

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

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.03.01 Экономика

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Расчёты с персоналом по оплате труда на примере (На примере Медной обогатительной фабрики АО «Алмалыкский ГМК»)

УДК 657.471.12:331.21:005.52:622.7

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б3А-1	Кодирова Озода Худайберди кизи		01.06.2018

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Плучевская Эмилия Валерьевна	к.э.н.		01.06.2018

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Ж.А.	к.э.н.		01.06.2018

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Программист	Долматова Анна Валерьевна			01.06.2018

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень,	Подпись	Дата
Экономики	Барышева Галина Анзельмовна	Д-р экон. наук, профессор		01.06.2018

Томск – 2018 г

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
Р1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
Р2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
Р3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
Р4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
Р5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК-13; ПК-1,3, 5,10)
<i>Профессиональные компетенции</i>		

Р6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5; ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК-11,13)
Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
Р7	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)
Р8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально- значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС (ОК-3,4; ПК-4,6,8, 14,15)
Р9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС (ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13; ПК-8)
Р10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать	Требования ФГОС (ПК-4; ПК-5 ПК-7;8; ПК-10; ПК-13; ПК-5; ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13)

	управленческие решения.	
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС (ПК-10;12; ОК-12)
P12	Осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС (ПК-14; ПК-15; ОК-2)
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12; 13; ОК-1,7, 8)
Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
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	Требования ФГОС (ОК-7, 8, 12, 13; ПК-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

	использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	
--	---	--

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

Школа инженерного предпринимательства
 Направление подготовки
 38.03.01 Экономика

УТВЕРЖДАЮ:
 Руководитель ООП

 (Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

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

Группа	ФИО
Д-ЗБЗА1	Кодирова Озода Худайберди кизи

Студенту:

Тема работы:

Расчёты с персоналом по оплате труда на примере Медной обогатительной фабрики АО «Алмалыкский ГМК»	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	

Срок сдачи студентом выполненной работы:	
--	--

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

<p>Исходные данные к работе <i>(Наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i></p>	<p>Объект исследования – учёт расчётов с персоналом по оплате труда на Медной обогатительной фабрики. Исходные данные: нормативные и законодательные акты, коллективный договор АО «Алмалыкского ГМК», учётная политика АО «Алмалыкского ГМК», периодические издания, информационные правовые источники, ресурсы Интернет, первичные бухгалтерские документы, отчётная документация медной обогатительной фабрики АО «Алмалыкского ГМК»</p>
<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>1 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда 1.1 Теоретический и методологические аспекты учёта труда и его оплаты 1.2 Автоматизация и компьютеризация бухгалтерского учёта заработной платы и расчётов с персоналом по оплате труда 1.3 Документальное оформление оплаты труда 2. Порядок оформления расчётов с персоналом по оплате труда 2.1 Нормативное правовое регулирование учёта расчётов по оплате труда в РФ и РУз 2.2 Синтетический и аналитический учёт расчётов по оплате труда 3 Организация учёта заработной платы на медной обогатительной фабрики АО «Алмалыкский ГМК»</p>

	<p>3.1 Организационно - экономическая характеристика медной обогатительной фабрики АО «Алмалыкский ГМК»</p> <p>3.2 Порядок организации учёта расчётов по заработной плате и его документальное оформление</p> <p>3.3 Анализ учёта расчётов по заработной плате</p>
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)	
Раздел	Консультант
Корпоративная социальная ответственность	Ермушко Ж.А
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

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

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент каф. Экономики	Плучевская Э.В	к.э.н.		01.06.2018

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-ЗБЗА1	Кодирова О.Х		01.06.2018

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа состоит из 112 страниц, 3 рисунков, 22 таблицы, 36 источников, 4 приложений.

Ключевые слова: оплата труда, формы и системы оплаты труда, виды заработной платы, основная и дополнительная заработная плата, удержания из заработной платы.

Актуальность выпускной квалификационной работы на тему «Оплата труда на примере АО «Алмалыкский ГМК» обусловлена тем, что оплата труда в современном мире занимает центральное место. Любое предприятие рассчитывает на эффективную деятельность. А всем известно, что не одна деятельность не имеет места быть без квалифицированной помощи рабочего персонала. Соответственно и труд персонала должен быть достойно вознаграждён. Именно поэтому развитие системы оплаты труда на сегодняшний день набирает всё большую популярность. Важно заинтересовать работника работать продуктивно. Важно правильно сформировать оплату труда, направленную на удовлетворение потребностей как работодателя, так и работника. Сохранить эту тонкую грань достаточно сложно. Оплата труда является одной из основных частей которая контролирует расходы предприятия и механизмов по анализу ее деятельности. Во многом система оплаты труда как в Российской Федерации, так и в Республике Узбекистан направлены на соответствие международным стандартам.

Цель исследования – анализ основных показателей организации в области бухгалтерского учета оплаты труда на медной обогатительной фабрике

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является расчёты по заработной плате на медной обогатительной фабрике АО «Алмалыкский ГМК»

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

В процессе исследования были рассмотрены: коллективный договор и учётная политика АО «Алмалыкский ГМК», законодательные и нормативные акты, ресурсы Интернет, первичные документы расчётной бухгалтерии медной обогатительной фабрики АО «Алмалыкский ГМК», периодические издания.

Определения, обозначения, сокращения

В данной работе используются следующие определения:

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

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

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

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

В работе используются следующие сокращения:

РФ – Российская Федерация;

РУз – Республика Узбекистан;

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

МОФ – медная обогатительная фабрика;

ИТР - Инженерно-технический работник;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда;

ЕТКС -единый тарифно-квалификационный справочник;
НДФЛ - Налог на Доходы Физических Лиц;
КИПиА – контрольно-измерительные приборы и автоматизация;
ТК – трудовой кодекс;
ФЗ – федеральный закон;
НК – налоговый кодекс;
ПФР – пенсионный фонд Российской Федерации;
ФСС – фонд социального страхования;
ФФОМС – федеральный фонд обязательного медицинского страхования;
КМ РУз – кабинет министров Республики Узбекистан;
ЕСП – единый социальный платёж;
ГК – гражданский кодекс;
КСО – корпоративная социальная ответственность.

Оглавление

Введение	13
1 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда	15
1.1 Теоретический и методологические аспекты учёта труда и его оплаты	15
1.2 Автоматизация и компьютеризация бухгалтерского учёта заработной платы и расчётов с персоналом по оплате труда	42
1.3 Документальное оформление оплаты труда	53
2 Порядок оформления расчётов с персоналом по оплате труда	63
2.1 Нормативное правовое регулирование учета расчетов по оплате труда в РФ и РУз	63
2.2 Синтетический и аналитический учёт расчётов по оплате труда	73
3 Организация учёта заработной платы на медной обогатительной фабрики АО «Алмалыкский ГМК»	78
3.1 Организационно - экономическая характеристика медной обогатительной фабрики АО «Алмалыкский ГМК»	78
3.2 Порядок организации учёта расчётов по заработной плате и его документальное оформление	90
3.3 Анализ учёта расчётов по заработной плате	106
4 Корпоративная социальная ответственность	108
Заключение	124
Список использованных источников	131
Приложение А График отпусков	135
Приложение Б Табель учёта рабочего времени	136
Приложение В Приказ Об установлении доплат работникам МОФ в 2017 г	138
Приложение Г Приказ О работе в выходной день и сверхурочное время	139

Введение

Заработная плата сегодня является основным источником для каждого рабочего. Именно заработная плата является неотъемлемым рычагом между работником и работодателем. Работодатель для нормальной и эффективной деятельности своего предприятия должен иметь квалифицированные кадры, и платить им достойное вознаграждение за их трудовые функции. Работник же в свою очередь выполняет свои трудовые функции и рассчитывает на определённое вознаграждение. Сегодня не одно предприятие не в силае осуществлять свою деятельность без квалифицированных кадров. В современном мире, мире огромной конкуренции каждый работник заинтересован в квалифицированном специалисте, а значит он должен создавать лучшие условия труда, выплачивать достойное вознаграждение и т.п. важно сохранить ту самую тонкую грань, в которой работник захочет выполнять свои функции добросовестно, качественно и в срок, а работодатель не в ущерб своему предприятию будет платить работнику вознаграждение за труд. Сегодня существует множество систем в области оплаты труда, где каждый работодатель вправе исходя из особенностей предприятия выбирать для себя наиболее подходящую.

Актуальность выпускной квалификационной работы на тему «Оплата труда на примере АО «Алмалыкский ГМК» обусловлена тем, что оплата труда в современном мире занимает центральное место. Любое предприятие рассчитывает на эффективную деятельность. А всем известно, что не одна деятельность не имеет места быть без квалифицированной помощи рабочего персонала. Соответственно и труд персонала должен быть достойно вознаграждён. Именно поэтому развитие системы оплаты труда на сегодняшний день набирает всё большую популярность. Важно заинтересовать работника работать продуктивно. Важно правильно сформировать оплату труда, направленную на удовлетворение потребностей как работодателя, так и работника. Сохранить эту тонкую грань достаточно

сложно. Оплата труда является одной из основных частей которая контролирует расходы предприятия и механизмов по анализу ее деятельности. Во многом система оплаты труда как в Российской Федерации, так и в Республике Узбекистан направлены на соответствие международным стандартам.

Цель исследования – анализ основных показателей организации в области бухгалтерского учета оплаты труда на медной обогатительной фабрике

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является расчёты по заработной плате на медной обогатительной фабрике АО «Алмалыкский ГМК»

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

Для осуществления цели исследования необходимо решить следующие задачи:

- 1 Изучить теоретические аспекты в области оплаты труда;
- 2 Рассмотреть системы оплаты труда выявить достоинства и недостатки;
- 3 Рассмотреть и изучить первичную документацию в области оплаты труда на медной обогатительной фабрике АО «Алмалыкский ГМК».
- 4 Рассмотреть и сравнить нормативно-правовое регулирование в РФ и РУз
- 5 Рассмотреть порядок учёта оплаты труда на медной обогатительной фабрике АО «Алмалыкский ГМК»

В ходе исследования применялись такие общенаучные методы, как Группировка, синтез, сравнение, системный подход, анализ, дедукция, экономическая оценка, обобщение, аналогия, моделирование.

1 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда

1.1 Теоретические и методологические аспекты учёта труда и его оплаты

Актуальность выпускной квалификационной работы на тему «Оплата труда на примере АО «Алмалыкский ГМК» обусловлена тем, что оплата труда в современном мире занимает центральное место. Любое предприятие рассчитывает на эффективную деятельность. А всем известно, что не одна деятельность не имеет места быть без квалифицированной помощи рабочего персонала. Соответственно и труд персонала должен быть достойно вознаграждён. Именно поэтому развитие системы оплаты труда на сегодняшний день набирает всё большую популярность. Важно заинтересовать работника работать продуктивно. Важно правильно сформировать оплату труда, направленную на удовлетворение потребностей как работодателя, так и работника. Сохранить эту тонкую грань достаточно сложно. Оплата труда является одной из основных частей которая контролирует расходы предприятия и механизмов по анализу ее деятельности. Во многом система оплаты труда как в Российской Федерации, так и в Республике Узбекистан направлены на соответствие международным стандартам.

Оплата труда в современном мире занимает очень важное место. Не одно предприятие не сможет осуществлять свою деятельность без квалифицированного персонала, который в свою очередь, выполняет свои трудовые функции и рассчитывает на определённое вознаграждение. Именно поэтому так важно правильно выстроить систему оплаты труда. Рассматривая истоки возникновения понятий оплаты труда, следует отметить, что само понятие оплата труда определяет систему отношений, устанавливающую и регулиующую порядок выплат работнику

работодателем за его труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовым договором (контрактом) [1]. В разные времена существовали разные системы оплаты труда. Первоначальная оплата труда складывалась возникла в древних цивилизациях у вавилонян. Где оплата труда производилась в зависимости от добычи нефти. В древние времена оплачивали труд едой, так в зависимости от объема добычи нефти зависело количество еды, выданной как вознаграждение за произведённый труд. Уже в средневековье стало известно такое понятие как сдельная система оплаты труда, применялась она чаще всего на сельскохозяйственных работах, здесь ремесленник выполнял свою работу по найму, за единицу изделия. Основным пиком развития послужило развитие индустриализации, именно в этот момент наиболее выражено стали развиваться системы оплаты труда, появились новые различные формы систем. Так продолжалось почти сто лет. В следящем развитии появилась система методов развития нормирования труда. В 1930 году появились такие понятия как повременная и сдельная система оплаты труда. Рассмотрим таблицу, в которой приведены различные трактовки понятий оплаты труда в экономической науке в разное время:

Таблица 1–понятия оплаты труда. Составлена автором по данным [2].

Автор	Определение
Адам Смит	Заработная плата – это естественное вознаграждение за труд
Карл Маркс	Заработная плата – это цена рабочего труда
Давид Рикардо	Заработная плата - это доход рабочего, плата за его труд, который, как и всякий товар имеет естественную и рыночную цену
Алексей Ребров	Заработная плата – совокупность всех вознаграждений, связанных с трудовой деятельностью человека в организации, включая базовый оклад (или часовую тарифную ставку), доплаты за поддержание квалификации, работу в особых условиях и все виды стимулирующих выплат (премии, комиссии, бонусы и т. д.)
Михаил Бухалков	Заработная плата – это сложившаяся на рынке цена рабочей силы, выплачиваемая работодателем за использование труда наемного работника
Владимир Суслов	Заработная плата – денежная выплата, регулярно производимая нанимателем работника за отработанное время, произведенную продукцию или другую конкретную деятельность работника
Ардальон Кибанов	Заработная плата – это расходы по оплате и вознаграждению труда, поощрительные выплаты, компенсации за использование персонала сверх нормативного времени, в отклоняющихся от нормальных условий труда, при работе по нестандартным графикам, затраты, связанные с поддержанием работоспособности персонала, на социальную защиту и социальное страхование и т. п.
Рубин Асадуллин	Заработная плата – это возмещение стоимости трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе
Михаил Тушканов	Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера
Наталья Бондина	Заработная плата – это основная статья дохода работника, средство повышения благосостояния его самого и членов его семьи

Рассматривая таблицу делаем выводы, что понятия трактовки оплаты труда в зависимости от времени отличаются, если раньше под оплатой труда понимали вознаграждение за труд, то в современном мире, оплата труда — это не только вознаграждение за труд. Но и определённые гарантии, совокупность вознаграждений, различных компенсаций, социального пакета и т.д.

Виды оплаты труда, доплат, надбавок и компенсаций

Заработная плата формируется за счёт сложности производимой работы, её количества и качества. На размер заработной платы влияют факторы, приведённые на рисунке 1

- Квалификация работника;
- Объём произведенной работы;
- Качество выполненной работы;
- Стаж работника;
- Условия труда.

При выполнении определённой работы, работник получает вознаграждение за труд, которое называется заработной платой. К заработной плате относится производственный труд, компенсации выплачиваемые с целью стимулирования работника, направленные на повышение производительности труда.

Рассмотрим более подробно факторы, которые влияют на размер заработной платы. На сегодняшний день, в современной экономике, большое внимание уделяется производительности труда. Каждое предприятие уделяет достаточно много времени для решения вопросов по увеличению производительности труда, которая в свою очередь напрямую зависит от человеческого фактора-труда, который складывается из квалификации, опыта и стремления, все эти факторы необходимо стимулировать. Каждый

работник, повышая свою квалификацию, рассчитывает прежде всего на достойное вознаграждение и нормальные условия труда. Именно заработная плата и улучшение условий труда, способны повысить интерес к повышению квалификации, выполнению работы качественно и быстро, что в итоге повысит производительность труда. Работник, зная о том, что будет получать достойное его выполненной работе вознаграждение, будет заинтересован в её выполнении.

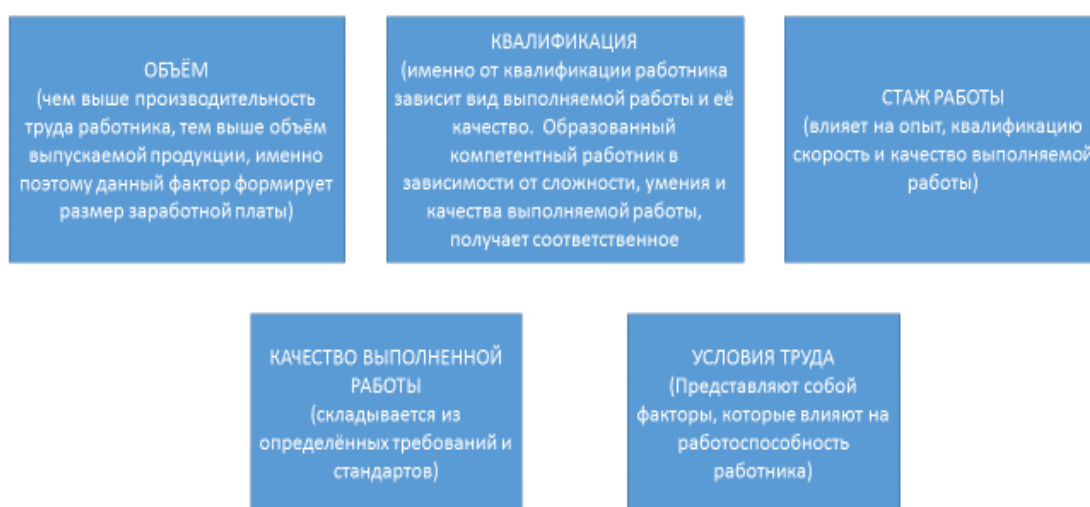


Рисунок 1 – Факторы влияния на размер заработной платы

– Квалификация работника- возможность выполнять ту или иную работу, основанная на знании, умении, навыков, компетенции и опыте. На основе квалификации работника строится его трудовая функция и присваивается квалификационный разряд. Размер оплаты труда работника напрямую зависит от его квалификации. Квалификация показывает уровень сложности выполняемой работы, соответственно, чем выше квалификация работника, тем сложнее он может выполнить работу. От квалификации зависит скорость выполнения работы её качество и объём.

– Объем произведённой работы- один из основных факторов, который влияет на производительность труда и заработную плату. Чем больше работы выполняет работник, тем выше его заработная плата, наличие премии и т.п. Работник, который тратит минимум времени при производстве определённой работы и выполняет её качественно, считается опытным и квалифицированным.

– Качество работы- обычно складывается из определённых требований и стандартов. Эффективность производства, зависит от такого важного условия, как качество, где каждое производство стремится повысить качество своего товара или услуги. Во многом качество зависит от того, насколько качественно выполнена работа. А если от качества зависит эффективность предприятия, значит и заработная плата работнику, выполняющему свою работу качественно будет соответствующая. Приводя простой пример, по производству вязаных изделий, можно сказать, что изделия ручной вязки, более качественные и ценятся выше, нежели машинной вязки, соответственно и оплата ручного труда выше, чем оплата труда машиниста, который управляет машинкой для вязания. Чем выше качество произведённого товара, тем выше заработная плата.

– Стаж работы- ещё один фактор, который влияет на заработную плату, но на первый взгляд кажется, что не должен, так как заработная плата должна формироваться за счёт выполненной работы, но именно стаж работника влияет на его опыт и квалификацию, которые в свою очередь влияют на качество, объём и производительность труда.

- Условия труда – представляют собой факторы, которые влияют на работоспособность работника. К условиям труда можно отнести такие факторы как освещенность, климатические условия, состав воздуха, гигиенические факторы, влажность воздуха и т.д. В свою очередь условия труда бывают:

1 Оптимальные условия труда, поддерживают высокую работоспособность работника, не влияя отрицательно на его здоровье.

2 Допустимые условия труда, соответствуют нормальным условиям и считаются безопасными.

3 Вредные условия труда, отрицательно влияют на здоровье работника, поскольку превышают допустимые значения гигиенических нормативов. Вредные условия труда в свою очередь подразделяются ещё на четыре степени.

4 Опасные условия труда, принято называть их экстремальными, поскольку такие условия труда влияют не только на здоровье работника, но и на его жизнь. При опасных условиях высок риск тяжёлых профессиональных заболеваний.

В Российской Федерации заработная плата выплачивается в денежной форме (в рублях). Согласно законодательства РФ возможна выплата заработной платы в не денежной форме, которая не должна превышать 20% от заработной платы работника. Для выплаты заработной платы в другой форме, работнику необходимо оформить заявление. Условия выплаты должны прописываться в трудовом и коллективном договоре.

Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 28.12.2017) "О минимальном размере оплаты труда"

Заработная плата напрямую зависит от трудового вклада и количества выполненной работы. Если максимальный размер заработной платы не ограничен, то согласно Закону РФ №82-ФЗ от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда» , минимальная заработная плата не должна быть меньше установленной, где работодатель обязан платить своему работнику сумму заработной платы, не меньше установленного минимального размера заработной платы, согласно федерального закона от 07.03.2018 года №41-ФЗ где с 01.05.2018 года минимальный размер оплаты труда составляет 11163 рубля Часть в редакции, введенной в действие с 1 мая 2018 года Федеральным законом от 7 марта 2018 года N 41-ФЗ. "О минимальном размере оплаты труда" [3].

Минимальный размер оплаты труда, нужен для определения минимальной суммы, на которую может прожить человек, иначе говоря это сумма прожиточного минимума, которая складывается из потребительской корзины для населения, в которую входят основные продукты питания, а также непродовольственные наборы, где для определения суммы минимального размера оплаты труда рассчитывается в половину от общей стоимости. минимальный размер оплаты труда необходим для определения заработных плат, различных пособий, тем самым минимальный размер регулирует оплату труда. При определении пособий также необходимо знать сумму минимального размера заработной платы. Это значит, что заработная плата работника, а также пособия и компенсации, не могут быть ниже установленной минимальной заработной платы.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:

Вознаграждение напрямую зависит от индивидуальности профессии, сложности выполненной работы.

Каждая профессия и вклад индивидуален, именно поэтому заработная плата формируется вследствие особых факторов, так при выполнении одной работы особое внимание уделяется квалификации и стажу, которые в дальнейшем определяют общий результат выполненной работы. Также существуют виды работ, в которых опыт и квалификация не являются столь важными, к подобным работам я бы отнесла однотипную, рутинную работу (уборка производственных бань, смазка производственных машин и т.д.)

В качестве примера хотелось бы привести пример. Фрезеровщик – в данной профессии качество выполненной работы напрямую зависит от квалификации работника его опыта. Так как при выточке деталей на станке работник должен уметь делать это качественно. В данной профессии каждый миллиметр имеет значение, важно учесть технологию, уметь читать чертежи, учитывать особенности оборудования. при отсутствии квалификации, а также практического опыта, не один работник не в состоянии будет

выполнить подобную работу. В соответствии с этим и заработная плата в зависимости от разряда-квалификации и опыта работника будет формироваться по-разному. Заработная плата также формируется от вклада работника в производство, если взять должность директора медной обогатительной фабрики, то вклад в развитие и эффективную работу будет безграничен, именно от правильного управления. Правильных решений зависит не только деятельность завода, но и всё его будущее. Ведь по сути, директор — это человек который полностью владеет ситуацией, охватывая её со всех сторон. Если токарь знает свою работу только в производстве деталей, наладчик КИПиА в обеспечении непрерывного контроля средств измерений, плавильщик - в области плавки шихты, то директор владеет и осуществляет контроль абсолютно по всем направлениям, он владеет технологией всех цехов. Знает его особенности и недостатки. По сути говоря должность директора может занимать личность, имеющая наивысочайшую квалификацию, имеющую огромный опыт работы на данном предприятии, знающего особенности предприятия возможности его совершенствования и модернизации, умения общения с людьми, принятие правильных управленческих решений и т.д. исходя из вышесказанного можно смело сказать, что заработная плата будет формироваться иным образом, обращая внимание на определённые факторы. Если заработная плата токаря формируется согласно тарифному разряду, в котором указана квалификация и объём навыков которыми он должен обладать, то заработная плата директора формируется согласно высшему должностному окладу.

Заработная плата делится на 2 вида:

1 Основная заработная плата – является заработная плата работников в зависимости от отработанного времени, качества работы и объёма [4, С. 150].

Основная заработная плата определяется по:

- Тарифной ставке;
- Окладу;

- Сдельной расценке;
- Премии сдельщикам и повременщикам;4
- Доплаты;
- Надбавки.

2 Дополнительная заработная плата – это заработная плата, которая выплачивается согласно трудового законодательства за неотработанное время [4, С. 151]

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

Основная заработная плата делится на сдельную и повременную.

Повременная заработная плата выплачивается работникам в зависимости от отработанного времени по факту, при повременной обычно назначается тарифная ставка. Оплата труда производится согласно отработанных часов, а не от объёма выполненной работы [4, С.152]. Повременная система оплаты производится в зависимости от единицы учёта, это может быть:

- Часовой тариф;
- Дневной тариф;
- Месячный тариф.

Повременная система оплаты труда может быть простой, которая осуществляется путём умножения количества отработанных часов или дней на тарифную ставку, которая зависит ещё и от разряда работника. Размер тарифной ставки зависит от профессии или занимаемой должности, от категории работ, разряда и сложности выполняемой работы. Как правило чаще всего тарифные ставки бывают часовые. Для расчёта заработной платы необходимо знать тарифную сетку работника, определяющую сложность выполняемой работы и коэффициент сложности, который показывает во

сколько раз определённая тарифная ставка выше ставки первого разряда. Если разряд работника показывает его квалификацию, то тарифная сетка указывает на сложность выполняемой работы.

Для расчёта заработной платы, согласно часовой тарифной ставке в первую очередь нужно определиться с нормой рабочего времени в настоящем году, и месячной тарифной ставкой. Далее для расчёта необходимо поделить месячную тарифную ставку на норму часов в текущем году, в соответствии с производственным календарём.

Пример месячная ставка Слесаря контрольно-измерительных приборов и автоматики 5 разряда составляет 38560 рублей, так норма часов в феврале 2018 года равна 160 часов согласно производственному календарю. Чтобы рассчитать часовой тариф, нужно месячную ставку поделить на норму часов.

$38560 \div 160 = 241$ рубль (часовая тарифная ставка слесаря контрольно-измерительных приборов и автоматики 5 разряда).

Для определения средней часовой тарифной ставки нужно годовую часовую норму поделить на 12 (количество месяцев в году)

$2040 \div 12 = 170$ часов (среднемесячная норма рабочих часов).

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

$38560 \div 170 = 226,82$ рубля (среднечасовая ставка слесаря контрольно-измерительных приборов в 2018 году).

Пример расчёта заработной платы работника, отработавший фактическое количество часов меньше нормы:

Работнику была установлена часовая тарифная ставка- 241 рубль в час. В феврале месяце по норме, работник должен был отработать 160 часов,

однако на основании табеля учёта рабочего времени по факту работник отработал 136 часов, так как на три рабочих дня у него имеется подписанное заявление и приказ о предоставлении трёх рабочих дней отпуска без сохранения заработной платы. На основании табеля учёта рабочего времени и приказа «О предоставлении отпуска без сохранения заработной платы», работнику начисляется заработная плата согласно часовой тарифной ставке по отработанным часам.

Расчёт заработной платы:

$241 \times 136 = 32776$ рублей.

Ко второму виду оплата работника повременщика может осуществляться на основании оклада. Оклад, это фиксированная заработная плата работника, чаще всего за месяц. Обычно оклады применяются при расчёте заработной платы руководителей, специалистов и служащих (лиц которые занимают какие-либо должности). Оклад на предприятии устанавливает администрация на основании квалификации работника.

Расчёт заработной платы по месячному окладу:

Оклад служащего составляет 45000 рублей в месяц. При расчёте заработной платы за январь 2018 года, согласно производственному календарю норма рабочих дней составляет 23 дня. Служащий в январе месяце брал 2 дня отпуска без сохранения заработной платы, и фактически отработал в месяце 21 день, тогда расчёт заработной платы без учёта НДФЛ будет выглядеть следующим образом:

$45000 \div 23 \times 20 = 39130,43$ рубля (заработная плата служащего без НДФЛ в январе 2017 года).

$39130,43 - 13\% = 34043,48$ рублей (заработная плата служащего которую он получит на руки).

Рассмотрим основные проводки при начислении и расчёта заработной платы в Республике Узбекистан и Российской Федерации:

Таблица 2 – Проводки РУз и РФ составлена автором по данным [5, 6]

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

Продолжение Таблицы 3 – Проводки РУз и РФ составлена автором по данным [5, 6]

	Начислена заработная плата, отнесённая на общепроизводственные расходы	25	70	2510	6710	Расчётно-платёжная ведомость Форма № Т-49
	Начислены обязательные страховые платежи, отнесённые на общепроизводственные расходы	25	69	2510	6520	Расчётно-платёжная ведомость Форма № Т-49, бухгалтерская справка
2	Начислена заработная плата работникам аппарата управления	26	70	2010	6710	Расчётно-платёжная ведомость Форма № Т-49,
3	Начислены обязательные страховые платежи. Отнесённые на общехозяйственные расходы	26	69	2310	6520	Расчётно-платёжная ведомость Форма № Т-49, бухгалтерская справка

– Повременно-премиальная оплата труда – представляет собой повременную заработную плату с дополнительными надбавками к тарифу в виде премий. Премия обычно начисляется в процентном отношении. При повременно-премиальной оплате труда заработок работника исчисляется следующим образом: $Z_{повр} + (Z_{повр} * (Ппр \setminus 100))$ где: $Z_{повр}$ – тарифная заработная плата за отработанное время; Ппр- премия в процентах к тарифной заработной плате.

Выплата или начисление повременно-премиальной системы оплаты труда осуществляется согласно положения о премировании [7, С. 152]. Такое положение утверждается и разрабатывается в организациях, где при разработке положений о премировании указываются условия премирования, а также их конкретные показатели, при выполнении которых начисляется премия. Для начисления премии за выполнение производственных

показателей, в организации как правило должен издаваться приказ «о премировании работников», «о премировании ИТР» и т.д.

– Сдельная система оплаты труда- при данной системе основным фактором является количество (объём) выполненной работы. Сдельная система может применяться, когда имеется возможность учитывать результаты труда, устанавливать выполненную норму выработки, времени, производственного задания [7. С. 153]. По сдельной системе на определённую выполненную работу устанавливается сдельная расценка.

– Сдельная система оплаты труда делится на следующие виды:

1 Прямая сдельная – при прямой системе оплата производится из твёрдых сдельных расценок, данная система используется при возможности учёта количества, где оплата производится за выполненное число продукции или работы.

2 Сдельно-прогрессивная – в системе оплата производится за перевыполнение нормы, в зависимости от количества выполненной работы повышается вознаграждение за неё.

3 Сдельно-премиальная – как и в повременно-премиальной оплате труда, данная система рассчитана на премирование работников за выполнение каких-либо показателей, за выполнение работ без брака, премию по экономии материалов и т.д.

– Косвенно-сдельная – заработная плата вспомогательных рабочих, в помощь основным рабочим, чаще всего дополнительных профессий (строительные работы, наладчики, лаборатории). Заработная плата вспомогательных рабочих зависит от оплаты труда основных.

Сдельная оплата труда имеет свои особенности, при сдельной оплате основным документом является не табель учёта рабочего времени, как в повременной системе, а наряд на сдельную работу. В наряде указано фактическое выполнение работы, а также норма. Работа, которая была выполнена сверх нормы, как правило премируется. Ко второй особенности

относится то, что время суток (дневное, ночное), а также сверхурочное время на заработную плату не влияют. Основным фактором остаётся количество и качество выполненной работы, по итогам которой будет проводиться оплата.

В свою очередь сдельная система оплаты труда может быть аккордной:

Аккордная оплата труда – применяется для стимулирования работников, при сжатых сроках производства или выполнении максимально возможного объёма работ. При такой системе, оплата зависит от времени выполнения работы и количества, то есть, заработная плата работника будет выше, если он за минимальное время выполнит максимальное количество работы [7, С. 153].

Рассмотрим сравнительную характеристику повременной и сдельной системы оплаты труда:

Таблица 4 - плюсы и минусы сдельной и повременной системы оплаты труда

	Сдельная оплата труда	Повременная оплата труда
	Плюсы	
Работодатель	<p>1 Производительность труда увеличивается, так как в этом заинтересован сам работник.</p> <p>2 В отличие от повременной системы, работника не нужно контролировать</p> <p>3 Желание работать результативно.</p> <p>4 При сдельной системе работник как правило работает быстрее</p>	<p>1 Продукт более качественный, поскольку работник не гонится за скоростью</p> <p>2 Текучесть кадров уменьшается.</p> <p>3 Заработная плата выплачивается только за отработанные часы.</p>
Работника	<p>1 За счёт выполнения большого объёма работы появляется возможность увеличить свой заработок</p> <p>2 При определённой однотипной работе практически любой работник может получить работу</p>	<p>1 Стабильный заработок</p> <p>2 Отношение в коллективе</p> <p>3 заработок остаётся стабильным даже при ограниченности усилий</p> <p>4 больше свободного времени</p> <p>5 работа по совместительству</p> <p>6 возможность распределения рабочего времени</p>
	Минусы	
	Сдельная оплата труда	Повременная оплата труда

Продолжение Таблицы 5 - плюсы и минусы сдельной и повременной системы оплаты труда

Работодатель	<p>1 В погоне за скоростью произвести как можно больше товара, как правило, приводит к ухудшению качества.</p> <p>2 Высокие затраты по контролю за качеством</p> <p>3 В следствии быстрой работы, и погони за скоростью зачастую происходят несчастные случаи, поломка оборудования. Отсутствия технического обслуживания оборудования и приспособлений.</p> <p>4 Возможность использования лишь у измеряемых показателях</p> <p>5 Работнику не интересны общие результаты предприятия</p> <p>6 Перерасход материалов</p>	<p>1 Заработная плата выдаётся согласно присутствия работника на рабочем, у работника нет стимулак производительности труда.</p> <p>2 Высокие издержки за контролем за работником.</p> <p>3 Заработная плата не зависит от продуктивности работника. Все получают одинаково</p> <p>4 Необходимость введения учёта рабочего времени.</p>
Работник	<p>1 Колебание заработка</p> <p>2 Нарушение техники безопасности, травматизм</p> <p>3 Не гарантированный стабильный заработок.</p> <p>4 Чрезмерная нагрузка, вред здоровью.</p>	<p>1 Сдельная оплата труда выше чем повременная.</p> <p>2 Возможная равная оплата высоко и низко продуктивных работников.</p> <p>3 В независимости от трудовых усилий заработок не изменится.</p>

Вывод:

Согласно сравнительной характеристики можно сделать следующие выводы:

Более выгодно применение сдельной системы при однотипной работе, где производится однотипная продукция, которую возможно посчитать.

Поскольку работник заинтересован в производстве максимального количества товаров и получении вознаграждения, не требуется производить жёсткий контроль за работником. Работник старается выполнить больше работы, что является и плюсом, и минусом одновременно, поскольку с одной стороны высока производительность труда, а с другой стороны спешка приводит к поломке оборудования и несчастным случаям. Всем известно, что каждый производитель стремится производить качественный товар, однако именно при сдельной системе работник не заинтересован производить качественный товар, так как выполняет свою работу быстро, а как известно чрезмерная спешка приводит к нарушению качества выпускаемой продукции

Исходя из вышеперечисленного, следует отметить, что сдельная система оплаты труда наиболее характерна при выполнении однотипной работы, где не требуется высокая квалификация работника, но требуется опыт и физическая подготовка. К таким работам следует отнести работу, которую возможно посчитать, сдельная система наиболее часто применяется в промышленности, строительстве и т.п.

Что касается повременной системы оплаты труда, то для данной системы характерен интеллектуальный труд, требующий высокой квалификации. Если представить рабочий день бухгалтера, или же программиста, то можно с точностью сказать, что работа данной группы людей интеллектуальна и её практически невозможно посчитать.

В отличие от сдельной системы, при повременной системе, работник получает вознаграждение не от количества произведённой работы, а от фактического нахождения на рабочем месте, согласиться с данной формулировкой сложно, ведь если бы было именно так, то о производительности труда не пришлось бы говорить, предприятие бы работало в убыток. Именно поэтому для повышения производительности труда, в данной системе необходим постоянный контроль за работником и его деятельностью.

К одному из минусов, с нашей точки зрения, можно отнести индивидуальную продуктивность работника, зачастую возникает определённая несправедливость: так при работе в группе или бригаде, вся бригада не может работать одинаково продуктивно, один работает продуктивнее другого, однако заработную плату оба получают одинаковую. Так при сдельной системе работник стремится произвести как можно больше работы, а повременщик без надлежащего контроля зачастую ждёт окончания рабочего дня. Отсюда приходим к выводу: для использования повременной системы оплаты труда, и эффективной деятельности предприятия необходимо осуществлять контроль за рабочими.

Определяя плюсы данной системы, хотелось бы отметить качество выполняемой работы, бережное отношение к дорогостоящему оборудованию и собственному здоровью, что приводит к отсутствию несчастных случаев, качественному производству и долгосрочной работе оборудования. Именно данные факторы на мой взгляд являются неотъемлемым плюсом.

Для примера хотелось бы рассмотреть формирования оплаты труда в различных отраслях, в отрасли автоматизации и строительстве.

Так при строительстве дома, будет выгоднее использовать сдельную оплату труда, поскольку возможно количественно посчитать выполненную работу, за один рабочий день или час работник может выполнить разное количество работы, в зависимости от его желания заработать больше. Строительная работа не всегда требует качества. А в местах где качество всё же необходимо если возможность её контроля за счёт бригадира. Размешивая раствор или производя кладку кирпичей. Требуется лишь определённое умение и техника по выполнению подобной работы. За счёт сдельной системы появляется возможность стимулирования работника. Однако, при выборе сдельной оплаты труда необходимо будет уделить особое внимание по контролю за качеством, определить расценки на каждый вид работы за единицу произведённого товара.

Что касается работы работников наладчиков, то их работу невозможно посчитать количественно, поскольку они выполняют каждый день разную работу, по обеспечению контроля средств автоматизации, используется интеллектуальный труд, при выборе такой формы оплаты, необходимо особое внимание уделить контролю по выполнению работы, должна быть определена правильная тарифная ставка работнику в соответствии с условиями труда и сложностью выполняемой работы, организован табельный учёт фактически отработанных часов. На крупных предприятиях нередко встречаются сразу несколько видов оплаты труда. Так как одно предприятие включает в себя несколько отраслей. Что требует специального подхода по расчёту оплаты труда.

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

– Единый тарифно-квалификационный справочник – представляет собой документ, с помощью которого возможно определить характеристику и требования, предъявляемые к работе, согласно отдельных категорий по профессиям и должностям, и соответствующих разрядов от минимального до максимально возможного. В едином тарифно-квалификационном справочнике указывается, каким уровнем знаний и квалификацией должен владеть работник определённого разряда. Именно от уровня квалификации зависит разряд работника, который влияет на тариф. Как правило, молодому работнику, при устройстве на работу, присваивается самый маленький разряд и тариф соответствующий данному разряду. После повышения квалификации, опыта, работник вправе повысить свой разряд и автоматически тариф определяющий заработную плату. Уровень и

сложность работы также определяется с помощью справочника, чем выше квалификация работника, тем сложнее работа и соответственно выше заработная плата работника.

– Тарифная сетка – представлена в виде таблицы где, указаны часы, разряды, нормы и соответствующие им тарифы. Тарифы обычно указывают дневную или часовую сумму согласно отдельного разряда. В основном для рабочих тарифная сетка состоит из 6 разрядов, начиная с первого наименьшего. Для ИТР и специалистов из 11 разрядов. Для руководителей с 9 разряда и выше.

– Тарифная ставка – чаще всего используется при оплате труда рабочих крупных организаций, тарифная ставка определяет размер оплаты труда за единицу времени, в зависимости от типа работы, оценки итогового результата это может быть час, день, месяц. Тарифная ставка выражается в денежной форме, например, слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматике 3 разряда с определёнными условиями труда имеет часовую тарифную ставку 350 рублей, а слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматике 6 разряда 680 рублей в час.

– Должностные оклады – используются при оплате труда руководителей, специалистов, служащих. Сумму окладов, устанавливает организация. Оклад зависит от квалификации и должности. Для руководителей и специалистов, администрацией организации может устанавливаться иная форма оплаты, например, проценты от выручки.

– Бестарифная система оплаты труда – определяется согласно итогового результата труда и вклада работника в этот результат. Для оплаты труда работнику присваивается коэффициент трудового участия, который зависит от вклада в итоговый результат.

– Система плавающих окладов – является стимулирующей, поскольку размер оклада напрямую зависит от производительности труда. Оклад на будущий месяц формируется по итогам прошлого месяца. Если производительность труда в процентном соотношении возросла, согласно

установленной норме, то размер оклада на будущий месяц увеличивается, если понизилась, то понизится. Тем самым данная система является стимулом для работников, работать быстрее, качественнее. Для установления размера оклада, руководитель организации ежемесячно издаёт приказ, в котором прописываются условия оклада, понижаются они или повышаются. Для того чтобы рассчитать заработную плату, основанием для расчётного отдела бухгалтерии служит приказ и коэффициент понижения или повышения заработной платы. Для определения коэффициента необходимо средства организации, которые были направлены оплату труда поделить на фонд оплаты труда согласно штатному расписанию.

Пример: работник который работает в АО «Аммофос» заработная плата установлена согласно системе плавающих окладов. Сумма фонда оплаты труда составляет 87000 рублей, а ежемесячный оклад рабочего равен 38000 рублей. В марте 2018 года для оплаты труда было направлено 100000 рублей. Для расчёта коэффициента оплаты труда сумму, направленную на оплату труда мы должны разделить на сумму фонда оплаты труда ($100000 \div 87000 = 1,149$). Таким образом для расчёта заработной платы нам необходимо установленный ежемесячный оклад работника умножить на повышающий коэффициент ($38000 \times 1,149 = 43662$ рублей). Согласно рассчитанной сумме по системе плавающих окладов видно, что заработная плата работника в марте 2018 года возросла на 5662 рубля.

– Оплата труда на комиссионной основе – наиболее характерна для работников торговли, при этой системе размер заработной платы зависит от суммы выручки. Комиссионная оплата определяется согласно процента от выручки. Процент от выручки для выплаты заработной платы определяет руководитель организации, на основе Положения об оплате труда, установленный процент указывается в приказе. Чаще всего при комиссионной системе оплаты устанавливается минимальный фиксированный оклад, который гарантирует работнику получения

заработной платы, не смотря на низку выручку. Размер фиксированной заработной платы указывается в Трудовом договоре организации.

Пример: заведующему отдела продаж установлена оплата труда на комиссионной основе, 20% от проданной продукции его отделом. В январе 2017 года отдел реализовал товары на сумму 100000 рублей. Заработная плата заведующего отдела продаж в январе 2017 года составит: $(100000 \times 20\% = 20000)$ рублей).

Следовательно, мы приходим к выводу о том, что начисление заработной платы представляет собой сложный и многогранный процесс, одним из основных вопросов является вопрос о выборе оплаты труда между тарифом и окладом. Определяя вывод необходимо разобраться чем эти два понятия отличаются друг от друга. Тарифная ставка используется при оплате труда за выполнение определённых норм, есть возможность определения норм в твёрдых показателях, может исчисляться как за месяц, так и за день или час, тарифную оплату можно использовать как в повременной так и при сдельной оплате труда, чаще всего на мой взгляд тарифная ставка назначается для рабочих-производственников, в то время как оклад используется за выполнение определённых обязанностей, и больше на мой взгляд подойдёт работникам занимающим определённую должность. Общее между этими двумя системами является минимально установленный размер труда. Если уровень квалификации при тарифной ставке определяется разрядом, то при системе оклада это квалификационная категория. Уровень разряда или квалификационной категории показывает на сколько образован и квалифицирован специалист. При выборе системы необходимо особое внимание уделить сфере, если это экономическая сфера, то можно смело выбирать систему оклада поскольку при данной сфере очень сложно будет определить норму выработки, если это производственная сфера, то лучше всего будет использование тарифной системы, так как результат труда здесь выражается в твёрдой форме.

Кроме основных окладов и тарифов, согласно Трудового кодекса РФ, в систему оплаты труда, входят доплаты и установленные гарантированные надбавки

Доплаты- относятся различные выплаты компенсационного характера, а также доплаты, связанные с тяжёлыми условиями труда. Доплаты регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, а также коллективным договором в котором прописаны условия их начисления. По характеру выплат надбавки и доплаты делятся на два вида:

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

– Работа в ночное время, считается работа, выполненная с 22:00 часов до 6:00. Согласно гарантированной доплате, размер доплаты на каждый отработанный час в ночное время не должен быть меньше 20% от установленного тарифа или оклада. Минимальный размер доплаты зависит также от отрасли деятельности и категории работников. Размер доплаты за работу в ночное время фиксируется в коллективном договоре организации.

– Сверхурочные работы – это работы выполняемые сверх установленной нормы рабочего дня. Если работник проработал два часа сверхурочно, организация должна ему начислить доплату в размере 1,5 размера часового тарифа или оклада. Если работник проработал сверхурочно более 2 часов, то работнику оплачивается двойной размер тарифа отработанного времени. Данные коэффициенты являются минимальными, согласно коллективному или трудовому договору, размер доплаты может быть выше. Для сверхурочных работ, необходимо согласие работника, и приказ организации.

– Работа в выходные и праздничные дни – должна оплачиваться в двойном размере, для привлечения работника на работу в выходные дни, необходимо согласие работника. Работник также вправе отказаться выходить на работу, так как работа в выходные и праздничные дни запрещается,

однако есть ситуации, в следствии которых разрешается привлекать работников на работу, но только с их письменным согласием и приказом о привлечении работника на работу в выходной или праздничный день с двойной оплатой.

– Несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня – должна производиться средняя оплата труда рабочих выполняющих ту же категорию работ, работающих полный рабочий день.

– Разъездной характер работы – относят работу, осуществляемую с частыми разъездами. Надбавку за такой вид работы, организации осуществляют по желанию, условия надбавки указаны в трудовом и коллективном договоре.

– Рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда, должна выплачиваться разница между присвоенным разрядом работника и разрядом выполняемой работы (разряд ниже присвоенного).

– Изготовление бракованной продукции и невыполнение установленных норм без вины рабочего, заработная плата оплачивается работнику полностью, как изготовление продукции без брака.

– К доплатам до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством относятся: перевод работника по состоянию здоровья на менее оплачиваемую работу, сохраняет прежний средний заработок на срок до одного месяца; профзаболевание-прежний средний заработок до полного выздоровления работника или присвоения ему группы инвалидности; беременные женщины и матери, имеющие ребёнка до 1,5 лет с переходом на более лёгкую работу; и т.д.

– Доплаты, связанные с отклонениями от нормальных условий труда – размер доплат определяется в каждом предприятии отдельно согласно и отражаются в коллективном договоре предприятия.

– Невыполнение норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника- при невыполнении не по вине работника его труд должен оплачен не менее чем в 66,66% от тарифной ставки или

оклада. Если работник не выполнил норму по собственной вине, то его оплата осуществляется согласно качеству произведённой работы. Администрация организации также может применить меры дисциплинарного взыскания, по сколько согласно трудовому кодексу обязанностью работника является добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, в том числе выполнение установленной нормы труда.

2 Стимулирующий доплаты и надбавки:

1 Высокая квалификация – надбавка за высокую квалификацию, размер надбавки не может быть выше 25% от оклада. Данная надбавка характерна для специалистов высокого уровня.

2 За профессиональное мастерство – чаще всего данная надбавка начисляется работникам за высокими деловыми качествами с высокой производительностью труда. Размер надбавки определяется согласно предусмотренным показателям.

3 За совмещение профессий или должностей – в случаях совмещения основной работы и замещения отсутствующего сотрудника, работнику должны начислить доплату размер доплаты указываю в трудовом договоре между работником и работодателем. Бухгалтерии и организации должна произвести начисление на основании приказа руководителя, в котором должны быть указаны: Должность при которой работник будет выполнять работы, объём работы, сроки совмещения работы, размер доплаты. Пример: в марте 2018 года бухгалтер 1 категории материального отдела, Хасанова А.Р совмещала профессию техника по учёту 1 категории материального отдела. Часовая ставка равна 280 рублей за один час. Отработав 176 часов, согласно приказа по комбинату, Хасановой А.Р., начислена доплата в размере 25% от часовой тарифной ставки. Произведём расчёт основной заработной платы ($280 \text{ рублей} * 176 \text{ часов} = 49280 \text{ рублей}$). Далее необходимо произвести расчёт доплаты ($280 \text{ рублей} * 176 \text{ часов} * 25\% = 12320 \text{ рублей}$). Заработная плата за март 2018 год составит: ($49280 + 12320 = 61600$). Сумма без НДФЛ и др.

Компенсационные доплаты и надбавки являются обязательными и гарантируются государством. Стимулирующие доплаты и надбавки обязательными не являются, их размер предприятие определяет самостоятельно.

Виды гарантий и компенсаций предоставляются:

- 1 Когда работник направляется в служебную командировку;
- 2 Когда работник исполняет государственные, общественные обязанности;
- 3 Совмещение работы и обучения
- 4 Ежегодно оплачиваемый отпуск;
- 5 Если работник переезжает в другую местность для выполнения работы;
- 6 Некоторые случаи, предусмотренные Трудовым кодексом и федеральными законами.

1.2 Автоматизация и компьютеризация бухгалтерского учета заработной платы и расчетов с персоналом по оплате труда

Автоматизация на предприятии представляет собой сложный многогранный, но в то же время необходимый процесс. Сегодня каждое предприятие от мала до велика пользуется системой автоматизации, а современная бухгалтерия тем более. Бухгалтерский учёт ведётся с помощью компьютеров и сложных программ. Каждое современное предприятие стремится максимально автоматизировать бухгалтерский учёт.

Отвечая на вопрос, почему всё-таки современное предприятие налаживает автоматизацию в бухгалтерском учёте, хотелось бы выделить положительную сторону применения автоматизированной системы:

1 За счёт автоматизации, а именно в следствии применения бухгалтерских программ, введения бухгалтерского учёта сегодня происходит быстрее. Программа считает быстрее и точнее, нежели человек.

2 Использование в бухгалтерском учёте средства автоматизации исключает допущение ошибок, которые чаще всего допускает бухгалтер, проводя расчёты вручную. Ошибки могут быть допущены вследствие человеческого фактора (забывчивости, неправильных арифметических вычислений, невнимательности или даже умышленных действий).

Еще одно нововведение, произошедшее в Республики Узбекистан в 2016 году, которое позволило предоставлять бухгалтерскую отчётность в налоговую службу за счёт средств автоматизации. Что позволило существенно сэкономить время, так как до этого, сдача отчёта занимало не мало времени, сегодня система сдачи отчётности автоматизирована, позволяет экономить время и нервы.

При выборе надёжной системы по введению бухгалтерского учёта на предприятии, позволяет хранить базу данных, за счёт которой поиск необходимых сведений теперь не представляет огромного труда. Без системы автоматизации данный процесс раньше представлял собой «рутину». Вся бухгалтерская отчетность ввела в бумажном виде, и хранилась в огромных архивах, поиск необходимой информации занимал не мало времени. Сегодня свести баланс намного проще во многом его подсчётом занимается специальная автоматизированная программа.

Сегодня на рынке достаточно много программ автоматизации, которое значительно упрощают ведение бухгалтерского учёта, однако, лидирующую позицию занимает программа «1С: Предприятие», которая включает пакет программ, направленных на автоматизацию управленческого и бухгалтерского учета. Основной функцией 1С является обработка данных, по отражению хозяйственных операций по счетам бухгалтерского, аналитического, налогового, валютного, количественного учёта.

Также данная программа представляет возможность введения бухгалтерского учёта опираясь на индивидуальные предпочтения предприятия, с созданием дополнительных субсчетов.

К особенностям данной программы можно отнести принцип универсальности, который в полной мере реализован в платформе программ. На одной базе можно создавать различные приложения, которые работают на одних принципах, но предназначены для разных целей и задач [8].

Выполняя расчёты, удержания и начисления заработной платы, представляет собой достаточно сложный и многогранный процесс, производя расчёты на крупных предприятиях где работают тысячи работников, необходимо правильно своевременно начислить заработную плату работнику, произвести необходимые расчёты и удержания в соответствии с законодательством и учётной политики. Именно программа автоматизации помогает производить расчёты качественно, быстро и правильно.

Программа автоматизации также позволяет учитывать удержания из заработной платы с учётом изменений в законодательстве, производить операции по начислению премий, доплат, заработной платы, составлять отчётность для предоставления в налоговую службу и т.д.

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

- составление и формирование бухгалтерской отчётности в социальные фонды, а также в налоговую службу;
- производит расчёты по заработной плате работников;
- производит удержания и начисления согласно индивидуальной программе по каждому работнику отдельно.

Комплект программ «1 С: Предприятие» постоянно обновляются, совершенствуют систему расчёта заработной платы. К примеру, по сравнению с предыдущей версией по расчёту заработной платы, из серии «1С» - «1С:

Зарплата и кадры 7.7», прикладная программа «1С: зарплата и Управление персоналом 8» была улучшена и выпущена под новым названием, к прежним функциям программы добавились [9]:

Возможность ведения учёта нескольких организаций в единой информационной базе;

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

Усовершенствован механизм учёта использования рабочего времени.

Вывод: исходя из вышеперечисленного прихожу к выводу. На сегодняшний день, бухгалтерия представляет собой сложный многогранный процесс и использованием огромного количества учётных документов, объёмы производства постоянно увеличиваются, а вместе с объёмом увеличивается и количество работников, которым необходимо правильно и в срок начислить заработную плату, использование автоматизации при расчёте заработной плате на мой взгляд является неотъемлемым процессом, современного конкурентоспособного предприятия.

Поскольку автоматизация производит расчёты оперативно и комплексно.

С помощью программы сегодня введение бухгалтерского учёта значительно упрощено, расчёты производятся быстрее, легче. Представляется возможность поиска информации в кратчайшие сроки, ну и конечно именно за счёт систем автоматизации, а именно с помощью бухгалтерских программ, практически исключены ошибки, совершаемые в следствии человеческого фактора (забывчивости, невнимательности и т.п.).

Каждое предприятие, приобретая программный пакет, прежде всего приобретает оперативность, комплексность, качество, а также своевременную информацию. Именно эти факторы напрямую влияют на эффективную деятельность каждого предприятия.

Произведём сравнительный анализ Республики Узбекистан и Российской Федерации, для этого построим сравнительную таблицу и сделаем выводы:

Таблица – 6 Сравнительный анализ. Составлена автором по данным: [10,11,12]:

РФ	РУз	Наименование статьи	Различия и выводы
Статья 57 ТК РФ	Статья 73 ТК РУз	Содержание трудового договора	В РФ данная статья отражена более конкретно, отражены конкретные условия. В РУз данная статья отражает общие понятия
Статья 93 ТК РФ	Статья 229 ТК РУз	Неполный рабочий день	- если в РУз правом использования неполного рабочего дня может воспользоваться только женщина, то в РФ данное право имеют оба родителя на выбор, либо мужчина, либо женщина - ограничения по возрастной категории ребёнка инвалида разные в РФ по достижению 18 лет. А в РУз по достижению 16 лет. Родитель имеющий ребёнка-инвалида может воспользоваться правом неполного рабочего дня
75	98	Трудовые отношения при смене собственника организации	При сравнении статей двух стран приходим к выводу, о том что в РФ прекращение трудового договора при смене собственника возможно как по инициативе собственника так и по инициативе работника, в то время в РУз данная инициатива предоставляется только новому собственнику

Продолжение Таблицы – 6 Сравнительный анализ. Составлена автором по данным:

81	100	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя	<p>В РФ статья более конкретизирована и имеет 14 пунктов в РУз всего 7 пунктов.</p> <p>Так если в РУз не входят условия, касающиеся прогулов, создание конфликтных ситуаций и др. а у РФ нет условий прекращения трудового договора по выходу на пенсию. Отметим также тот факт, что данное условие не является экономически обоснованным, поскольку опыт работника для предприятия имеет важную роль, а пенсионный возраст на мой взгляд не является весомой причиной, которая может послужить расторжению трудового договора. Так работодатель теряет квалифицированного специалиста.</p> <p>В РУз по достижению пенсионного возраста с работником прекращается трудовой договор. На смену приходят молодые специалисты, и связано это с нехваткой рабочих мест. На мой взгляд принятия такого закона подрывает экономическую составляющую как предприятия, так и государства в целом. Тут как говорится палка о двух концах где государство желая защитить население от безработицы и голода. Ставит под угрозу её экономическую часть</p>
----	-----	---	---

Продолжение Таблицы – 6 Сравнительный анализ. Составлена автором по данным:

131	153	Форма оплаты труда	Существует ряд отличий по данной статье, в РФ заработная плата выплачиваемая не в денежной форме должна составлять не более 20 %, в РУз запрещается выплачивать заработную плату в натуральной плате
132	-	Оплата по труду	В РУз в отличие от РФ, не обозначены такие критерии как: заработная плата зависит от сложности работы, от квалификации работника
133	155	Минимальный размер оплаты труда	Сравнивая МРОТ делаем выводы, что в РФ МРОТ складывается исходя из заработной платы, надбавок и компенсаций, в РУз МРОТ не включены компенсации, надбавки и т.п. иначе говоря МРОТ соответствует 1 разряду Единой тарифной сетке.

Продолжение Таблицы – 6 Сравнительный анализ. Составлена автором по данным:

136	161	Порядок, место и сроки выплаты заработной платы	В РУз и, а РФ выплата заработной платы должна осуществляться 2 раза в месяц. При несоблюдении данного условия в РФ имеются конкретные штрафы, а в РУз конкретных штрафов за нарушение данного условия нет, суммы штрафов как правило устанавливаются в коллективном договоре предприятия. В РУз в отличие от РФ не указаны место и порядок выдачи заработной платы
-	-	Закон о бухгалтерском учёте	<ul style="list-style-type: none"> - отличаются цели: в РФ-установление единых требований к БУ, создание правового механизма регулирования БУ. - в РУз регулирование отношений в области организации, ведения БУ и составление отчётности - отличается трактовка бухгалтерского учёта. В РФ бухгалтерский учёт представляет собой формирование документированной систематизированной информации, составление бухгалтерской отчётности на основе Федерального закона. В РУз упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения бухгалтерской информации, методом сплошного, непрерывного документального учёта хозяйственных операций составление на ее основе финансовой отчётности

3 Безналичные расчёты с персоналом по оплате труда

Безналичные расчёты, данная форма расчёта сегодня более распространённая. На сегодняшний день многие страны перешли на безналичные расчёты, попробовав карточную систему. Система наиболее распространена в развитых странах. Как и во всех системах она имеет свои

достоинства и недостатки. Система безналичных расчётов имеет массу преимуществ, среди которых:

1 Выдача заработной платы на предприятии преследует определённые издержки на инкассаторские услуги банка, услугу охранников и т.п, именно переход на безналичную систему позволяет избежать эти издержки;

2 Экономия рабочего времени, повышение производительности труда, так как работники не будут тратить рабочее время на получение заработной платы в кассах предприятия;

3 Экономия времени и упрощение работы бухгалтера расчётного отдела по оформлению ведомостей для кассиров.

4 Уменьшаются объёмы кассовых операций;

При переходе на безналичные расчёты большие преимущества имеет государство:

1 Эмиссия денег преследует не малые издержки в материальном и физическом плане, в России на эмиссию одной купюры, необходимо потратить 20% от ее предназначенной единицы.

2 Чистота деятельности предприятий, государство может контролировать поступление денег и уплату налогов;

Рассмотрим недостатки безналичного расчёта и проанализируем их

1 возможность сбоя программного обеспечения;

2 расходы предприятия по оплате банковских услуг;

3 Не удобна для малых предприятий, так как необходим постоянный поток денежных средств для оплаты труда.

Если произвести анализ, сравнивая безналичные расчёты двух стран Российскую Федерацию и Республику Узбекистан, то можно отметить, что в РФ система безналичного расчёта налажена на должном уровне. В Узбекистане развитие безналичной системы значительно отстаёт. Сегодня многие граждане против перехода на безналичную систему, так как в республике до сих пор не налажен вопрос с платёжными терминалами и

банкоматами, однако, если произвести сравнительный анализ 2017 и 2018 года в республике Узбекистан, можно отметить положительную динамику, так в 2018 году в столице и областях были установлены первые банкоматы. Еще в 2017 году приобретая товары по пластиковым картам, граждане платили больше, нежели при оплате наличными средствами. Отвечая на вопрос, почему цена за товар дешевле, если платить наличными средствами, можно отметить тот основной фактор, где предприниматели, не могут снять деньги со своего счёта, а для обналичивания собственных средств предприниматели вынуждены платить 10-15%, обналичивая средства незаконным образом. Именно из-за этого фактора предприниматели поднимают цены на товары при безналичном расчёте.

Стоит также отметить, что система безналичного расчёта на сегодняшний день проходит огромную реформу, которая в последующим поможет наладить систему безналичного расчёта.

Исходя из вышеперечисленного делаю следующие выводы:

1 Система безналичного расчёта при оплате труда имеет больше достоинств, чем недостатков;

2 Система безналичного расчёта в РФ более развита и налажена на должном уровне то время как в РУз. В данной системе ведутся реформы по налаживанию системы, так как система безналичных расчётов имеет массу недостатков;

Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в безналичной форме:

Работник вправе сам выбирать, получать ему заработную плату наличными или безналичными расчётами, о чём свидетельствует гражданский кодекс РФ статья 421. Работник имеет право отказаться от безналичного расчёта, в свою очередь работодатель не в праве настаивать.

Условия по оплате труда безналичными расчётами должны быть отражаться в трудовом договоре и в коллективном договоре. Выдача заработной платы в безналичной форме должна осуществляться с согласием

работника, работник в свою очередь должен написать заявление. Работник вправе в любой момент потребовать выдачу заработной платы в наличной форме, несмотря на то, что он давал своё согласие и писал заявление. Работодатель берёт на себя расходы на обслуживание банковской карты и открытие банковского счёта.

После получения согласия работника, работодатель должен заключить договор с банком. В РФ перечислять заработную плату можно на пластиковые карты российских платёжных систем, и на пластиковые карты международных платёжных систем [13]. Сумма обслуживания услуг банка, сумма для изготовления пластиковых карт должны быть указаны в договоре, заключённом между предприятием и банком. Услуги банкам оплачиваются ежемесячно, возможна также оплата за определённый период авансом.

Работодатель для открытия счёта для работников должен предоставить в банк перечень документов. Перечень зависит от банка. Согласно необходимого перечня в банке заводится пластиковая карточка индивидуально на каждого работника, на эту карту будет перечисляться заработная плата работника.

Перечисление денег на банковский счёт осуществляется согласно платёжному поручению, платёжное поручение оформляется на всех работников предприятия. На личные карточки заработная плата работникам поступает из расчётного счёта предприятия. После получения платёжного поручения, банк должен перечислить денежные средства уже на следующий день. Кроме платёжного поручения, предприятие предоставляет в банк специальную ведомость, в которой указаны ФИО работника, их табельные номера и сумма к начислению. Далее с расчётного счёта предприятия списывается сумма на выплату заработной платы, документом о перечислении заработной плате является выписка из карточного счёта сотрудника.

В таблице 5 отражены проводки по перечислению заработной платы.

Таблица 7–Проводки перечисления заработной платы. Составлена автором по данным [14]

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

Вывод: заработная плата на счета работников поступают за счёт банковской системы. Для осуществления перевода, между банком и предприятием заключается договор с отражением необходимых условий (сумма за обслуживание банковских услуг, перечень документов и др.)

Согласно статье 421 ГК РФ, работник сам вправе выбирать, как ему получать заработную плату, наличными или по переводу на его пластиковую карту. Проводя анализ, прихожу к выводу, что безналичные расчёты имеют целый ряд преимуществ, в свою очередь на должном уровне должна быть налажена банковская система, наличие банкоматов, своевременное пополнение счетов по заработной плате. Работодатель в свою очередь должен выбрать надёжный банк, удобство обслуживания.

1.3 Документальное оформление оплаты труда

Трудовые отношения регулируются ТК РФ от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ согласно ТК между работником и работодателем должен составляться трудовой договор в независимости от формы собственности и ведомственной принадлежности организации – работодателя. В ТК регулируются трудовые отношения, которые осуществляются с Трудового договора.

Трудовой договор должен быть составлен в соответствии с трудовым кодексом. В свою очередь трудовой договор является соглашением между работодателем и работником. В трудовом договоре указаны условия труда, которые должен обеспечить работодатель. Условия труда регулируются коллективными договорами, нормативными актами, различными соглашениями в которых как правило указаны нормы трудового права, обязанности и гарантии на получение заработной платы. Указывая на гарантии, работодатель в праве требовать от работника соблюдения трудового распорядка, выполнение трудовой функции. Основным документом, определяющим трудовую функцию работника, стаж работы, место работы представляет собой трудовая книжка. Трудовая книжка-документ особого образца, каждый работодатель обязан вести трудовую книжку. Трудовая книжка должно быть открыта на каждого работника, проработавшего у работодателя больше пяти дней. В свою очередь в трудовой книжке должны отражаться следующие данные:

- сведения о работнике;
- о выполняемой работа;
- переводы;
- награды;
- увольнения;

Приказ о приёме на работу – заполняется индивидуально на каждого работника в одном экземпляре. Составляет приказ работник отдела кадров. В

приказе на его обратной стороне должен быть указан разряд, оклад работника, его должность, а также условия испытательного срока. Приказ в свою очередь утверждается работодателем. Далее после утверждения приказа индивидуально на каждого работника открывается лицевой счёт, заводится трудовая книжка и личная карточка.

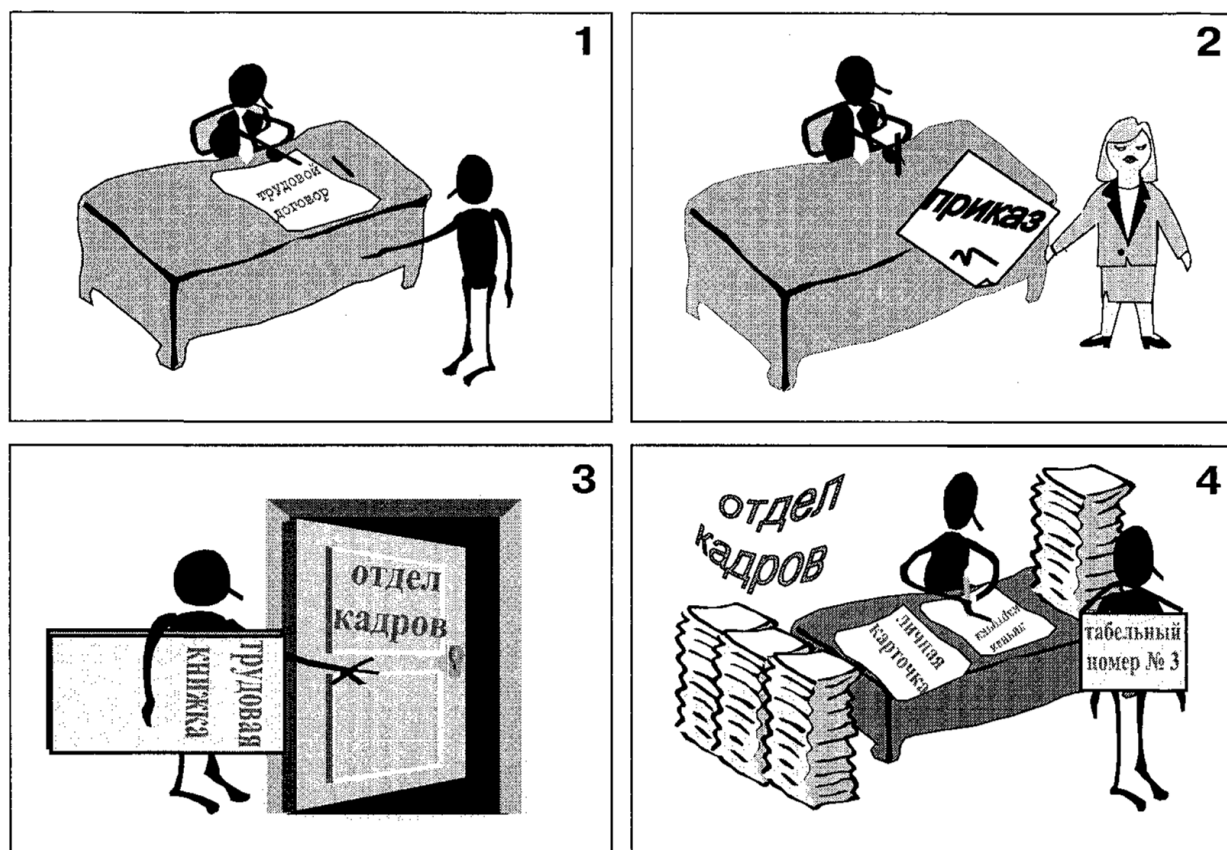


Рисунок 2– Последовательность трудоустройства и документальное оформление

Штатное расписание - оформляется в отделе труда и заработной платы, утверждается приказом руководителя предприятия или лицом, исполняющим его обязанности. Штатное расписание показывает структуру организации, численность штатных единиц, структуру подразделений предприятия, единицы должностей и их наименования, оклад или тарифную ставку. Также в штатном расписании указывают разряд должности. Все изменения в штатное расписание необходимо вносить в соответствии с

приказом по предприятию, который утверждает руководителя предприятия или лицом, исполняющим его обязанности.

Приказ о переводе работника на другую работу – оформляется с целью перевода работника на другое рабочее место. На основании письменного соглашения, работник отдела кадров составляет проект приказа, который утверждается руководителем предприятия. После утверждения работника уведомляют о переводе под расписку. Далее работник отдела кадров вносит изменения в личную карточку работника в трудовую книжку и лицевой счёт работника, основанием изменения является утверждённый приказ.

Приказ о предоставлении отпуска работнику – составляется для предоставления отпусков, согласно законодательства, трудового договора, коллективного договора. Приказа составляет работник отдела кадров, утверждает руководитель должен ознакомить работника под расписку. После утверждения приказа работник отдела кадров вносит данные в личную карточку работника. На основании приказа начисляются отпускные. Приказ может быть составлен и утверждён если отпуск работнику предоставляется на основании графика отпусков (очередной трудовой отпуск) или в внеочередной отпуск по личному заявлению работника, с разрешения руководителя. Допускается также предоставление части отпуска в такие случаи в приказе и заявлении работника указано, сколько дней оформляется в счёт отпуска.

Графика отпусков – составляется в конце отчётного года на будущий год в графике отпусков должны быть учтены (Приложение А):

- Действующее законодательство;
- Специфика деятельности хозяйствующего субъекта;
- Пожелание работника.

Проект графика составляет нормировщик труда (табельщик), согласовывается с профсоюзным органом, руководителем кадровой службы и утверждается руководителем предприятия. График отпусков необходим для отражения сведений о времени распределения трудовых отпусков. График оформляется согласно календарного года и распределяется равномерно по месяцам.

Приказ о прекращении трудового договора с работником – проект приказа готовит работник кадровой службы, а утверждает руководитель предприятия. При составлении приказа, необходимо указывать причину и основание увольнения работника. После утверждения приказа работник должен быть уведомлён под расписку. Все выплаты уволившемуся работнику производятся согласно записки-расчёту. Лицевую сторону записки должен заполнять работник отдела кадров, а обратную сторону заполняет расчётный бухгалтер. После оформления записки - расчёт уволенный работник может получить свои расчётные.

Табель учёта рабочего времени – согласно данному документу производится контроль за работником с отражением явок работника. Табель на каждом предприятии должен вести табельщик или инженер по нормированию труда. Табельщик ежедневно должен сверять явки работника на рабочем месте. Каждая явка должна быть отражена в таблице учёта рабочего времени. В том случае если табельщик не может лично удостовериться в том, что работник прибыл на работу, табельщик должен сверить табель с мастером смены. В свою очередь мастер смены должен вести книга учёта рабочего времени. Обычно сверка данных производится с помощью средств связи, с последующим отражением в таблице учёта.

При трудоустройстве, каждому работнику, отдел кадров присваивает личный табельный номер работника, который используется в документах по заработной плате. В обязанности табельщика, инженера по нормированию труда входит точное отражение явок работника на рабочем месте в часовом

выражении. Согласно виду оплаты, также должны отражаться ночные часы, праздничные дни, оплачиваемые по двойному тарифу, сверхурочные, командировки, доплаты и т.д.

Табель учёта рабочего времени должен вестись согласно определённых шифров. Основанием для отражения различных видов оплаты являются следующие документы:

- лист временной нетрудоспособности;
- приказ о предоставлении отпуска;
- повестка в военкомат;
- приказ о доплате и др.

В конце месяца табельщик должен подсчитать количество явок и неявок, подписать табель учёта рабочего времени руководителем подразделения, начальником отдела кадров и сдать расчётную бухгалтерию вместе с табелем должны прилагаться документы-основания отсутствия работника на рабочем месте, это может быть лист временной нетрудоспособности, график отпусков, повестка и т.д.

В свою очередь на основании всех приложенных документов и табеля учёта рабочего времени, бухгалтер производит начисление заработной платы, производит необходимые удержания. Расчёты производятся в расчётно-платёжной ведомости.

Согласно расчётно-платёжной ведомости все начисления, в том числе премии и компенсации ведутся в левой части, а различные удержания в правой части ведомости. В правой части указывается итоговая сумма к выдаче. В расчётно-платёжной ведомости, для каждого работника выделена отдельная строка. В крупных организациях зачастую расчётно-платёжные ведомости ведутся отдельно:

Расчётная ведомость – документ, применяемый для начисления и расчёта заработной платы формируется по фактическому отработанному времени. Отражает расчёты по определению заработной платы сумма, которая должна быть выплачена работникам. На сегодняшний день почти во всех организациях расчётные ведомости заполняются с помощью компьютеров. В случае возникновения ошибки, её необходимо перечеркнуть и сверху или рядом написать правильную цифру и под исправлением поставить роспись и дату. В РФ расчётная ведомость должна заполняться в рублях и копейках.

Платёжная ведомость – применяется для выплаты заработной платы работнику, именно по платёжной ведомости выдаётся заработная плата, формируется на основании расчётной ведомости, а также индивидуального листка расчёта заработной платы. Если в расчётной ведомости отражён полный процесс по начислению заработной платы, то в платёжной ведомости указывается итоговая сумма каждого сотрудника в отдельности. Платёжная ведомость содержит ФИО работника, табельный номер, сумма, графа для росписи работника, в которой работник расписывается при получении заработной платы.

Заработная плата должна выдаваться в срок, указанный в трудовом договоре по соглашению сторон работодателя и работника, возможно также преждевременная выдача заработной платы:

Сроки выдачи заработной платы, различных пособий, и др. определяет руководитель. Выдача наличных осуществляется по расчётно-платёжной ведомости, в ней же указывается установленный срок, когда должна быть выдана наличность. Наличность, может выдаваться по продолжительности не более пяти рабочих дней, сюда же входит день получения наличных с банковского счёта. После окончания выдачи наличных, по истечению срока выдачи в последний день в расчётно-платёжной ведомости кассир на против каждого работника по какой-либо

причине не получил заработную плату делает надпись “депонировано” или ставит оттиск штампа. Далее кассир подсчитывает сумму выданных денег и оставшихся денег, для сдачи остатка в банк. Кассир должен сверить суммы выданных денег и депонированных по итогу они должны совпадать с ведомостью. После сверки кассир должен оформить реестр депонированных сумм. Бухгалтерская должна вести журнал регистрации платёжных ведомостей, необходимые для регистрации, а также для учёта платёжных ведомостей. В журнале регистрируются ведомости по уже выплаченным суммам работникам. Следующим документом по расчёту заработной платы является “Положение об оплате труда” данный документ считается одним из основных. Согласно данному положению расчётная бухгалтерия производит расчёт заработной платы. Положение по оплате труда должно содержать в себе следующее:

- Форма, вид оплаты труда;
- Категории работников для премирования;
- Вид премирования;
- Вид надбавок;
- Условия выплаты надбавок;
- Условия выплаты премий;
- Порядок начисления надбавок;
- Порядок начислений премий;
- Размер надбавок;
- Размер премий.

В организациях помимо основных работников, работают подрядные организации. Работники подрядных организаций не входят в штат основной организации, но выполняют определённую работу, по итогу которой должна быть оплачена. Группа таких работников привлекается их других организаций с целью выполнения тех работ, которые основная организация выполнить самостоятельно не может. В случаях привлечения работников,

между ними и организацией составляется договор гражданско-правового характера, в двух экземплярах. Первый экземпляр остаётся у организации, в которой будет производиться работа, второй экземпляр отдаётся исполнителю. Форма гражданско-правового договора может быть любой, но с обязательным содержанием следующих реквизитов:

- Наименование документа;
- ФИО руководителя организации;
- ФИО наёмного работника (исполнителя);
- Подписи руководителя и работника;
- Дата составления договора;
- Содержание;
- Сроки;
- Сумма оплаты;
- Условия труда.

Договор должен быть заверен печатью организации. Работники-исполнители, не работают по утверждённому трудовому распорядку организации. Они могут выполнять свою работу в любое время, если это не мешает основному производству. Основной целью является выполнение работы, объём работы и качество выполненной работы согласно указанным срокам, в договоре гражданско-правового характера. Оплата работникам-исполнителям осуществляется по завершению работы, где основным документом является акт выполненных работ и акт приёмки работ. Акт приёмки работ должен содержать:

- 1 Наименование принятых работ;
- 2 Качество выполненной работы;
- 3 Вид материальных затрат;
- 4 Сумма затрат;
- 5 Сумма оплаты труда;
- 6 Общая сумма материалов и труда.

Акт заверяется подписями руководителя организации и руководителя-исполнителя и печатью организации в которой производилась работа. После выполнения всех работ и оформления необходимых документов, бухгалтерия организации на основании договора гражданско-правового характера, акта приёмки работ, и сметы производит начисление и расчёт по работникам.

2 Порядок оформления расчетов с персоналом по оплате труда

2.1 Нормативное правовое регулирование учета расчетов по оплате труда в РФ и РУз

Основным документом по регулированию трудовых отношений является Конституция РФ, именно в ней берёт своё начало бухгалтерский и налоговый учёт по регулированию и обеспечению правильности ведения расчётов по оплате труда. Все регулирующие документы периодически изменяются, всё это происходит из-за совершенствования системы бухгалтерского учёта, все изменения направлены на то, что бы расчёт с персоналом по оплате труда ввёлся в соответствии с законодательством.

Согласно 37 статье Конституции Российской Федерации каждый человек имеет право на труд, который должен быть оплачен. Вознаграждение за труд не должно быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а условия труда должны быть достойными.

Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 28.12.2017) "О минимальном размере оплаты труда"

Заработная плата напрямую зависит от трудового вклада и количества выполненной работы. Если максимальный размер заработной платы не ограничен, то согласно Закону РФ №82-ФЗ от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда» , минимальная заработная плата не должна быть меньше установленной, где работодатель обязан платить своему работнику сумму заработной платы, не меньше установленного минимального размера заработной платы, согласно федерального закона от

07.03.2018 года №41-ФЗ где с 01.05.2018 года минимальный размер оплаты труда составляет 11163 рубля Часть в редакции, введенной в действие с 1 мая 2018 года Федеральным законом от 7 марта 2018 года N 41-ФЗ. "О минимальном размере оплаты труда" [15].

Вознаграждение за труд напрямую зависит от трудового вклада и количества выполненной работы. Если максимальный размер заработной платы не ограничен, то согласно Закону РФ №82-ФЗ от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда» , минимальная заработная плата не должна быть меньше установленной, где работодатель обязан платить своему работнику сумму заработной платы, не меньше установленного минимального размера заработной платы, где с 01.05.2018 года минимальный размер оплаты труда составляет 11163 рубля (Часть в редакции, введенной в действие с 1 мая 2018 года Федеральным законом от 7 марта 2018 года N 41-ФЗ. "О минимальном размере оплаты труда" [15].

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

Согласно данному закону каждый работник в независимости от условий труда и квалификации, не должен получать заработную плату ниже установленного размера. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» устанавливается на все регионы РФ одновременно. Однако в соответствии со статьёй 133.1 ТК РФ, субъекты РФ вправе устанавливать минимальный размер оплаты труда, выше установленного законодательством. В 6 таблице указаны изменения минимального размера оплаты труда за последние 3 года.

Таблица 88 – Изменение МРОТ. Составлена автором по данным [16]

год	минимальный размер оплаты труда в рублях	основания	срок действия
2016	6 204	Федеральный закон от 14.12.2015 №376 ФЗ	С 1.01.2016 по 30.06.2016
2016	7 500	Федеральный закон от 02.06.2016 № 164-ФЗ	С 1.07.2016 по 30.06.2017
2017	7 800	Федеральный закон от 19.12.2016 № 460-ФЗ).	С 1.07.2017 по 1.01.2018
2018	9 489	Федеральному закону от 28.12.2017 № 421-ФЗ,	С1.01.2018 по 1.05.2018
2018	11 163	федеральный закон от 07.03.2018 № 41-ФЗ.	С 1.05.2018

В соответствии с Федеральным законом РФ от 29.12.2006 №255-ФЗ (п.1.1 ст. 14) каждому работающему гражданину РФ, на случай временной нетрудоспособности в том числе нетрудоспособности по беременности и родам гарантируется оплата пособий не ниже минимального размера оплаты труда.

Статья 136 ТК РФ регулирует место и сроки выплаты заработной платы. 03.07.2016 г. в эту статью были внесены изменения, согласно этим изменениям заработная плата должна выплачиваться работнику 2 раза в месяц, каждые 15 дней. Дата выдачи заработной платы на каждом предприятии указывается в трудовом договоре. Согласно данным

изменениям первая заработная плата должна выплачиваться работнику с шестнадцатого по тридцатое число текущего месяца, соответственно вторая часть заработной платы должна выплачиваться с первого по пятнадцатое число следующего месяца.

Заработная плата должна выплачиваться в срок, если заработная плата не выплачивается вовремя руководству предприятия согласно статье 1 Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ, применяются следующие штрафы:

- Директор предприятия – от 10000 до 20000 рублей;
- Индивидуальный предприниматель – от 1000 до 5000 рублей;
- Организация – 30 000 до 50 000 рублей;

Исключения составляют выплаты стимулирующего характера, сроки таких выплат фиксируются в коллективном договоре.

Трудовые отношения в РФ регулируются трудовым кодексом РФ, принятым 30.12.2001 г. №197-ФЗ. (Ред. От 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017).

Трудовой кодекс РФ регулирует трудовые отношения всех лиц, заключивших с работодателем трудовой договор, вопросы организации труда, трудоустройства, профессиональной подготовки, профессиональной квалификации.

Трудовые отношения регулируются ТК РФ от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ согласно ТК между работником и работодателем должен составляться трудовой договор в независимости от формы собственности и ведомственной принадлежности организации – работодателя. В ТК регулируются трудовые отношения, которые осуществляются с Трудового договора.

Условия оплаты труда должны фиксироваться в “Положении об оплате труда работников предприятия”. Условия оплаты труда являются обязательными для трудового договора о чём указывается в статье 57 ТК РФ. В статье 56 ТК РФ определены понятия трудового договора «Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию» [17].

Согласно ТК РФ, статье 57 в трудовом договоре указываются [18]:

- ФИО работника, ФИО работодателя-физического лица. Заключивших трудовой договор;
- Идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, исключение составляют физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями);
- Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- Место и дата заключения трудового договора.

Условия, которые обязательно должны включаться в трудовой договор [18]:

- Место работы в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с

выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- Условия труда на рабочем месте;

- Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

– Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Согласно ТК РФ, статье 93 по соглашению сторон, работник вправе работать не полный рабочий день, подобные условия могут указываться при приёме на работе, или в процессе трудовой деятельности. Работодатель обязан установить не полный рабочий день или неделю:

- Беременной женщине;
- Одному из родителей (опекуну или попечителю) имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет, ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работникам, которые ухаживают за больным членом семьи.

Оплата при неполном рабочем дне осуществляется согласно отработанному времени при повременной системе оплаты труда. Или выполнению объёма работ при сдельной системе оплаты труда.

Работа при неполном рабочем дне или неполной рабочей недели никак не влияет на ежегодный оплачиваемый отпуск работника, на его продолжительность. Не влияет неполный рабочий день и на исчисление трудового стажа работника.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности [19]:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей [19].

Одним из важных Федеральных законов по регулированию трудовых отношений является Федеральный закон от 06.12.2011 №402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) “о бухгалтерском учёте” [20].

Где основной целью являются установления единых требований к бухгалтерскому учёту, финансовой отчётности. Согласно этому закону каждый экономический субъект должен в соответствии с Федеральным законом вести бухгалтерский учёт.

Каждое предприятие обязано вести налоговый учёт и производить необходимые удержания из заработной платы работника и начисления страховых взносов, регулирующим документом в данной области является Налоговый кодекс Российской Федерации от 05.08.2000 №117-ФЗ (ред. от 23.04.2018).

С 2016 года действует ещё один Федеральный закон «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса российской Федерации в целях повышения ответственности налоговых агентов за нарушение требований законодательства о налогах и сборах» от 02.05.2015 №113-ФЗ [19]. Если раньше каждый работодатель должен был подавать отчётность в форме 2-НДФЛ один раз в год, то согласно изменению в законе, с 2016 года, отчётность по НДФЛ должна предоставляться работодателем каждый квартал по форме 6-НДФЛ.

Постановление Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2017 года № 1378 "О предельной величине базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и на обязательное пенсионное страхование с 1 января 2018 г."

Рассмотрим таблицу 7 в которой представлены ставки основных налогов и их предельной базы в 2018 году

Таблица 9 – Предельная база для начисления страховых взносов 2018г.
составлена автором по данным [20]

Наименование обязательного страхового взноса	Предельная величина базы	Ставка		Основание
пенсионное страхование в ПФР	1 021 000	22%		ст. 426 НК РФ
	свыше 1 021 000	10%		
социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в ФСС	815 000	2,9%		ст. 426 НК РФ
	Свыше 755000	-		
медицинское страхование в ФФОМС	не установлен	5,1%		Предел не установлен

Основные требования по учёту оплаты труда в российской федерации регулируются следующими нормативными документами:

- Налоговый кодекс РФ;
- Трудовой кодекс РФ;
- ПБУ 10/99 “Расходы организации”;
- ПБУ 4/99 “Бухгалтерская отчётность организации”;
- Действующее российское законодательство по бухгалтерскому учёту охватывает отношения организации и не посредственно работника, основанные на трудовом договоре и внутренних нормативных документах

(Коллективный договор, положение по оплате труда, Учётная политика организации), регламентирующих выплату прочих вознаграждений [21].

В МСФО учёт вознаграждений за труд определены двумя стандартами:

- 1 МСФО (19), “вознаграждение работникам”
- 2 МСФО (26), “учёт и отчётность по программам пенсионного обеспечения”

В МСФО 19 действуют 5 видов вознаграждений [21]:

- 1 Краткосрочное вознаграждение такие как заработная плата, оплачиваемый отпуск по болезни, ежегодный оплачиваемый отпуск;
- 2 Вознаграждения по окончании трудовой деятельности, такие как пенсии;
- 3 Долгосрочное вознаграждения такие как долгосрочные пособия по нетрудоспособности и отложенные компенсации;
- 4 Выходные пособия;
- 5 Компенсационные выплаты долевыми инструментами.

2.2 Синтетический и аналитический учёт расчётов по оплате труда

Синтетический учёт по расчёту с персоналом, работников входящих и не входящих в штат организации производится на «70» счёте «Расчёт с персоналом по оплате труда». На этом счёте производится также учёт выплат доходов по акциям и ценным бумагам. «70»

Счёт чаще всего бывает пассивным, все начисления по оплате труда, социальное страхование, пенсии отражаются по кредиту. А различные

удержания из заработной платы, несвоевременная или невыплаченная заработная плата и доходы по дебету. Кредитовое сальдо «70» счёта отражает задолженность организации перед рабочими по оплате труда. Синтетический учёт ведётся в журнале ордере и в Главной книге.

Журнал – ордер №10

Журнал – ордер №10

В левой части ведутся кредитовые счета, а в правой дебетовые обороты. Основание для отражения любой информации в данном журнале является расчётно-платёжная ведомость. По окончании месяца кредитовые обороты и суммы заносятся в Главную книгу. Дебетовый оборот в свою очередь отражается в журналах – ордерах № 1 – суммы платежей по заработной плате из кассы; Журнал – ордер №7 – суммы удержания из оплаты труда подотчётных сумм; Журнал – ордер №8 суммы удержаний налогов, алиментов. Журнал – ордер №11 – суммы стоимости выданных продуктов в счёт оплаты труда. Начисление заработной платы, которые относятся к издержкам производства отражаются следующими записями:

Таблица 10 – Проводки по выплате заработной платы за счёт работодателя

Наименование операции	дебет	кредит
начисление заработной платы рабочим основного производства	20	70
начисление заработной платы рабочим вспомогательного производства	23	70
начисление заработной платы рабочим общего производства	25	70
начисление заработной платы рабочим администрации	26	70

начисление заработной платы рабочим обслуживающих производства и хозяйства	29	70
брак в производстве	28	70
расходы на продажу	44	70
расчеты по социальному страхованию	69-1	70
расчёты по пенсионному обеспечению	69-2	70
расчёты по обязательному медицинскому страхованию	69-3	70
выдача заработной платы из кассы	70	50

Выплата заработной платы, может осуществляться в натуральной форме, в виде готовой продукции, которую выпускает производство, либо в виде полуфабрикатов, согласно ТК РФ, ст.131, заработная плата, выданная в натуральном выражении не должна превышать 20% от общей суммы заработной платы. Заработная плата, выдаваемая в натуральном выражении, облагается налогом и социальными страховыми взносами. При выдачи заработной платы в натуральной форме, выручку готовой продукции, предназначенную для оплаты труда, отражается следующим образом:

Таблица 101– Проводки по выдаче заработной платы в натуральной форме

Наименование операции	дебет	кредит
выдача заработной платы рабочим в натуральном выражении	70	90-1
отражение списочной себестоимости готовой продукции	90-2	43;41
начисление налога на добавленную стоимость	90-3	68
передачи имущества для выплаты заработной платы, прибыль	90-9	99
передачи прочего имущества для уплаты долга по оплате труда	70	91-1
выдача заработной платы в виде материалов, полуфабрикатов, основных средств	91-1	01,10,21

На сегодняшний день, чаще всего заработная плата работнику перечисляется на личную пластиковую карту, закреплённую за личным лицевым счётом работника. Выписка банка является основанием причислением денег на карточку работника. Учёт средств предназначенных для зачисления денег работникам организации до перевода средств отражаются на счёте 57 «Переводы в пути». После подтверждения о перечислении оформляются следующая запись:

Таблица 112 – Проводки по перечислению заработной платы на карту

Наименование операции	дебет	кредит
перечисление денежных средств на карту	70	51
депонированная заработная плата	70	76
наличности, которые не были выданы	51	50
получение депонированной заработной платы	76	50

Депонированная заработная плата должна лежать на расчётном счёте в течении трёх лет, если эта заработная плата не была выдана в течении данного времени, то она считается не востребовавшей и относится к финансовым результатам организации: дебет счёта 76 «расчёты по депонированным суммам», кредит счёта 91 «прочие доходы»

3 Организация учета заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК»

3.1 Организационно-экономическая характеристика медной обогатительной фабрики АО «Алмалыкский ГМК»

Наименование акционерного общества [22]:

Акционерное общество «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»

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

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

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

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

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

Основное внимание управления сводится к конечному результату, в данном случае готовой продукции. Выпускаемая продукция горного

комбината на сегодняшний день является конкурентоспособной и имеющей спрос как в республике, так и за её пределами на мировом рынке.

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

Учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Нормативная база по данному разделу учета:

- Трудовой Кодекс РУз;
- Семейный кодекс РУз;
- Налоговый Кодекс РУз (новый);
- «Положение о порядке распределения единого социального платежа, а также уплаты сумм по возмещению расходов и осуществления выплат юридическими лицами расходов на государственное социальное страхование (МЮ от 09.09.2011г. N 2262, с учетом изменений МЮ от 03.01.2013г. N 2262-1, МЮ от 20.12.2013 г. N 2262-2, МЮ от 26.05.2015г. N 2262-3);
- «Положение о порядке назначения и выплаты работающим матерям ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет» (МЮ РУз от 14.03.02г N 1113, с учетом изменений МЮ от 28.02.2008 г. N 1113-1, МЮ от 29.05.2013 г. N 1113-2)
- «Положение о порядке назначения и выплаты государственных пенсий (Приложение №1 к постановлению КМ РУз от 08.09.2011г №252, с учетом изменений в соответствии с Постановлениями КМ РУз от 28.06.2012 г. N 184, от 23.08.2013 г. N 233, от 13.05.2014 г. N 121, от 31.12.2014 г. N 372, от 10.06.2015 N 153, от 27.06.2015 N 171);
- «Порядок получения накопительный пенсионных выплат» (Закон РУз от 02.12.2004г №702-II «О накопительном пенсионном обеспечении

граждан», с учетом изменений в соответствии с Законом РУз от 09.09.2010 г. N ЗРУ-254 и от 20.08.2015 г. N ЗРУ-391);

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

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

– «Положение о порядке применения льготы по налогу на доходы физических лиц в части средств, добровольно направляемых на индивидуальные накопительные счета граждан в Народном банке Республики Узбекистан», согласно Приложению, к постановлению МФ и ГНК РУз от 3 мая 2010г №№37,2010-20 зарегистрированному МЮ 04.06.2010г №2111;

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

– «Положение Республики Узбекистан «О составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг) и о порядке формирования финансовых результатов», утвержденное КМ РУ от 05. 02. 1999 г. N 54 с учетом изменений внесенных в соответствии с постановлениями КМ РУз:

№ 261 от 11.06.2003 г., № 270 от 16.06.2003 г., № 444 от 15.10.2003 г., № 567 от 25.12.2003 г., № 610 от 28.12.2004 г., Постановлением Президента РУз от 27.12.2005 г. № ПП-244, Постановлением КМ РУз от 18.10.2006 г. № 217, Постановлением Президента РУз от 18.12.2006 г. № ПП-532, Постановлениями КМ РУз от 21.05.2007 г. № 105, от 02.10.2008 г. № 22, от 11.03.2009 г. № 63, от 7.02.2010 г. № 22, Постановлением Президента РУз от 30.12.2011 г. № ПП-1675, Постановлением КМ РУз от 02.03.2015 г. № 40. В части учета расходов связанных с выплатой работникам пособий по временной нетрудоспособности и пособий по беременности и родам в соответствии с подпунктом 1.5.13 пункта 1.5. и подпунктом 2.3.21. пункта 2.3;

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

– Постановление КМ РУз №250 от 12.05.94г «Об утверждении списков производств, учреждений, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию на льготных условиях с учетом изменений в соответствии с Постановлениями КМ РУз от 01.03.2001 г. № 103 , от 06.04.2001 г. № 162,

от 24.03.2010 г. №52;

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

– «Положение о порядке бухгалтерского учета недостач и излишков имущества, установленных при инвентаризации» (новая редакция), МЮ РУ

№1334 от 06.04.04г с учетом изменений согласно Постановлениям МФ, ГНК и МТСЗН, зарегистрированному МЮ 14.01.2010 г. N 1334-1; МЮ 14.07.2015 г. N 1334-2;

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

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

– «Положение о порядке назначения и осуществления выплат лицам, имеющим почетные звания согласно приложению, к Постановлению КМ РУз от 03.01.2008 г. N 2 с учетом изменений в соответствии с Постановлением КМ РУз от 24.03.2010 г. N 52;

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

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

– Коллективный договор АО «Алмалыкский ГМК»;

– Приложение №6 к постановлению КМ РУз от 11.03.1997г №133 «Порядок исчисления среднемесячной заработной платы»;

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

Начисление заработной платы:

Исчисление тарифных ставок и должностных окладов на комбинате производится на основании Единой тарифной сетки, утвержденной постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 21 июля 2009 года № 206 «О дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда» и изменениями к ЕТС, установленными постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 января 2012 года № 6 «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Узбекистан».

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

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

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

Премирование работников осуществляется в соответствии со следующими положениями:

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

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

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

Положением о премировании руководителей и специалистов Ангреновского, Чадакского рудоуправлений и рудника Каульды за основные результаты хозяйственной деятельности, действующим с 1 мая 2010 года и дополнением к нему, действующим с 1 апреля 2013 года (капитальное строительство);

Положением о премировании рабочих подземных участков Ангреновского, Чадакского рудоуправлений и рудника Каульды, действующим с 1 мая 2010 года, и дополнениями к нему, введенными в действие с 1 ноября 2011 года (водители шахтных автосамосвалов), с 1 марта 2012 года (шахты Коч-Булак и Семгуран Ангреновского рудоуправления), с 1 апреля 2013 года (шахтостроительное управление), с 1 января 2014 года (рудник Каульды, капитальное строительство), ;

Положением о премировании рабочих подземных участков шахты «Хандиза» рудоуправления «Хандиза», действующим с 1 августа 2013 года;

Положением о премировании руководителей и специалистов шахты «Хандиза» рудоуправления «Хандиза» за основные результаты хозяйственной деятельности, действующее с 1 августа 2013 года;

Положением о премировании рабочих УП «Ангренский трубный завод», введенным в действие с 1 января 2016 года;

Положением о премировании руководителей, специалистов и других служащих УП «Ангренский трубный завод за основные результаты хозяйственной деятельности, введенным в действие с 1 января 2016 года;

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

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

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

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

Положение о премировании работников УП «Ангренский трубный завод» относящихся к номенклатуре генерального директора АО «Алмалыкский ГМК» за основные результаты хозяйственной деятельности, введенным в действие с 01 января 2016 г.

Положение об оценке деятельности работников УП «Ангренский трубный завод», АО «Алмалыкский ГМК» и их материальное стимулирование за реализацию мер по снижению себестоимости продукции введенным в действие с 2016 года.

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

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

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

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

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

Утверждено и введено в действие с 1 апреля 2013 года «Положение о материальном стимулировании штатных работников АО «Алмалыкский

ГМК», ответственных за внедрение и развитие современных информационно-коммуникационных технологий».

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

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

На комбинате действуют: «Положение о вахтовом методе производства строительно-монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах АО «Алмалыкский ГМК» от 9 апреля 2008 года, «Положение о почетном звании «Ветеран труда» АО «Алмалыкский ГМК» от 21 февраля 2003 года, «Положение о нагрудном знаке «Горняцкая слава» трех степеней» от 16 мая 2002 года, «Положение о порядке выплаты ежемесячного вознаграждения за выслугу лет работникам АО «Алмалыкский ГМК» с 1 марта 2011 года;

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

Оказание работникам материальной помощи производится в соответствии с «Положением о порядке оказания материальной помощи работникам АО «Алмалыкский ГМК», введенным в действие в 1999 году.

Выплата ежемесячного вознаграждения за выслугу лет, оказание материальной помощи на оздоровление при уходе в трудовой отпуск, установление доплат и надбавок за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, условия труда, классность, ученую степень, оплата за работу в ночное, сверхурочное время, в выходные и праздничные дни и другие выплаты производятся в соответствии с коллективным договором.

Удержание налога на доходы физических лиц и применение льгот производится в соответствии с Налоговым кодексом Республики Узбекистан, статьи 171-180.

Контроль за соблюдением трудового законодательства возлагается на юридическую службу АО «Алмалыкский ГМК».

Учет движения кадров осуществляется службой по работе с персоналом АО «Алмалыкский ГМК».

Расчеты по денежным средствам в банке

Нормативной базой по данному разделу учета являются:

- НСБУ №15 «Бухгалтерский баланс» МЮ РУз №1226 от 20.03.03г;
- НСБУ №22 «Учет активов и обязательств, выраженных в иностранной валюте» МЮ РУз №1364 от 21.05.04г, в соответствии изменений согласно Приказу, МФ РУз, зарегистрированного МЮ РУз 03.05.2013 г. № 1364-1.

Расчеты за продукцию, товары и услуги производятся согласно «Положения о безналичных расчетах РУ» в соответствии с Постановлением правления ЦБ, (МЮ 03.06.2013 г. N 2465, с учетом изменений МЮ 04.12.2013 г. N 2465-1, МЮ 11.03.2014 г. N 2465-2, МЮ 08.10.2015 N 2465-3) и ведутся:

в Алмалыкском отделении АКИБ Ипотека Банк:

сч.5110(20210000200130833001)- расчетный счет в национальной валюте, сум РУз;

сч.5210(20210840300130833001)-текущий счет в долларах США;

сч.5212(20210978400130833001)-текущий счет в Евро

сч.5213(20210643300130833003)-текущий счет в российских рублях;

сч.5215(20210756300130833001)-текущий счет в швейцарских франках;

сч.5217(20210826700130833001)-текущий счет в фунтах стерлингах;

в Банк «АСАКА»:

сч.5214 (2021084010130833025) - текущий счет в долларах США;

в ОАКБ «Хамкорбанк»:

сч.5220 (20210840900130833029) – текущий счет в долларах США.

1 Оформление платежных документов осуществляется в соответствии с приказом по комбинату «О порядке оформления платежных документов» №82 от 31.01.2001г, а также в соответствии с НСБУ №22 «Учет активов и обязательств выраженных в иностранной валюте», зарегистрированным МЮ РУ 21.05.04г №1364, в соответствии изменений согласно Приказа МФ РУз, зарегистрированного МЮ РУз 03.05.2013 г. № 1364-1 и «Положением о порядке отражения операций в иностранной валюте в бухгалтерском учете», зарегистрированным МЮ 17.09.2004г. N 1411, с учетом изменений Постановлений МФ, МЭ, ГНК, правления ЦБ и Госкомстата, зарегистрированными МЮ 30.07.2013 г. N 1411-1, МЮ 12.01.2015 г. N 1411-

2 Согласно НСБУ №22 и вышеуказанному положению ежемесячно производится переоценка валютных статей баланса на последнее число отчетного месяца и дату свершения хозяйственной операции по курсу Центрального банка, с отнесением образовавшейся курсовой разницы по методу прямого отнесения:

- на доходы от финансовой деятельности - положительной курсовой разницы;
- на расходы от финансовой деятельности – отрицательной курсовой разницы.

3.2 Порядок организации учета расчетов по заработной плате и его документальное оформление

Организация бухгалтерского учёта:

Введение бухгалтерского учёта в АО «Алмалыкский ГМК» осуществляется согласно Учётной политики АО «Алмалыкский ГМК», согласно нормативных документов, рабочих и должностных инструкций

Основные фонды комбината на 1.01.18г. составляют 1 865,19 млрд. Сум.

На комбинате трудятся – 29 тыс. человек. Общество эффективно использует свои основные средства, комбинат постоянно развивается, технологическая отрасль постоянно пополняется современным технологическим оборудованием и средствами автоматизации, за счёт которого возрастает эффективность предприятия и производительность труда.

Особое внимание при своей деятельности направлено на [23]:

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

Продукция комбината реализуется согласно договоров, фиксированным, свободным, декларированным ценам.

Собственная валютная выручка согласно валютному балансу расходуется на приобретение оборудования, сырья, материалов, оплату ПИР и НИР, на погашение и обслуживание кредитов и т.д [23].

Расчетные счета предприятия:

Расчёты ведутся в наличной и безналичной формах.

Между физическими и юридическими лицами, расчёты ведутся посредством банков за счёт безналичных расчётов.

Расчётный счёт открывается в банке и является неотъемлемым и важным атрибутом. Расчётный счёт должен быть открыт после государственной регистрации организации.

АО «Алмалыкский ГМК», вот уже много лет пользуется услугами «Ипотека Банк». Счета в «Ипотека банк»:

Первичный - представляет собой счёт, на который зачисляются суммы выручки от реализации готовой продукции комбината. На этом счёте также зачисляются внереализационные доходы.

Вторичный – на данный счёт зачисляются суммы для расчёта заработной платы работникам комбината

Вторичный специальный счёт - предназначенный для финансирования инвестиционных проектов. Финансирование в свою очередь осуществляется за счёт дохода от сдачи драгметаллов, сверхприбыли от продажи готовой продукции (меди)

Конвертационный счет для зачисления выручки от продажи свободно конвертируемой валюты ;

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

К денежно расчётным документам, которые осуществляют безналичные расчёты относятся: заявление на аккредитив, платёжное

поручение, мемориальный ордер, платёжное требование, инкассовое поручение, расчётный чек,

Оплата труда на комбинате осуществляется по 21 тарифной ставке. В свою очередь разрядная тарифная ставка утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Тарифные ставки рабочих различных отраслей, где установлены отраслевые коэффициенты, утверждённые постановлением Министерства труда Республики Узбекистан от 8 января 1993 года № 1 с изменением к нему (письмо Министерства труда от 22.01.1993г. №121/10-2-01), рассчитывать с учетом этих коэффициентов, представлены в таблице 13 [23].

Таблица 13– Единая тарифная сетка. Составлена автором по данным [23]

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

Для стимулирования работников, на комбинате введена система повышения тарифной ставки, за счёт заключения с комбинатом контракта. Контракт заключается с высококвалифицированными работниками

Оплата труда производится по сдельной и повременной формам

Повременная система – рассчитывается согласно тарифной ставке работника и квалификационного разряда.

На комбинате действуют следующие доплаты:

1 – до 12% к тарифной ставке за вредные условия труда;

2 – до 24% к тарифной ставке за особо вредные условия труда.

Оплата согласно должностного оклада производится согласно.

Сдельная система оплаты труда напрямую зависит от количества выпущенного товара.

Заработная плата на комбинате выдаётся 1 раз в месяц, данное условие отражена в коллективном договоре. Работник также может взять аванс, сумма разового аванса не должна превышать среднемесячный заработок работника.

За ночное время работники получают доплату, ночным временем считается время с 22:00 до 6:00, в зимний период с 21:00 до 7:00:

– работникам промышленно-производственного персонала 60% от часовой тарифной ставки (оклада),

– работникам охраны 50% от часовой тарифной ставки (оклада).

Также работники получают премию за выслугу лет, что также отражается в коллективном договоре, процент вознаграждения за выслугу лет отражен в таблице №12

Таблица 14– Процент премии за выслугу лет. Составлена автором по данным коллективного договора АО «Алмалыкский ГМК»

Выслуга лет	Ставка
1-3	15%
3-5	30%
5-10	45%
10-15	60%
15 лет и выше	75%

На комбинате предусмотрены выплаты в виде материальной помощи, так к трудовому отпуску выплачивается ежегодная материальная помощь-премия в размере одного месячного оклада работника.

Премия выплачивается тем работникам, которые на протяжении всего года не имели грубых нарушений.

Материальную помощь выплачивается один раз в год в полном размере независимо от того, за какой период и сколько раз в течение календарного года предоставлен отпуск, а также в тех случаях, когда по производственной необходимости предоставлена только часть отпуска, установленная законодательством, а остальная часть отпуска перенесена на следующий рабочий год [24].

На АО «Алмалыкский ГМК» преобладает система оплаты труда-повременная, так согласно ТК РУз, оплата труда оплачивается согласно урочных часов, работа в выходные дни допускается с разрешением профсоюзного комитета комбината, и оплачивается в двойном размере от тарифа или должностного оклада. Также в двукратном размере оплачивается работа в праздничные дни.

Для эффективной деятельности АО «Алмалыкский ГМК» а также для повышения производительности труда, на комбинате действует положение «о ежемесячном премировании», так выполняя основные показатели, в

которые входят показатели по выполнению себестоимости и выпуску продукции каждому работнику выплачивается премия. Процент премии зависит от выполнения показателей, так на медной обогатительной фабрике каждый работник, выполняя установленные показатели, получает премию в размере 75% от должностного оклада или тарифной ставки. Основанием для получения премии является приказ «о премировании»

Следовательно, мы можем сделать следующие выводы:

1 Оплата на АО «Алмалыкский ГМК» производится по 21 единой тарифной сетке.

2 Работники при выполнении работы во вредных и особо вредных условиях имеют доплату в размере 12-24% от должностного оклада или тарифной ставки работника.

3 С руководителями, специалистами, служащими и работниками высокой квалификации АО «Алмалыкский ГМК» заключает контрактное соглашение, согласно которому работник имеет доплату к основному окладу или тарифной ставке. Процентное соотношение доплаты зависит от квалификации работника;

4 На медной обогатительной фабрике наиболее преобладает повременная система оплаты труда;

5 Для повышения эффективной деятельности комбината и производительности труда на АО «Алмалыкский ГМК» действует ежемесячное положение о премировании за выполнение основных показателей.

6 За работу в ночное время работник получает доплату в размере от 50 до 60 % от должностного оклада или тарифной ставки

Ежегодно к трудовому отпуску работник получает материальную помощь в размере одного должностного оклада или тарифной ставки работника.

Исходя из выше приведённого делаем вывод, на сегодняшний день АО «Алмалыкский ГМК» работает стабильно и эффективно развивается, при выполнении своей деятельности комбинат руководствуется учётной политикой, нормативными документами и коллективным договором. Постоянно премирует своих работников, тем самым стимулируя их и повышая производительность труда и эффективную деятельность комбината. Каждый работник имеет достаточно весомый социальный пакет. Высококвалифицированных работников постоянно поощряют, заключают контрактные соглашения.

Организация табельного учёта:

Табель учёта рабочего времени – первичный документ, в котором отражены явки и списочный состав работников

На комбинате табель учёта рабочего времени ведёт инженер по нормированию труда, мастер производственного участка или распределитель работ. Ответственное лицо должно сверять явки работников на рабочем месте и отражать их в таблице учёта

Табель учёта рабочего времени должен вестись согласно определённых шифров. Основанием для отражения различных видов оплаты являются следующие документы:

- лист временной нетрудоспособности;
- приказ о предоставлении отпуска;
- повестка в военкомат;
- приказ о доплате и др.

В конце месяца табельщик должен подсчитать количество явок и неявок, подписать табель учёта рабочего времени руководителем подразделения, начальником отдела кадров и сдать расчётную бухгалтерию вместе с табелем должны прилагаться документы-основания отсутствия

работника на рабочем месте, это может быть лист временной нетрудоспособности, график отпусков, повестка и т.д.

В свою очередь на основании всех приложенных документов и табеля учёта рабочего времени, бухгалтер производит начисление заработной платы, производит необходимые удержания. Расчёты производятся в расчётно-платёжной ведомости.

При устройстве на работу, работнику присваивается табельный номер, который будет использоваться при начислении и расчётах по оплате труда.

На АО “Алмалыкском ГМК” Медной обогатительной фабрике табельный учёт ведёт распределитель работ. Учёт должен вестись по каждому работнику индивидуально, согласно табельного номера работника. Присваивает табельные номера на медной обогатительной фабрике отдел кадров.

Рассмотрим табель учёта рабочего времени (Приложение Б).

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

Таблица 15 – Условные обозначения и шифры в табеле учёта рабочего времени. Составлена автором по данным табеля учёта рабочего времени МОФ

Условные обозначения		
1	Выходные и праздничные дни	01
2	Неявки разрешённые законом (выполнения государственных обязанностей и др.)	02
3	Командировки служебные	03
4	Очередные и дополнительные отпуска	04
5	Нетрудоспособность (болезнь, Карантин и т.д)	05
6	Отпуск в связи с родами	06
7	Льготные часы кормящих матерей	07
8	Льготные часы подростков до 16 лет	08
9	Льготные часы рабочих с вредными условиями производства	09
10	Часы сверхурочной работы	10
11	Простои текущие цело сменные	13
12	Простои внутрисменные	12
13	Прогулы	14
14	Опоздания и преждевременный уход с работы	15
15	Выполнение служебных поручений вне территории обслуживаемой данным табелем	16
16	Неявки с разрешением администрации	18
17	Отпуска учащимся	19

В табеле должны быть отражены следующая информация:

- 1 Ф И О работника
- 2 Индивидуальный табельный номер
- 3 Должность или профессия

Виды оплаты также имеют свои шифры, основные из которых приведены в таблице № 15

Таблица 16 – Справочник видов оплат. Составлена автором по данным [10].

Код	Наименование
001	ПО ОСНОВНЫМ РАСЦЕНКАМ ПРИ ПРЯМОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ
003	ПОВРЕМЕННАЯ СИС. ОПЛАТЫ ПО ТАРИФНЫМ СТАВКАМ, ОКЛАДАМ
004	ПОВРЕМЕННО-ПРЕМИАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ
007	ОПЛАТА БРАКА ,ДОПУЩЕННОГО НЕ ПО ВИНЕ РАБОТНИКА
010	ОПЛАТА ЗА ВРЕМЕННОЕ ЗАМЕСТИТЕЛЬСТВО
012	ДОПЛАТА ЗА РАБОТУ В СУББОТНИЕ И ВЫХОДНЫЕ ДНИ
015	ДОПЛАТА ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ
016	ДОПЛАТА ЗА РАБОТУ В ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ
025	ДОПЛАТА ЗА СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИИ
028	ОПЛАТА ЗА ВРЕМЯ КОМАНДИРОВОК
032	ДОПЛАТА ДО СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА
038	ОПЛАТА ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ ЗА ДНИ ТЕКУЩЕГО МЕСЯЦА
040	КОМПЕНСАЦИЯ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК ПРИ РАСЧЕТЕ
042	ВЫПЛАТА РАЙОННОГО КОЭФФИЦИЕНТА
052	ЕЖЕМЕСЯЧНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
077	ОПЛАТА ДИВИДЕНТОВ
092	ЧАСТИЧНО-ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ
800	АВАНС

Табель учёта должен заполняться согласно шифров. Так как производство на медной обогатительной фабрике АО «Алмалыкский ГМК» ведётся круглые сутки, работники работают в ночную смену. Оплата труда за

ночное время начисляется согласно ТК РУз ст.122 в данной статье указано, что ночным временем, считается время с 22:00 до 6:00. Рассмотрим табель учёта за март 2018 года. (Приложение Б). В цехе измельчения и флотации в бригаде №4 по списку работают 12 человек. Работник Хидиров Д.О. получает доплату за совмещение работ в размере 20% от тарифной ставки.

Четыре человека работали в смену, за что получают доплату в размере 60% к тарифной ставке за отработанные часы в ночное время, оплата за ночное время начисляется согласно коллективного договора АО «Алмалыкский ГМК». Явки работников отражаются по отработанным часам, так если работник отработал восемь часов в явках ставится «8». Работникам, работающим в смену с 15:00 до 23:00 ставится восемь часов и 1 час ночного времени 8/1. А работникам, работающим в смену с 23:00 до 7:00 ставится 8/7, восемь часов работы и 7 часов ночного времени.

В конце месяца ответственное лицо за ведение табельного учёта должен посчитать общее количество явок и выходных по каждому работнику отдельно. Суммируя выходные, праздничные дни и явки в сумме должны составлять количество дней в текущем месяце. После подсчёта явок, необходимо подсчитать количество часов, для этого нужно количество явок умножить на отработанные часы. В марте согласно штатного расписания норма 160 часов, а факт проставляется согласно отработанных часов. После подсчёта явок и часов, нужно посчитать количество часов, отработанных работниками в ночное время. Работа в ночное время отражается согласно 015 виду оплаты труда «ДОПЛАТА ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ» после закрытия табеля, распределитель работ должен подписать его у начальника цеха и сдать со всеми подтверждающими документами в расчётную бухгалтерию медной обогатительной фабрики АО «Алмалыкский ГМК»

Из выше приведённого делаем следующие выводы:

Учёт рабочего времени на медной обогатительной фабрике отражается в таблице учёта рабочего времени. Ответственным лицом по

введению табеля является распределитель работ или инженер по нормированию труда. Явки в табеле проставляются согласно выходов работника на рабочее место в течении всего месяца. В конце месяца табель должен закрываться методом подсчёта явок и часов, также в табеле необходимо просчитать доплаты и т.п, далее табель сдаётся в расчётную бухгалтерию со всеми необходимыми документами.

Расчет отпускных:

Каждому работнику, работающему по трудовому договору, должен предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы. Отпуск должен оплачиваться согласно среднего месячного заработка работника. Согласно статьи 114 «Трудового кодекса РФ» статьи 133 «Трудового кодекса РУз»

Работнику, при выполнении работы во вредных, опасных условиях должен предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность отпуска определяется по календарным дням, но не рабочие праздничные дни, должны учитываться оплачиваться. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику, ежегодно согласно графика отпусков, который определяет очерёдность. График отпусков на будущий год составляется в конце текущего при составлении графика как правило учитывается мнения руководителя, работника, а также особенности производства. Вновь устроившийся работник имеет право пойти в отпуск после 6 месяцев работы.

Приказ о предоставлении отпуска работнику – составляется для предоставления отпусков, согласно законодательства, трудового договора, коллективного договора. Приказ составляет работник отдела кадров, утверждает руководитель ознакомливает работника под расписку. После утверждения приказа работник отдела кадров вносит данные в личную карточку работника. На основании приказа начисляются отпускные. Приказ

может быть составлен и утверждён если отпуск работнику предоставляется на основании графика отпусков (очередной трудовой отпуск) или в внеочередной отпуск по личному заявлению работника, с разрешения руководителя. Допускается также предоставление части отпуска в такие случаи в приказе и заявлении работника указано сколько дней оформляется в счёт отпуска.

Графика отпусков – составляется в конце отчётного года на будущий год в графике отпусков должны быть учтены:

- Действующее законодательство;
- Специфика деятельности хозяйствующего субъекта;
- Пожелание работника.

Проект графика составляет нормировщик труда (табельщик), согласовывается с профсоюзным органом, руководителем кадровой службы и утверждается руководителем предприятия. График отпусков необходим для отражения сведений о времени распределения трудовых отпусков. График оформляется согласно календарного года и распределяется равномерно по месяцам (приложение № А).

Оплата отпускных производится в соответствии с приложением N 6 к Постановлению КМ РУз, от 11.03.1997 г. N 133-Узбекитан; «Порядок начисления отпускных»

Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. №922 “Об особенностях порядка и счисления средней заработной платы”.

И в РУз и в РФ расчёт отпуска производится согласно средней заработной платы работника, для этого все заработные платы, включая все выплаты, кроме выплат социального характера, рассчитываются за последние 12 месяцев. Сумма фактического заработка за 12 месяцев делится на 12, и на среднемесячное число календарных дней.

Отпускные должны облагаться налогами, по той же шкале процентов, что и заработная плата пример: машинисту компрессорных установок МПЗ АО «Алмалыкский ГМК», предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск с 3 сентября, 28 календарных дней, поскольку она работает во вредных условиях металлургического цеха. Месячный оклад машиниста составляет 18000 рублей. В расчётный период должны войти 12 отработанных месяца с сентября по декабрь прошлого года и с января по август текущего.

Месячный оклад в прошлом году составил 15300 рублей

$$15300 * 4 \text{ месяца} = 61200$$

$$18000 * 8 \text{ месяцев} = 144000$$

140000 (текущего года) + 61200 (прошлого года) = 205200 (заработная плата за 12 месяцев)

Средний дневной заработок:

$205200 \div (12 * 29,3) = 583,62$ рубль, тогда сумма отпускных будет равна:
 $583,62 * 28 = 16341,36$ рублей.

НДФЛ:

$$16341,36 * 7,5\% = 1225,602 \text{ (условная ставка НДФЛ РУз)}$$

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

Обязательный накопительный пенсионный взнос равен:

$$16341,36 * 1\% = 163,414$$

Сумма налога для перечисления в бюджет будет равна:

1225,602-163,414=1062,188

Определим сумму ЕСП который удерживается с работника:

$16341,36 * 7,5\% = 1225,602$

Сумма на руки

$16341,36 - 1225,602 - 1225,602 = 13890,156$

Отражение в учёте:

Таблица 17 – Проводки по отражению в учёте

Наименование операции	Проводка в РУз		Проводка в РФ		Сумма
	дебет	кредит	дебет	кредит	
Начислены отпускные	20	70	2010	6710	16 341
Удержан НДФЛ	70	68	6710	6410	1 225,602
Выдача наличных из кассы	70	50	6710	5000	14 217

Таблица 18 – Проводки по начислению отпускных и удержаний

Содержание хозяйственной операции	Корреспонденция счетов РУз	
	дебет	кредит
Начислены отпускные	2010	6710
Удержан НДФЛ 7,5%	6710	6410
Начислен 1% на ИНПС	6410	6530
Начислен страховой взнос 7,5%	6710	6520
Выдача наличных из кассы	6710	5010

Вывод: в РФ и РУз отпускные начисляются согласно постановлению «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». В РУз при начислении отпускных с работника производятся следующие удержания:

НДФЛ, удержания на индивидуальный накопительный пенсионный счёт, ЕСП. За счёт работодателя в ЕСП производятся начисления по ставке 25%.

В Российской Федерации при начислении отпускных, за счёт работодателя производятся следующие удержания в: Пенсионный фонд России, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования по общей ставке 30.2%. За счёт работника: НДФЛ, дополнительные добровольные страховые взносы на накопительную пенсию, не менее 2000 и не более 12000 рублей в течении календарного года

3.3 Анализ учета расчетов по заработной плате и его совершенствование

АО «Алмалыкский ГМК», сегодня это огромный современный комбинат, который включает 7 крупных рудниковых зон, четыре золотодобывающих рудника, пять обогатительных фабрик и два металлургических завода. Ежегодно на комбинате добывается более тридцати одного миллиона м³ горной массы. Комбинат выпускает золото, серебро, рафинированную медь, медные трубы цинк, кадмий, молибденовый промпродукт, медные провода, серную кислоту, цинковый купорос, медный купорос. Основной девиз производства - производить качественную продукцию, которая отвечает международным требованиям, а в частности международному стандарту ENISO 9001

Комбинат пользуется успехом как внутри страны, так и за её пределами, за долгие годы своей работы зарекомендовал себя надёжным поставщиком

Подводя итоги, отмечу, крупнейшее предприятие производящее золото, серебро, медь и цинк, особое внимание уделяет работникам, создавая для них благоприятные условия труда, постоянно направляют своих специалистов на повышение квалификации, обновляет оборудование, совершенствует технологию производства, тем самым облегчает труд

работников и повышает производительность труда и эффективную деятельность комбината, всячески стимулирует работников, работники комбината сегодня социально защищены. Применяются на комбинате и жёсткие меры направленные на улучшение дисциплины труда, так в 2009 году был издан приказ об отмене сотовых телефонов, поскольку бесполезные разговоры, поиски различной информации в социальных сетях и т.п. подрывают дисциплину и снижают производительность труда. Запрещено на комбинате устанавливать на компьютер и играть в различные игры.

Сегодня на комбинате проходят реформы по реконструкции оборудования, происходит техническое перевооружение производства. С целью повышения эффективности и производительности труда.

Перспективы развития также направлены на следующие стратегические цели [25]:

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

4 Корпоративная социальная ответственность

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3БЗА1	Кодирова Озода Худайберди кизи

Школа	Инженерного предпринимательства	Направление	38.03.01
Уровень образования	Бакалавр		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
<i>1 Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i> <i>- вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения)</i> <i>- опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)</i> <i>- негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу,</i>	Описание рабочего места бухгалтера расчётного отдела Медной обогатительной фабрики АО «Алмалыкский ГМК» на предмет возникновения: <i>Вредные производственные факторы:</i> Шумы, электромагнитные поля, ионизирующие излучения. Негативное воздействие на окружающую среду частично присутствует. Возможность возникновения чрезвычайных ситуаций – минимальна. Исходные данные для составления раздела предоставленные АО «Алмалыкский ГМК»

<p>литосферу) - чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера)</p>	
<p>Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	<p>Трудовой договор РУз; Коллективный договор АО «Алмалыкский ГМК»; Отраслевое законодательство в сфере защиты труда; Инструкции по охране труда и техники безопасности.</p>
<p>Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке</p>	
<p><i>I Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i> – 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;</p>	<p>Анализ факторов внутренней социальной ответственности: – соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда на рабочем месте; – поддержание социальной программы в отношении рабочих и их семей; – поддержание пенсионеров-</p>

<p>– оказание помощи работникам в критических ситуациях.</p>	<p>ветеранов социальной поддержкой;</p> <p>– повышение квалификации работников с целью повышения уровня производительности труда и уровня жизни.</p>
<p>2 Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <p>– содействие охране окружающей среды;</p> <p>– взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</p> <p>– спонсорство и корпоративная благотворительность;</p> <p>– ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров);</p> <p>– готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</p>	<p>Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <p>– благотворительность предприятия;</p> <p>– охрана окружающей среды, озеленение города, строительство социальных объектов;</p> <p>– ответственность перед потребителями товаров;</p> <p>– взаимодействие с местным сообществом и местной властью.</p>
<p>3 Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <p>– анализ правовых норм трудового законодательства;</p> <p>– анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов;</p> <p>– анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.</p>	<p>1 рассмотрение программ социальной ответственности предприятия за 2016-2018гг.</p> <p>2 программа социальной ответственности и затраты на неё на 2018г.</p>

<i>Перечень графического материала:</i>	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	Табличные данные

Дата выдачи задания по линейному графику	01.06.2018
--	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШПИ	Ермушко Жанна Александровна	канд.экон.наук		01.06.2018

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б3А1	Кодирова Озода Худайберди кизи		01.06.2018

АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» является ведомым предприятием, как в Узбекистане, так и за его пределами. На комбинате работают достаточно много высококвалифицированных специалистов именно поэтому комбинат постоянно увеличивает свою эффективность, как в экономическом, так и в социальном плане. Огромное внимание уделяется кадровому потенциалу предприятия. Согласно программы на 2018 год по улучшению условий труда и повышения производительности труда за счёт модернизации, мотивации и новых технологий созданы ряд мероприятий в частности социального характера.

Рассмотрим таблицу 17, в которой отражены основные цели корпоративно-социальной ответственности на АО «Алмалыкском ГМК»

Таблица 19 – Определение целей КСО на предприятии

Миссия комбината	1 Производство и внедрение модернизированных технологий	Цели КСО
	2 Повышение заработной платы, премиальных выплат условий труда, достойного социального пакета	1 Исключение причинение вреда здоровью коллективу и населению
	3 Расширение производства и реализация производственной продукции работ и услуг, а также товаров народного потребления	2 Стабильность и уверенность в завтрашнем дне
	4 Строительство сернокислотного цеха	3 Социальная защита работников
	5 Строительство социальных объектов в городе, озеленение города	4 Улучшение экологического бассейна в регионе
	6 Материальные и социальная поддержка пенсионеров и ветеранов труда	5 Повышение социального уровня 6 Социальная защита пенсионеров

Стратегия комбината	1	Строительство нового сернокислотного цеха	1	Защита экологии
	2	Улучшение качества продукции	2	Соответствие мировым гостам
	3	Повышение производительности труда	3	Повышение эффективности предприятия
	4	Экономическое устойчивое развитие комбината	4	Эффективная деятельность
	5	Оснащение производство новыми технологиями	5	Повышение качества продукции, эффективности
	6	Высококвалифицированные работники	6	Увеличение производительности труда
	7	Рост доходов	7	Эффективная деятельность
	8	Снижение издержек производства	8	Уменьшение себестоимости

Согласно таблицы 18 определим прямых и косвенных стейкхолдеров предприятия

Таблица 19 – прямые и косвенные стейкхолдеры

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

Вывод:

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

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

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

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

Население региона заинтересовано в рабочих местах, пользуются социальными объектами.

Основные направления социальной деятельности предприятия.

1 Творческая составляющего персонала комбината и его квалификация

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

оборудованием. Учебный центр оснащён девятью кабинетами на 165 посадочных мест.

На предприятии применяются следующие виды обучения рабочих:

- Повышение квалификации
- Обучение вторым и смежным профессиям
- Целевая подготовка в вузах на платно-контрактной основе за счёт средств комбината

По обучению персонала проводятся следующие программы

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

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

2 Охрана окружающей среды:

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

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

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

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

3 Работа с будущими специалистами:

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

4 Досуг и спорт:

Спортивный комплекс АГМК - основной задачей данного комплекса является воспитание физической культуры и интереса к спорту рабочих комбината, а также членов их семей. Проводятся физкультурно-оздоровительные мероприятия под девизом: “Здоровый образ жизни-нет болезням и депрессиям”. Спортивный комплекс оснащён различными спортивными сооружениями состоящих из нескольких секций, а также группу здоровья в секции также входят тренажёрный зал, бассейн, различные спортивные секции и т.д. Для проведения досуга и укрепления здоровья проводятся спартакиады, различные тренировки соревнования и. т.п. В СК “Металлург” функционируют 58 секций по следующим видам спорта: гандбол, баскетбол, футбол, борьба Кураж, вольная борьба, настольный теннис, лёгкая атлетика, пауэрлифтинг, бокс, таэквондо, плавание, волейбол, кортовый теннис, шахматы, велоспорт, каратэ-до. Общее число занимающихся центральных секциях СК “Металлург” более 800 человек [26].

Санаторий-профилакторий АГМК – рассчитан на 250 мест как для работников комбината, так для членов их семей, с предоставлением двухместной палаты. Четырёх разовое питание. В сфере оздоровления и профилактики санаторий-профилакторий лечит заболевания нервной

системы, кишечного тракта, заболеваниях гинекологии, сердечно-сосудистой системы. Профилакторий оснащён современной лечебно-диагностической базой. В профилактории также имеются: сауна, бассейн, библиотека, тренажёрный зал различные игры.

Дворец культуры “Металлург” - основной целью является Привлечение молодёжи патриотизмом к нации духовного развития, любви, развития национального мышления, культурное развитие населения, полезное проведение свободного времени. ДК. “Металлург” это 26 художественных коллективов, которые вовлечены 590 детей.

Таблица 20–структура программы КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации	Ожидаемый результат
Социальная ответственность в отношении сотрудников в медной обогатительной фабрике АО «Алмалыкского ГМК»	Повышение заработной платы	Работники фабрики	Ежегодно на 15 % в мае	Повышение уровня жизни поддержание качественных условий жизни, мотивация труда
	Премияльные выплаты		Ежемесячно при выполнении плана	Повышение уровня жизни поддержание качественных условий жизни, мотивация труда
	Производство и внедрение модернизированных технологий		01.01.2018 г. по 01.01.2022 г.	Исключение причинённого вреда здоровью коллектива и населения
	Строительство сернокислотного цеха		2014-2020	Улучшение экологического бассейна в регионе
	Оказание социальной поддержки		Постоянно	Создание и поддержание качественных условий жизни для работников

	Обучение персонала повышение квалификации		Программа рассчитывается с начала года сроком на 1 год	Развитие системы непрерывного образования, повышение производительности труда
Социальная ответственность в отношении потребителей услуг медной обогатительной фабрики АО «Алматыкского ГМК»	Улучшение качества продукции в соответствии с действующим мировым гостом	Потребители	Постоянно	Обеспечение потребителей качественным товаром
	Увеличение объёма продукции и продаж		Постоянно	Снабжение потребителей качественным товаром
	Льготы постоянным потребителям		Постоянно	Постоянные клиенты
	Удовлетворение потребностей		Постоянно	Получение больше прибыли для АО «Алматыкский ГМК»

Рассмотрим структуру затрат комбината в области социальной ответственности – таблица 20.

Таблица 21 – Структура затрат в области социальной ответственности

Направление в области социальной ответственности	Затраты тысяч сумм / сравнительный период		
	2016	2017	2018
Творческая составляющего персонала комбината и его квалификация	3700	4599	5657
Охрана окружающей среды	1900	3000	3508
Работа с будущими специалистами	2200	2350	2580
Досуг и спорт	3123	3450	3800
Благотворительность	2300	2800	3200
Итого:	13223	16199	18745

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

Структура программы КСО

Таблица 22 – Планирование суммы расходов на социальную политику в 2018 году

№	Мероприятия	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период
1	Творческая составляющего персонала комбината и его квалификация	сум	5657	5657
2	Охрана окружающей среды	сум	3508	3508
3	Работа с будущими специалистами	сум	2580	2580
4	Досуг и спорт	сум	3800	3800
5	Благотворительность	сум	3200	3200
6	Итого:	-	-	18745

Вывод: согласно таблицы 21, большую часть средств планируется направить на развитие в области творчества и квалификации персонала.

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

Проводимые мероприятия предприятием в области социальной ответственности пропорциональны миссии и стратегии медной обогатительной фабрики АО «Алмалыкского ГМК»;

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

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

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

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

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

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

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

Заключение

Оплата труда в современном мире занимает очень важное место. Не одно предприятие не сможет осуществлять свою деятельность без квалифицированного персонала, который в свою очередь, выполняет свои трудовые функции и рассчитывает на определённое вознаграждение. Именно поэтому так важно правильно выстроить систему оплаты труда

Понятия трактовки оплаты труда в зависимости от времени отличаются, если раньше под оплатой труда понимали вознаграждение за труд, то в современном мире, оплата труда — это не только вознаграждение за труд. Но и определённые гарантии, совокупность вознаграждений, различных компенсаций, социального пакета и т.д.

Вознаграждение напрямую зависит от индивидуальности профессии, сложности выполненной работы.

Каждая профессия и вклад индивидуален, именно поэтому заработная плата формируется вследствие особых факторов, так при выполнении одной работы особое внимание уделяется квалификации и стажу, которые в дальнейшем определяют общий результат выполненной работы. Также существуют виды работ, в которых опыт и квалификация не являются столь важными, к подобным работам я бы отнесла однотипную, рутинную работу (уборка производственных бань, смазка производственных машин и т.д.)

Рассматривая системы оплаты труда делаем вывод:

Более выгодно применение сдельной системы при однотипной работе, где производится однотипная продукция, которую возможно посчитать. Поскольку работник заинтересован в производстве максимального количества товаров и получении вознаграждения, не требуется производить жёсткий контроль за работником. Работник старается выполнить больше

работы, что является и плюсом, и минусом одновременно, поскольку с одной стороны высока производительность труда, а с другой стороны спешка приводит к поломке оборудования и несчастным случаям. Всем известно, что каждый производитель стремится производить качественный товар, однако именно при сдельной системе работник не заинтересован производить качественный товар, так как выполняет свою работу быстро, а как известно чрезмерная спешка приводит к нарушению качества выпускаемой продукции

Исходя из вышеперечисленного, следует отметить, что сдельная система оплаты труда наиболее характерна при выполнении однотипной работы, где не требуется высокая квалификация работника, но требуется опыт и физическая подготовка. К таким работам следует отнести работу, которую возможно посчитать, сдельная система наиболее часто применяется в промышленности, строительстве и т.п.

Что касается повременной системы оплаты труда, то для данной системы характерен интеллектуальный труд, требующий высокой квалификации. Если представить рабочий день бухгалтера, или же программиста, то можно с точностью сказать, что работа данной группы людей интеллектуальна и её практически невозможно посчитать.

В отличие от сдельной системы, при повременной системе, работник получает вознаграждение не от количества произведённой работы, а от фактического нахождения на рабочем месте, согласиться с данной формулировкой сложно, ведь если бы было именно так, то о производительности труда не пришлось бы говорить, предприятие бы работало в убыток. Именно поэтому для повышения производительности труда, в данной системе необходим постоянный контроль за работником и его деятельностью.

К одному из минусов, с нашей точки зрения, можно отнести индивидуальную продуктивность работника, зачастую возникает определённая несправедливость: так при работе в группе или бригаде, вся

бригада не может работать одинаково продуктивно, один работает продуктивнее другого, однако заработную плату оба получают одинаковую. Так при сдельной системе работник стремится произвести как можно больше работы, а повременщик без надлежащего контроля зачастую ждёт окончание рабочего дня. Отсюда приходим к выводу: для использования повременной системы оплаты труда, и эффективной деятельности предприятия необходимо осуществлять контроль за рабочими.

Определяя плюсы данной системы, хотелось бы отметить качество выполняемой работы, бережное отношение к дорогостоящему оборудованию и собственному здоровью, что приводит к отсутствию несчастных случаев, качественному производству и долгосрочной работе оборудования. Именно данные факторы на мой взгляд являются неотъемлемым плюсом.

Так при строительстве дома, будет выгоднее использовать сдельную оплату труда, поскольку возможно количественно посчитать выполненную работу, за один рабочий день или час работник может выполнить разное количество работы, в зависимости от его желания заработать больше. Строительная работа не всегда требует качества. А в местах где качество всё же необходимо если возможность её контроля за счёт бригадира. Размешивая раствор или производя кладку кирпичей. Требуется лишь определённое умение и техника по выполнению подобной работы. За счёт сдельной системы появляется возможность стимулирования работника. Однако, при выборе сдельной оплаты труда необходимо будет уделить особое внимание по контролю за качеством, определить расценки на каждый вид работы за единицу произведённого товара.

Рассматривая автоматизацию бухгалтерского учёта приходим к выводу: На сегодняшний день, бухгалтерия представляет собой сложный многогранный процесс и использованием огромного количества учётных документов, объёмы производства постоянно увеличиваются, а вместе с объёмом увеличивается и количество работников, которым необходимо

правильно и в срок начислить заработную плату, использование автоматизации при расчёте заработной плате на мой взгляд является неотъемлемым процессом, современного конкурентоспособного предприятия.

Поскольку автоматизация производит расчёты оперативно и комплексно.

С помощью программы сегодня введения бухгалтерского учёта значительно упрощено, расчёты производятся быстрее, легче. Представляется возможность поиска информации в кратчайшие сроки, ну и конечно именно за счёт систем автоматизации, а именно с помощью бухгалтерских программ, практически исключены ошибки, совершаемые в следствии человеческого фактора (забывчивости, невнимательности и т.п.).

Каждое предприятие, приобретая программный пакет, прежде всего приобретает оперативность, комплексность, качество, а также своевременную информацию. Именно эти факторы напрямую влияют на эффективную деятельность каждого предприятия.

Рассматривая безналичные расчёты приходим к следующим выводам, заработная плата на счета работников поступают за счёт банковской системы. Для осуществления перевода, между банком и предприятием заключается договор с отражением необходимых условий (сумма за обслуживание банковских услуг, перечень документов и др.)

Согласно статье 421 ГК РФ, работник сам вправе выбирать, как ему получать заработную плату, наличными или по переводу на его пластиковую карту. Проводя анализ, прихожу к выводу, что безналичные расчёты имеют целый ряд преимуществ, в свою очередь на должном уровне должна быть налажена банковская система, наличие банкоматов, своевременное пополнение счетов по заработной плате. Работодатель в свою очередь должен выбрать надёжный банк, удобство обслуживания.

Рассматривая практическую часть ВКР приходим к выводу:

1 Оплата на АО «Алмалыкский ГМК» производится по 21 единой тарифной сетке.

2 Работники при выполнении работы во вредных и особо вредных условиях имеют доплату в размере 12-24% от должностного оклада или тарифной ставке работника.

3 С руководителями, специалистами, служащими и работниками высокой квалификации АО «Алмалыкский ГМК» заключает контрактное соглашение, согласно которому работник имеет доплату к основному окладу или тарифной ставке. Процентное соотношение доплаты зависит от квалификации работника;

4 На медной обогатительной фабрике наиболее преобладает повременная система оплаты труда;

5 Для повышения эффективной деятельности комбината и производительности труда на АО «Алмалыкский ГМК» действует ежемесячное положение о премировании за выполнение основных показателей.

6 За работу в ночное время работник получает доплату в размере от 50 до 60 % от должностного оклада или тарифной ставки

Ежегодно к трудовому отпуску работник получает материальную помощь в размере одного должностного оклада или тарифной ставки работника.

Исходя из выше приведённого делаем вывод, на сегодняшний день АО «Алмалыкский ГМК» работает стабильно и эффективно развивается, при выполнении своей деятельности комбинат руководствуется учётной политикой, нормативными документами и коллективным договором. Постоянно премирует своих работников, тем самым стимулируя их и повышая производительность труда и эффективную деятельность комбината. Каждый работник имеет достаточно весомый социальный пакет. Высококвалифицированных работников постоянно поощряют, заключают контрактные соглашения.

Учёт рабочего времени на медной обогатительной фабрике отражается в таблице учёта рабочего времени. Ответственным лицом по введению табеля является распределитель работ или инженер по нормированию труда. Явки в таблице проставляются согласно выходов работника на рабочее место в течении всего месяца. В конце месяца табель должен закрываться методом подсчёта явок и часов, также в таблице необходимо просчитать доплаты и т.п, далее табель сдаётся в расчётную бухгалтерию со всеми необходимыми документами.

Сравнивая начисление отпускных в двух странах приходим к выводу; в РФ и РУз отпускные начисляются согласно постановлению «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». В РУз при начислении отпускных с работника производятся следующие удержания: НДФЛ, удержания на индивидуальный накопительный пенсионный счёт, ЕСП. За счёт работодателя в ЕСП производятся начисления по ставке 25%.

В Российской Федерации при начислении отпускных, за счёт работодателя производятся следующие удержания в: Пенсионный фонд России, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования по общей ставке 30.2%. За счёт работника: НДФЛ, дополнительные добровольные страховые взносы на накопительную пенсию, не менее 2000 и не более 12000 рублей в течении календарного года.

Подводя итоги, отмечу, крупнейшее предприятие производящее золото, серебро, медь и цинк, особое внимание уделяет работникам, создавая для них благоприятные условия труда, постоянно направляют своих специалистов на повышение квалификации, обновляет оборудование, совершенствует технологию производства, тем самым облегчает труд работников и повышает производительность труда и эффективную деятельность комбината, всячески стимулирует работников, работники комбината сегодня социально защищены. Применяются на комбинате и жёсткие меры направленные на улучшение дисциплины труда, так в 2009

году был издан приказ об отмене сотовых телефонов, поскольку бесполезные разговоры, поиски различной информации в социальных сетях и т.п. подрывают дисциплину и снижают производительность труда. Запрещено на комбинате устанавливать на компьютер и играть в различные игры.

Сегодня на комбинате проходят реформы по реконструкции оборудования, происходит техническое перевооружение производства. С целью повышения эффективности и производительности труда.

Список использованных источников

- 1 О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000 г. №82-ФЗ [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/ (дата обращения 11.03.2018)
- 2 Бухгалтерский учёт и аудит: Учеб, пособие / Под ред. Ю.И. Сигидова и Г.Н. Ясменко. – М.: ИНФРА М,2016.– 407 с
- 3 Кузнецова, А.П. Заработная плата как социальная форма труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 7. С. 71-83.
- 4 Портер, М. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость: учебник М.: Альпина Бизнес Букс, 2015 г. 516 с.
- 5 Газета: Учёт. Налоги. Право. «МРОТ с 1 января 2018 года.».[Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <https://www.gazeta-unp.ru/articles/51616-qqq-16-m12-mrot-s-1-yanvaryu-2017-goda> (дата обращения 23.04.2018)
- 6 Система оплаты труда и формы заработной платы. Определение средней заработной платы. [Электронный ресурс] / сайт: <http://economic.samgtu.ru/node/11> (дата обращения 24.04.2018)
- 7 "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)ТК РФ, Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.[Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debt15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/ (дата обращения 27.04.2018)
- 8 Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О бухгалтерском учете».[Электронный ресурс] // Консультант Плюс:

справочная правовая система. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/ (дата обращения 27.04.2018)

9 Система оплаты труда и формы заработной платы. Определение средней заработной платы. [Электронный ресурс] / сайт: <http://economic.samgtu.ru/node/11> (дата обращения 27.04.2018)

10 Учётная политика АО «Алмалыкский ГМК»

11 АО «Алмалыкский ГМК» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.agmk.uz/index.php/ru/onas/pokazateli/analiticheskie-i-statisticheskie-dannye/1907-itogi-raboty-za-i-kvartal-2017-goda> (дата обращения 28.04.2018)

12 Коллективный договор АО «Алмалыкский ГМК»

13 Официальный сайт Министерства финансов Республики Узбекистан: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mf.uz> (дата обращения 15.05.2018).

14 Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: НИЦ Инфра-М, 2016. – 380 с.

15 Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий): Учебник / Н.П. Кондраков. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2017. – 584 с.

16 Планирование фонда заработной платы: для чего и как происходит. Режим доступа: <http://www.glavbukh.ru/art/22363-planirovanie-fonda-oplaty-truda-dlya-chego-i-kak-proishodit>

17 Гулямова Ф.Г. Самоучитель по бухгалтерскому учёту. Ташкент: «NORMA», 2015. 495 с.

18 Н.Н. Горюнова, Ю.А. Колыхаева, Т.Р. Сыроватская. Налоги и налогообложение: учебное пособие; Томский политехнический университет. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2014. С. 108.

19 «Закон «о бухгалтерском учёте» Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. http://fmc.uz/legisl.php?id=z_buh_uchet_2016 (дата обращения:18.05.2018)

20 Никитин, Е.А. Защита заработной платы // Охрана труда и соц. страхование. 2014. № 1. С. 29-32.

21 Рогожникова, Ю.С. Основные принципы формирования заработной платы // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 10. С. 104-109.

22 Субракова Л.К. Частота выплаты зарплаты: макроэкономический эффект // ЭКО. 2016. N 12. С. 137-141.

23 Акимова, Е.В. Оплата труда работников: учебник // Бух, учет. 2013. № 8. С. 105-108.

24 Бобков, В.Н., Бобков Н.В., Долгов В.Г. Проблемные кластеры заработной платы и их влияние на неравенство социально-экономического положения работников // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 12. С.6-10.

25 Кузнецова, А.П. Заработная плата как социальная форма труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 7. С. 71-83.

26 Портер, М. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость: учебник М.: Альпина Бизнес Букс, 2015 г. 516 с.

27 Шкурко С., Король С. Организация заработной платы: справедливое распределение и стимулирование высоких результатов труда // Человек и труд. 2015. № 11. С. 72-75.

28 Тумасян Р. З. Бухгалтерский учет. Интенсивный курс. – М.: Рид Групп, 2015.– 560 с.

29 Егоров В. В. Средний заработок. Порядок расчета // Налоговый вестник. 2015. №5. С. 33-37.

30 Гулямова Г, Ванюшина А. А., Рахматулина О. А. Самоучитель по бухгалтерскому учету. Часть (1), (2) часть – Ташкент: Издательство "NORMA», 2016.–126с.

31 Ризаев С. Алмалыкский горно-металлургический. – Т.: Узбекистон миллий энциклопедияси, 2015.– 67с.

32 Лысенко Д. В. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 477 с.

33 Зотова Н. Н. Бухгалтерский учет и анализ Ташкент: Издательство "NORMA", 2014. 225с.

34 Богаченко В. М. Бухгалтерский учет: пособие М.: Юнити, 2015. 510с.

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

36 Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник М.: Изд-во Моск, ун-та, 2004. 368 с.

37 Джамбакиева Г.С. Финансовый учёт: Учеб.пособие/ -Ташкент: Iqtisod-Moliya-346 с.

Приложение А

(справочное)

График отпусков

ГРАФИК отпусков на апрель 2017 год по цеху КИПИДА

№	Ф.И.О.	Таб №	Профессия	Тариф, разряд	За какой период	Кол-во	С какого по какому
1	Абдукадыров Б.С.	15625	Слесарь по КИПИДА участка КАП МЦ контракт	4764,93/5р	16.08.2017	36 р/8	С 17.04.2017г По 23.05.2017г
2	Юлдашев З.М.	17104	Слесарь по КИПИДА участка ЦРВ	2623,30/2р	09.06.2017	28 р/8	С 12.04.2017г По 22.05.17г
3	Ахмедов И.Б.	16416	Слесарь по КИПИДА участка ЦАЗИС	4614,42/5р	вечер отпуска	18 р/8	С 24.04.2017г По 12.05.17г
4	Беков Б.Т.	16590	Слесарь по КИПИДА участка СКЦ	3701,66/4	Очередной 12.05.2017 вечер. от.	15 р/8	С 19.04.2017г По 30.05.17г
5	Макрушина А.В.	17632	Слесарь по КИПИДА участка ПО МЦ	3594,89/2	вечер отпуска	20 р/8	24.04.2017г По 14.05.17г
6	Мирзаева Р.И.	17437	Слесарь по КИПИДА участка ЦРВ	2623,30/2р	14.08.2017	26 р/8	С 6.04.2017г По 5.05.2017г



И.о. начальника ОК:

И.о. начальника цеха КИПИДА:

Тураев М.

Бердиев Ш.С.

Прил №1
от 28.03.17

Приложение Б

(справочное)

Табель учёта рабочего времени

Организация: Медная обогатительная фабрика
Цех (участок): Коз. участок

ТАБЕЛЬ
учета использования рабочего времени
за сентябрь месяц 20 18 год

Начальник [подпись] Табельщик [подпись]
Бухгалтер [подпись]

Условные обозначения:

Выходные и праздничные дни	01
Неявки, разрешенные законом (выполнение государственных, общественных обязанностей и т.д.)	02
Командировки служебные, повышение квалификации с отрывом от производства	03
Очередные и дополнительные отпуска	04
Нетрудоспособность (болезнь, карантин)	05
Отпуска по беременности и родам	06
Льготные часы для матери, кормящей ребенка	07
Льготные часы рабочих с вредными условиями производства	09
Часы сверхурочной работы	010
Дополнительный день отдыха родителям первоклассников	011
Простои внутрисменные	012
Простои целосменные	013
Прогулы	014
Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста до 2-х лет	015
Льготные часы подростков до 18 лет	016
Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет	017
Отпуск без сохранения заработной платы по заявлениям работников	018
Учебные, творческие отпуска	019
Неявки в связи с арестом	020
Неявки по не выясненным причинам	022
Отвлечения на сельхоз работы	023

Приложение В (справочное)

Приказ "Об установлении доплат работникам МОФ в 2017 г"

“О‘МАЛДИ ҚИЯК”
АКСИУВАТЛИК ДАМУВАТИ
МВ ширкати лавоиди

ВУЖУБО
БҲУМҚАЗ

№ 1310

3 0 DEC 2016

“Об установлении доплат работникам МОФ в 2017 г”

1. Вост ранее установленные доплаты отменить с 1 января 2017 года.

2. Установить с 1 января 2017 года следующие доплаты работникам заклада в % от ок. тарифных ставок и оклада сроком до 31.12.2017 г.

2.1. Претендентам по членам ревизионной комиссии не обслуживающим от основной работы, следующие доплаты за членство в ревизионной комиссии в зависимости от численности бригады:

по СДРМ

Санинскому М.	таб. № 14615, сверхреволюционный участка ПО ИЦ, в размере 10%
Усманову А.	таб. № 14088, сверхреволюционный участка ПО ИЦ, в размере 10%
Султаналиеву У.	таб. № 12386, сверхреволюционный участка ПО ИЦ, в размере 10%
Кулибаеву К.	таб. № 11465, сверхреволюционный участка ПО ИЦ, в размере 10%
Наманову Р.	таб. № 13834, сверхреволюционный участка ПО ИЦ, в размере 10%
Халимову И.	таб. № 13395, сверхреволюционный участка ПО ИЦ, в размере 10%
Султаналиеву У.	таб. № 13657, электрогазосварщику участка ПО ИЦ, за совмещение должности в бригаде, в размере 20%
Маматову А.	таб. № 14622, электрогазосварщику участка ПО ИЦ, в размере 10%

Контроль за выполнением бригады работ возложить на координатора СДРМ Шакипова К.

2.2. За совмещение професий и выполнение работ, не входящих в обязанности исполнителей:

по ЦВБ

Срмискому Э.	таб. № 15180, электрогазосварщику, за совмещение професии палаша по санину, в размере 10%.
--------------	--

Контроль за выполнением работ возложить на координатора ЦВБ Халимова Ш.

по ЦМ + УОБДП ЦМ

Осмоилов Т.	таб. № 3883,
Султаналиеву Е.	таб. № 12180,
Назарову Г.	таб. № 16656,
Абдурашипову М.	таб. № 13272,
Матгушевской Р.	таб. № 14845,
Умарову Д.	таб. № 4939,
Халимовой Г.	таб. № 14936,
Идрисовой Ш.	таб. № 14936,
Шаймуратову Д.	таб. № 14936,

Контроль за выполнением бригады работ возложить на координатора ЦМ Амриева Д.

Амриевской Ш. таб. № 15109, аппаратчицу по пригуживанию заготовителя ЦМ, за производство бригады, в размере 10% оклада. || Мушта И. | таб. № 14935, оператору матричных листов ЦМ, за производство бригады, в размере 10% оклада. |

Контроль за выполнением работ возложить на координатора ЦМ Амриева Д.

по кову КИПНА

Амриетовой Ш.	таб. № 17684, слесаря по КИПНА, участка СКД кова КИПНА, за работу понашению бригады КИПНА, в размере 10%.
---------------	---

Хаширову Д. таб. № 16894, слесаря по КИПНА, участка КАП ИЦ, кова КИПНА, чашника, оператора, за выполнение бригады работ по обслуживанию оборудования «Слава», за выполнение поручено-договорных работ по перевозке приборов и оборудования КИПНА в ДА УАД ЦЭТИ АО «АТЭК» и с обеспечением их сохранности, в размере 20%.

Контроль за выполнением работ возложить на координатора цеха КИПНА Урганова В.

по ЦВБДП

Бамбуровой Т.	таб. № 13222, машинистку ЦВ и ЦЭИ, за совмещение професии распределения работ, получение и выдачу талонов ДЦП, в размере 30%.
---------------	---

Контроль за выполнением работ возложить на координатора ЦВБДП Эвандурова У.

по заводоуправлению

Чиргузову Е.	таб. № 12915, оператору ЭВМ заводоуправления, за выполнение обязанностей помощника по наладке посылки по ок. ставок и за малые учта оплаты коммунальных услуг, в размере 30%.
--------------	---

Контроль за выполнением работ возложить на глабухгалтера МПЗ Кушурову О.

по ЦАЭС

Кушурову В.	таб. № 10710, аппаратчицу цеха ЦАЭС, за выполнение должности участкового бригады в ремонтном цехе ЦАЭС, в размере 20%.
Абдурашиповой А.	таб. № 15997, уборщицу производственных помещений ОПШ ЦАЭС, за выполнение дополнительных работ по уборке помещений в здании СНБ, в размере 30%.

Контроль за выполнением работ возложить на координатора ЦАЭС Аксарова В.

по ЭИЦ

Халимовой Д.	таб. № 14824, аппаратчицу работ ЭИЦ, за оформление и учет с Халимовой И. контроля за выполнением бригады работ по наладке электрооборудования, в размере 30%.
--------------	---

Контроль за выполнением работ возложить на глабухгалтера МПЗ Кушурову О.

по КИД

Аманжолуову Ш.	таб. № 11928, сверхреволюционный КИД, за выполнение товарных работ, по ремонту и обслуживанию оборудования КИД, в размере 10%.
Исламову Х.	таб. № 15014, за работу по ремонту и обслуживанию заготовителя КИД, за выполнение обязанностей координатора внутренних коммуникационных систем, в размере 10%. Контроль за выполнением работ возложить на старшего КИД Рахматова С.

по ЦДРМ

Халимову А.	таб. № 16890, сверхреволюционный ЦДРМ, за выполнение товарных работ, в размере 30%.
-------------	---

Контроль за выполнением работ возложить на координатора ЦДРМ Данилова И.

по СКД

Назарову К.	таб. № 14377, аппаратчица палаша санин и оплата палаша бригады понашению СКД, за выполнение бригады работ по обслуживанию оборудования СКД, за выполнение поручено-договорных работ по перевозке оборудования СКД, МОФ-2 и с обеспечением их сохранности, в размере 20%.
-------------	--

Контроль за выполнением работ возложить на координатора СКД Урматова Ж.

Директор МПЗ Е.А. Векселев
Главный бухгалтер О.Г. Кушурова
И.о. координатора ЦОТМ М.К. Нурматова
Президент профкома А.А. Аксаров

И.о. координатора М.К. Нурматова
таб. № 676

Приложение Г
(справочное)

Приказ “О работе в выходной день и сверхурочное время”



“OLMALIQ KMK”
AKSIYADORLIK JAMIYATI
Mis critish zavodi

РЕСПУБЛИКА
Узбекистан

10 MAR 2017

BUYRUQ
ПРИКАЗ

№ 35 в

«О работе в выходной день и
в сверхурочное время»

§1

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

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

§2

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

- | | | |
|------------------|--------------|-------------------------------|
| 1. Каримов И. | таб.№ 16532. | обработчика матричных листов, |
| 2. Каршибаеву Г. | таб.№ 14737. | обработчика матричных листов, |
| 3. Турабаеву М. | таб.№ 15652. | обработчика матричных листов. |

§3

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

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

Директор завода

Б.А. Ваккасов

Председатель профкома

А. А. Ахмедов

Исх. Шанасиров А.Ш.
тел. 72-35