
41	Ремонтно-механический цех		
43	Цех внутривозового транспорта		

Затраты вспомогательных цехов распределяются на себестоимость соответствующей продукции на различных этапах передела в соответствии с организационной структурой медеплавильного завода.

Порядок ведения аналитического и синтетического учета на медеплавильном заводе в целом соответствует предъявляемым требованиям нормативных актов республиканского законодательства по бухгалтерскому учету.

В ходе исследования бухгалтерского учета по заработной плате на медеплавильном заводе были выявлены и недостатки: отсутствие подписей ответственных лиц в табелях учета отработанного времени, не всегда в документах заполнены все реквизиты, отсутствие графика документооборота.

Для устранения данных недостатков и улучшения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда предлагается:

- первичный учет документов вывести на должный уровень, конкретно это касается строгого и обязательного заполнения всех граф и реквизитов; если некоторые реквизиты не заполняются, то документ возвращать на доработку;

- создать отдел сотрудников, задача которых состояла бы в том, чтобы постоянно отслеживать различные изменения и поправки в законодательстве, поиск различных консультативных центров, которые помогали бы обучать бухгалтеров последним изменениям в законодательстве;

- необходимо постоянно вносить изменения в учётную политику предприятия, хотя бы 2 раза в год;

- предлагается составить весь перечень документов, которые поступают в бухгалтерию и определить сроки их сдачи, назначить ответственных лиц, отвечающих за сроки и правильное оформление данных документов.

Рациональная организация документооборота ведет к ускорению сроков составления бухгалтерской отчетности, к повышению оперативности бухгалтерского учета, которая так необходима при управлении предприятием в нынешних условиях рынка.

Все предложения по устранению недостатков должны оказать существенное влияние на построение и организацию учетного процесса.

Список использованных источников

1. НСБУ №5 «Основные средства», МЮ РУз. № 1229 от 20.01.2004 г.
2. Сборник нормативно-правовых документов по трудовому законодательству Республики Узбекистан.
3. Учетная политика АО «Алмалыкский ГМК» 2017 г.
4. АО «Алмалыкский ГМК». 2015-2017. Коллективный договор. Алмалык : АГМК, 2015-2017. Т. I.
5. Алавердов А.Р. Куроедова Е.О., Нестерова О.В. Управление персоналом: Учебное пособие. М.: МФПУ Синергия, 2014. 192 с.
6. Ганин А.Н. Внедрение в производство инновационных технологий как основной фактор экономического роста предприятий радиоэлектронного комплекса // Вопросы инновационной экономики. 2017. Том 7. № 1. С. 59.
7. Хайруллина М.В. Формирование экономико-управленческих и предпринимательских компетенций. // Российское предпринимательство. 2017. Том 18. № 11. С. 268
8. Учебное пособие Е. М. Гилева и Насипова Ф.М., авторов проекта Курсы-по-1с.рф: полный обучающий курс по 1С:Бухгалтерии 8 (редакция 3.0)
9. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для бакалавров и специалистов СПб.: Питер, 2013. 202 с.
10. Волков Н.Г. «Учёт отклонений в стоимости материальных ценностей» // Бухгалтерский учёт. – 2012. - №5. С.49-55.
11. Гадоев Э.Ф. «Учет и налогообложение основных средств и нематериальных активов», - Ташкент: Издательский дом «Мир экономики и права».86с.
12. Воробьева И.П. Бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях: учебное пособие / И.П. Воробьева, А.Л. Спесивцева, Г.А. Барышева; Томский по-

- литехнический университет. - Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. - 252 с.
13. Гайбуллаев О. Льготы в целях модернизации // Экономическое обозрение – № 3 (160) – 2013. С. 28-34
 14. Грачев А.В. Анализ и управление финансовой устойчивостью предприятия: Учебно-практическое пособие М.: Издательство «Финпресс», 2010. 208 с
 15. Грачёв А.В. Финансовая устойчивость предприятия: анализ, оценка и управление: Учебно-практическое пособие. — М.: Дело и Сервис, 2011. 328
 16. Кондраков Н.П. - Бухгалтерский учет: Учебник / 4-е изд., перераб. и доп., Год издания: 2014. 656с.
 17. Маслова В.М. Управление персоналом: Учебник для бакалавров М.: Юрайт, 2014. 492 с.
 18. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. Учебник. – М.: «КноРус», 2011. 45с.
 19. Новодворский В.Д. Бухгалтерская финансовая отчетность. / В.Д. Новодворского. - М.: «Омега-Л», 2014. 450с.
 20. Осипова В.Е. 2014.Цены и ценообразование. Питер : б.н., 2014. 52с.
 21. Пошерстник Е. Б. Самоучитель по бухгалтерскому учету. М.: НТД «Герда», 2013. 390с.
 22. Семенова, В. М. 2014.Экономика предприятия, учебное пособие,Питер : б.н., 2014. 320 с.
 23. Сергеева, И.В. 2014.Экономика организаций.Учебноепособие, Питер : Проспект, 2014. 224 с.

24. Столяров Д.А. Формирование фактической себестоимости МПЗ "Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение", 2015, N 4, С. 25-26.
25. Хасанов Н.К., Хайдаров Ш.У. «Зарботная плата на предприятии», - Ташкент: Издательский дом «Мир экономики и права», С. 100
26. Хахонова Н.Н. - Бухгалтерское дело. Учебное пособие, Год издания: 2016 – 559-576 с.
27. Хейфец Б.А. Российские компании прирастают зарубежными активами // Финансы. 2010. №8. С. 41-46.
28. Борщевский И.И. Производительность труда: методы анализа и прогнозирования: учебник М.: Наука и техника, 2011. 348 с.
29. Хорин А.Н., Михалева Ж. Г. Принцип временной определенности в системе бухгалтерского учета//Аудит и финансовый анализ. 2010. № 4. С. 35 — 109.
30. Евдокимова Т.В. Анализ генезиса теоретических подходов к понятию и оценке эффективности // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2013. № 3. С. 22–27.
31. Чеборюкова В.В. Типовые проводки бухгалтерском учете. Составление и анализ отчётности: Практическое пособие. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2009. 432с.

Интернет ресурсы:

32. [Электронный ресурс] / Официальный сайт предприятия АО «Алмалыкский ГМК» URL:<http://agmk.uz/index.php/ru/korporativnoe-upravlenie/otchetnost/finansovie-otcheti/msfo> (дата обращения 10.05.2017г)
33. Понятие заработной платы. [Электронный ресурс], URL:<http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/oplata-truda.html>

34. Сущность заработной платы [Электронный ресурс]
URL:http://www.profiz.ru/peo/8_2013/audit_oplaty_truda/ (дата обращения 17.05.2017г)
35. Экономический словарь. [Электронный ресурс]
URL:http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/9854 Трудовой Кодекс РФ.
[Электронный ресурс] URL:<http://www.zakonrf.info/tk/gl21/> (дата обращения 17.05.2017г)
36. Официальный сайт предприятия АО «Алмалыкский ГМК» [Электронный ресурс]
URL:<http://agmk.uz/index.php/ru/korporativnoe-upravlenie/otchetnost/finansovie-otcheti/msfo> (дата обращения 17.05.2017г.)
37. Влияние нормирования труда на оплату труда работника [Электронный ресурс]:
Режим доступа
URL:<http://www.allpravo.ru/diploma/doc44p0/instrum6555/item6566.html> (дата обращения 01.04.2017)
38. Кадры организации и производительность труда [Электронный ресурс]:
URL:http://studopedia.su/4_38158_tema-kadri-organizatsii-i-proizvoditelnost
(дата обращения 07.04.2017)
39. Топ-10 с самой высокой производительностью труда [Электронный ресурс]
URL:http://neohr.ru/issledovaniya/article_post/top-10-stran-s-samoj-vysokoy-proizvoditelnostyu-truda (дата обращения 08.11.2016г.)
40. Система оплаты труда [Электронный ресурс] URL:
<http://www.litsoch.ru/referats/read/346618/> (дата обращения 08.11.2016г.)
41. «Обеспечение занятости и создание новых рабочих мест в Республике Узбекистан.» Демоскомweekly. № 58-584 27 января – 9 февраля 2014г. [Электронный ресурс]
URL:
<http://www.demoscope.ru/weekly/2014/0583/analit05/php> (дата обращения 27.04.2017г.)

42. URL:www.gov.uz – Правительственный порта Республики Узбекистан (дата обращения 08.11.2016г)
43. URL:www.mf.uz – Министерство финансов Республики Узбекистан
44. URL:www.soliq.uz – Государственный налоговый комитет Республики Узбекистан (дата обращения 27.04.2017г.)
45. www.lex.uz – Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан
46. Занятость в Узбекистане: вызовы и перспективы. Информационный портал URL:www.12news.uz <http://www.12news.uz/news/2013/07/10> (01.05.2017г)

Приложение А

(справочное)

Таблице 31 Показатели и размеры премий по медеплавильному заводу

Участок	Профессия	Показатели премирования	% за выполнение
Металлургический цех			
Плавильное отделение, газовое и крановое хоз-во, участок шлакоотвала	Операторы по обслуживанию ПГУ, сушильщик, машинист котельной	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение плана по черновой меди. 2. Запыленность за электрофильтрами. 3. Себестоимость черновой меди не выше плановой. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 20%. 2. 10% 3. 10%
	Шихтовщик, машинист крана, машинист насосной установки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение плана по черновой меди. 2. Себестоимость черновой меди не выше плановой. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 20% 2. 20%.
Конверторное отделение	Загрузчик шихты, машинист котельной, уборщик шлака, контролер лома и отходов черных и цветных металлов.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение плана по черновой меди. 2. Себестоимость черновой меди не выше плановой 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 20% 2. 20%.
	Оператор по обслуживанию ПГУ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение плана по черновой меди. 2. Запыленность за электрофильтрами. 3. Себестоимость черновой меди не выше плановой. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 20% 2. 10% 3. 10%
Дробильно-шихтарное отделение, участок измельчения и обогащения	Оператор ПУ, машинист крана, машинист перегружателя, машинист мельниц, флотатор, шихтовщик	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение плана по черновой меди. 2. Переработка флотоконцентрата. 3. Содержание диоксида кремния в шихте. 4. Себестоимость черновой меди не выше плановой 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 10% 2. 10% 3. 10% 4. 10%
	Дробильщик	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение плана по черновой меди. 2. Себестоимость черновой меди не выше плановой 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 20% 2. 20%

	Обработчик матричных листов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение плана по выпуску катодной меди 2. Выход по току не ниже ТЭП. 3. Себестоимость катодной меди не выше плановой 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 20% 2. 3. 20% 4. 10%
Цех разделения воздуха			
	Аппаратчик воздухоразделения, машинист компрессорной установки, лаборант хим.анализа, машинист крана.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение плана по черновой меди на 100%. 2. Содержание кислорода в техническом кислороде не менее 91%. 3. Себестоимость кислорода не выше плановой. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 20% 2. 10% 3. 10%.

Приложение Б

(справочное)

Таблица 32- Шкала - расчета налога на доходы физических лиц 2017 год

Январь					
МРОТ за месяц	МРОТ с начала года	от	до	плюс	процент
149 775,00	149 775,00	149 775,00	748 875,00	-	0,075
		748 875,00	1 497 750,00	44 932,50	0,170
		1 497 750,00		172 241,25	0,230

Февраль					
МРОТ за месяц.	МРОТ с начала года	от	до	плюс	процент
149 775,00	299 550,00	299 550,00	1 497 750,00	-	0,075
		1 497 750,00	2 995 500,00	89 865,00	0,170
		2 995 500,00		344 482,50	0,230

Март					
МРОТ за месяц.	МРОТ с начала года	от	до	плюс	процент
149 775,00	449 325,00	449 325,00	2 246 625,00	-	0,075
		2 246 625,00	4 493 250,00	134 797,50	0,170
		4 493 250,00		516 723,75	0,230

Апрель					
МРОТ за месяц	МРОТ с начала года	от	до	плюс	процент
149 775,00	599 100,00	599 100,00	2 995 500,00	-	0,075
		2 995 500,00	5 991 000,00	179 730,00	0,170
		5 991 000,00		688 965,00	0,230

Май					
МРОТ за месяц	МРОТ с начала года	от	до	плюс	процент
149 775,00	748 875,00	748 875,00	3 744 375,00	-	0,075
		3 744 375,00	7 488 750,00	224 662,50	0,170
		7 488 750,00		861 206,25	0,230

Июнь					
МРОТ за месяц	МРОТ с начала года	от	до	плюс	процент
149 775,00	898 650,00	898 650,00	4 493 250,00	-	0,075
		4 493 250,00	8 986 500,00	269 595,00	0,170
		8 986 500,00		1 033 447,50	0,230

июль					
МРОТ за месяц	МРОТ с начала года	от	до	плюс	процент
149 775,00	1 048 425,00	1 048 425,00	5 242 125,00	-	0,075
		5 242 125,00	10 484 250,00	314 527,50	0,170
		10 484 250,00		1 205 688,75	0,230

август					
МРОТ за месяц	МРОТ с начала года	от	до	плюс	процент
149 775,00	1 198 200,00	1 198 200,00	5 991 000,00	-	0,075
		5 991 000,00	11 982 000,00	359 460,00	0,170
		11 982 000,00		1 377 930,00	0,230

сентябрь					
МРОТ за месяц	МРОТ с начала года	от	до	плюс	процент
149 775,00	1 347 975,00	1 347 975,00	6 739 875,00	-	0,075
		6 739 875,00	13 479 750,00	404 392,50	0,170
		13 479 750,00		1 550 171,25	0,230

октябрь					
МРОТ за месяц	МРОТ с начала года	от	до	плюс	процент
149 775,00	1 497 750,00	1 497 750,00	7 488 750,00	-	0,075
		7 488 750,00	14 977 500,00	449 325,00	0,170
		14 977 500,00		1 722 412,50	0,230

ноябрь					
МРОТ за месяц	МРОТ с начала года	от	до	плюс	процент
149 775,00	1 647 525,00	1 647 525,00	8 237 625,00	-	0,075
		8 237 625,00	16 475 250,00	494 257,50	0,170
		16 475 250,00		1 894 653,75	0,230

декабрь					
МРОТ за месяц	МРОТ с начала года	от	до	плюс	процент
149 775,00	1 797 300,00	1 797 300,00	8 986 500,00	-	0,075
		8 986 500,00	17 973 000,00	539 190,00	0,170
		17 973 000,00		2 066 895,00	0,230

Приложение В

(основное)

На медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК» статьи затрат и балансовые счета, относящихся к расходам периода и представлены в таблице 33:

Таблица 33- затрат и балансовые счета

№ п/п	Содержание хозяйственной операции	б/счет	кау
1.	Зарплата управления	942101	00001
2.	Соц страх Таблица 23	942202	00011
3.	Зарплата рабочих	942909	00008
4.	Соц страх	942909	00010
5.	Ученические отпуска	943901	00006
6.	Соц страх	943901	00006
7.	Зарплата хлопкоробов	943907	00001
8.	Соц страх	943907	00001
9.	Выслуга лет	943908	00002
10.	Соц страх	943908	00002
11.	Доплата за дни обслед в клинике	943908	00004
12.	Соц страх	943908	00004
13.	Команд расходы находящихся на обучении	943908	00005
14.	Соц страх	943908	00005
15.	Оплата дополнительных дней отпуска женщинам	943908	00006
16.	Соц страх	943908	00006
17.	Единовременные премии	943908	00009
18.	Соц страх	943908	00009
19.	Расходы по уходу за ребенком до 2-х лет	943909	00001
20.	Пособия уходящ на пенсию	943909	00002
21.	Соц страх	943909	00002
22.	Вых пособие при увольнении по инвалидности	943909	00006
23.	Мат помощь на погребение	943909	01134
24.	Мат помощь на сельхоз продукцию	943909	01261
25.	Соц страх	943909	01261
26.	Доплата спортвным инструкторам	943910	00006
27.	Соц страх	943910	00006
28.	Оплата дополнительных дней отпуска по колдоговору	943926	00013
29.	Соц страх	943926	00014
30.	Материальная помощь к отпуску	943926	00008
31.	Соц страх	943926	00008
32.	Пособие по потере кормильца	943926	00016
33.	Дополн дни отп за вредные условия	943926	00024
34.	Соц страх	943926	00024
35.	Больничные листы	943921	00001
36.	Затраты за содействие БРиЗ	943919	00007
37.	Соц страх	943919	00007
38.	Подъемные,окончившим ВУЗ	943924	00001
39.	Соц страх	943924	00001

№ п/п	Содержание хозяйственной операции	б/счет	кау
40.	Соц страх с талонов	943908	00077
41.	Соц страх с сверх.нормсут (служ ком-ки)	942912	00055
42.	Соц страх с сверх.нормсут (обучение)	943901	00099
43.	Материальная помощь участникам событий ДРА и ЧАЭС	943909	001160
44.	Соц страх	943909	001160
45.	Вознаграждение за изобрет (патент)	943919	00009
46.	Производственная практика	943901	00001
47.	Соц страх	943901	00001
48.	Вознаграждение членам Правления	943926	00393
49.	Соц страх	943926	00393
50.	Оплата за руководство произв практикой	943901	00011
51.	Соц страх	943901	00011

Приложение Г Отчет о проверке на плагиат (обязательное)

ТЕМА ВКР – УЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОСНОВНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА
(НА ПРИМЕРЕ АО «АЛМАЛЫКСКИЙ ГМК»)

Итоговая оценка оригинальности: 73,82%

Объем неправомерного заимствования результатов работы других авторов – 26,18%

Копия отчета с указанием заимствованных источников

Отчет о проверке

Уважаемый пользователь!
Обращаем ваше внимание, что система Антиплагиат отвечает на вопрос, является ли тот или иной фрагмент текста заимствованным или нет. Ответ на вопрос, является ли заимствованный фрагмент именно плагиатом, а не законной цитатой, система оставляет на ваше усмотрение. Также важно отметить, что система находит источник заимствования, но не определяет, является ли он первоисточником.

Информация о документе:

Author: Содиков Уткир Амирович
Имя документа: TPU369668.doc
URL: http://portal.tpu.ru/cs/TPU369668.doc
Дата проверки: 01.06.2017 12:37
Модули поиска: Интернет (Антиплагиат), Томский политехнический университет, Диссертации и авторефераты РГБ, Цитирования

Текстовые

статистики:
Индекс читаемости: сложный
Неизвестные слова: в пределах нормы
Макс. длина слова: в пределах нормы
Большие слова: в пределах нормы

[32] Скачать/Орловский - ...	http://www.e-reading.org.ua/download.php?book=143992	Интернет (Антиплагиат)	0,48%	0,77%
[33] Цехмистер, Петр Бори...	http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002620000/rsl01002620...	Диссертации и авторефераты РГБ	0,31%	0,69%
[34] Рефераты: Учет заара...	http://www.referats.net/pages/referats/rkr/Detailed/34122.htm	Интернет (Антиплагиат)	0,23%	0,65%
[35] Саликова, Наталья Ми...	http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002627000/rsl01002627...	Диссертации и авторефераты РГБ	0,1%	0,62%
[36] Полякова, Наталья Вл...	http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002632000/rsl01002632...	Диссертации и авторефераты РГБ	0,31%	0,54%
[37] Иванова, Наталья Але...	http://dlib.rsl.ru/rsl01003000000/rsl01003298000/rsl01003298...	Диссертации и авторефераты РГБ	0,16%	0,5%
[38] Скачать/bestref-1833...	http://www.bestreferat.ru/archives/00/bestref-183300.zip	Интернет (Антиплагиат)	0,11%	0,47%
[39] Селин, Владимир Алек...	http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002801000/rsl01002801...	Диссертации и авторефераты РГБ	0,07%	0,47%
[40] Кужахметов, Тимур Ас...	http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004374000/rsl01004374...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0,44%
[41] Умаркулов, Зокиржон ...	http://dlib.rsl.ru/rsl01000000000/rsl01000157000/rsl01000157...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0,41%
[42] НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ...	http://lawdiss.org.ua/books/a1388.doc.html	Интернет (Антиплагиат)	0%	0,33%
[43] Коновалова, Наталья ...	http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002618000/rsl01002618...	Диссертации и авторефераты РГБ	0,01%	0,28%
[44] Жукова, Татьяна Вяче...	http://dlib.rsl.ru/rsl01005000000/rsl01005437000/rsl01005437...	Диссертации и авторефераты РГБ	0,05%	0,27%
[45] Корнилов, Андрей Але...	http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004412000/rsl01004412...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0,24%
[46] Раицкий, Климент Анд...	http://dlib.rsl.ru/rsl01000000000/rsl01000239000/rsl01000239...	Диссертации и авторефераты РГБ	0,01%	0,23%
[47] Пономарева, Галина А...	http://dlib.rsl.ru/rsl01000000000/rsl01000345000/rsl01000345...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0,12%
[48] Комаров, Олег Конста...	http://dlib.rsl.ru/rsl01002000000/rsl01002853000/rsl01002853...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0,1%
[49] Комаров, Олег Конста...	http://dlib.rsl.ru/rsl01004000000/rsl01004305000/rsl01004305...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0,1%
[50] Фан Минь Куй диссер...	http://dlib.rsl.ru/rsl01000000000/rsl01000319000/rsl01000319...	Диссертации и авторефераты РГБ	0%	0,04%
[51] Источник 51		Цитирования	0,04%	0,04%

Другие действия: Печать

Оригинальные блоки: 73,3%
Заимствованные блоки: 26,66%
Заимствование из "белых" источников: 0,04%
Итоговая оценка оригинальности: 73,34%

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ2А1	Содиков Уткир Амирович		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры экономики	Воробьева Ирина Павловна	к.э.н.		