

Министерство науки и высшего образования 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
Учет расчетов с персоналом по оплате труда

УДК 657.471.12

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б5А1	Батырова Н.А.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Арцер Т.В.	к.э.н. доцент		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.ф.н.		

Нормоконтроль

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

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Г.А.	д.э.н.		

Томск – 2020

38.03.01 Экономика

Код	Результат обучения
<i>Универсальные компетенции</i>	
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
<i>Профессиональные компетенции</i>	
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию

Код	Результат обучения
	полученных результатов и обосновывать управленческие решения.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.
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
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
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.

Министерство науки и высшего образования 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

_____ Г.А. Барышева

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы/магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б5А1	Батырова Насиба Абдисадиковна

Тема работы:

Учет расчетов с персоналом по оплате труда

Утверждена приказом директора (дата, номер)	59-59/с от 28.02.2020 г.
---	--------------------------

Срок сдачи студентом выполненной работы:	31.05.2020г.
--	--------------

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 – хозяйственная деятельность АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» - Управление по производству потребительских товаров Законодательные акты Республика Узбекистан, публикации периодической печати, и внутренние отчеты АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» - Управление по производству потребительских товаров</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. Изучить теоретический аспект организации системы оплаты труда на Управление по производству потребительских товаров; 2. Провести анализ системы оплаты труда в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»- Управление по производству потребительских товаров; 3. Выявить недостатки в существующей системе</p>

	оплаты труда в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» - Управление по производству потребительских товаров; 4. Разработать методические рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» - Управление по производству потребительских товаров.
Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
Корпоративная социальная ответственность	Черепанова Наталья Владимировна
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	01.02.2020г.
---	--------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Арцер Т.В.	к.э.н., доцент		01.02.2020

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б5А1	Батырова Насиба Абдисадиковна		01.02.2020

Реферат

Выпускная квалификационная работа составляет 96 страниц, 3 рисунка, 20 таблиц, 20 источников, 8 приложений.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, налоговый учет, оплата труда, АО «Алмалыкский ГМК», организации учета, ошибки в учете, типовые проводки, документальное оформление, нормативная база, особенности учета, отчетность по оплате труда, санкции.

Объектом исследования является: АО «Алмалыкский ГМК».

Целью работы является учет оплаты труда на предприятии АО «Алмалыкский ГМК».

В процессе исследования проводились: 1) анализ теоретических основ организации учетной работы на таком важном участке учета как оплата труда; 2) рассмотрение организации учетной работы на примере действующего предприятия – АО «Алмалыкский ГМК»; 3) выявление ошибок в организации учетной работы на данном участке учета и внесение предложений по совершенствованию данного участка учета.

В итоге изучения: анализированы теоретические и практические основы организации учетной работы по оплате труда, внесены предложения для проанализированного предприятия по улучшению организации учетной работы для данного участка.

Уровень введения: внесены предложения по совершенствованию организации учета оплаты труда на предприятие АО «Алмалыкский ГМК».

Область использования: организация учетной работы по оплате труда на предприятиях любой формы собственности.

Экономическая результативность важность работы: понижение расходов и получение большего дохода.

В будущем планируется: использование внесенных предложений в деятельности АО «Алмалыкский ГМК».

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

В данной выпускной квалификационной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

Заработная плата – это вознаграждение за труд в соответствии с квалификацией работника, сложностью, количеством, качеством и условиями выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в виде доплат и надбавок компенсационного характера) и выплаты стимулирующего характера

Тарифный разряд – это показатель, характеризующий сложность работы и степень квалификации сотрудника. При тарифной системе заработок каждого сотрудника зависит от таких показателей, как его квалификация, сложность выполненной работы, количество и качество затраченного им труда.

Сокращения

РФ – Российская Федерация

РУз – Республика Узбекистан

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ТК РУз – Трудовой кодекс Республики Узбекистан

НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации

НК РУз – Налоговый кодекс Республики Узбекистан

МРОТ – Минимальный размер оплаты труда

МРП – Месячный расчетный показатель

ПФ РФ – Пенсионный фонд Российской Федерации

ФСС – Фонд социального страхования

ФОМС – Федеральный фонд обязательного медицинского страхования

НДФЛ – Налог на доходы с физических лиц

ИНПС – Индивидуальное накопительное пенсионное страхование

НПФ – Накопительный пенсионный фонд

ОПВ – Обязательные пенсионные взносы

Нормативные ссылки

В настоящей работе использованы ссылки на следующие стандарты:

1. Закон Республики Узбекистан от 28.02.07 г №23 4 – П I «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности»
2. Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств»;
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая);
4. Налоговый кодекс Республики Узбекистан;
5. Трудовой кодекс Российской Федерации;
6. Трудовой кодекс Республики Узбекистан;
7. Федеральный закон от 06 декабря 2012 г. № 402 – ФЗ «О бухгалтерском учете»

Оглавление

Реферат	6
Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки.....	7
Нормативные ссылки	8
Введение.....	11
1 Исследование теоритических аспектов учета и анализа заработной платы	13
1.1 Виды, формы и системы оплаты труда. Понятие заработной	13
платы.....	13
1.2 Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.....	19
2 Особенности учета заработной платы, начислений и удержаний	22
2.1 Компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки.....	22
2.2 Исчисление размера средней заработной платы.....	26
2.3 Страховые взносы	32
3 Порядок учета расчетов с персоналом по оплате труда в Республике	
Узбекистан	37
3.1 Краткая характеристика Управлении по производству потребительских	
товаров АО «Алмалыкский ГМК»	37
3.2 Организация учета оплаты труда на примере УППТ АО «Алмалыкский	
ГМК»	40
3.3 Сравнительный анализ Российской и Узбекской системы учета оплаты	
труда	53
4 Социальная ответственность	66
Заключение	76
Список использованных источников	83
Приложение А Типовые проводки по учету заработной платы.....	86

Приложение В Организационная структура АО «Алмалыкский ГМК».....	90
Приложение Г Организационная структура предприятия Управление по производству потребительских товаров» АО «Алмалыкский ГМК».....	91
Приложение Д Табель учета времени в Республике Узбекистан	92
Приложение Е Приказ о предоставлении отпуска и промежуточный расчет отпуска в РУз.....	94
Приложение Ж Акт выполненных работ надомников УППТ.....	95
Приложение З Больничный лист и оплата больничного листа.....	96

Введение

Оплата труда является экономической категорией, касающаяся в области товарно-денежных связей и применяемая во время трудовой деятельности сотрудников. И в предшествующем, и на сегодняшний день, и, вероятно, в обозримом будущем заработная плата останется для большинства населения основным ключом средств к существованию и мощным стимулом для трудовой деятельности, формирования профессиональных и творческих способностей физических лиц.

По этой причине выбранная для изучения тема является актуальной, в том числе интересной для исследования, как с теоретической, так и с практической стороны.

Целью работы является учет оплаты труда на предприятии АО «Алмалыкский ГМК».

Объектом исследования в работе является АО «Алмалыкский ГМК».

Предметом изучения в работе показывается анализ теории организации учета расчетов по оплате труда и использование ее на практике на примере функционирующего предприятия АО «Алмалыкский ГМК».

В задачи работы входит:

1. Изучить теоретических основ учета заработной платы.
2. Исследовать учет начислений и удержаний из заработной платы.
3. Изучить качество организации бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров»

Предоставленная работа составляет тремя главами и разделом «Корпоративная социальная ответственность». Теоретически в первых двух разделах работы анализируются общие основы организации расчетов с вознаграждением работников: представление, системы, картины и формы заработной платы; документы о выплатах заработной платы; налоги и накопительные взносы; порядок организации учетной работы по данному

разделу бухгалтерского учета; порядок начисления и различные виды доплат; порядок расчета и применения среднего заработка; виды удержаний из заработной платы и порядок их учета; порядок и сроки выплаты заработной платы.

В третьей главе работы анализирована практика организации учетной работы на примере работающего предприятия АО «Алмалыкский ГМК»: предоставлена краткая характеристика деятельности и общей организации учета; анализирован порядок организации учета по оплате труда; рассмотрен принцип и порядок бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате, бухгалтерский учет расчетов по оплате труда в РФ и Узбекистане.

Практическая значимость данной работы сочетается с потенциалом для компании по совершенствованию бухгалтерской работы в настолько важной области бухгалтерского учета.

1 Исследование теоритических аспектов учета и анализа заработной платы

1.1 Виды, формы и системы оплаты труда. Понятие заработной платы

Согласно ст. 2 Трудовой кодекс Российской Федерации [1], обеспечивающий право каждого работника на своевременную и полную выплату справедливой заработной платы, обеспечение достойной жизни для себя и своей семьи и, по крайней мере, минимальной заработной платы, установленной федеральным законом, является одним из основных принципов регулирования. Трудовой кодекс. отношения и другие отношения, непосредственно связанные с ними.

Работник имеет право своевременно и в полном объеме выплачивать свою заработную плату в соответствии с квалификацией, количеством и качеством своей работы. Трудовой кодекс Российской Федерации налагает на работника обязанность выплачивать работнику в абсолютном выражении (рисунок 1) в сроки, установленные законом или трудовым договором, и соблюдением трудового законодательства, местных правил, коллективного договора и трудового договора.



Рисунок 1 – Представление и суть заработной платы

Главными используемыми системами оплаты труда показываются повременная (повременно-премиальная как наиболее часто применяемая разновидность) и сдельная (сдельно-премиальная). Имеется также применение бестарифной системы оплаты труда, а также системы оплаты труда на комиссионной основе. В разных подразделениях наемника могут быть установлены многообразные системы оплаты труда в зависимости от особенностей их функционирования и потенциалов экономической отметки завоевываемых показателей.

Таблица 1 – Система оплаты труда

Повременная форма	
Наименование системы	Особенность расчета
Простая повременная	Тарифная ставка + доплата + надбавки
Повременно-премиальная	Тарифная ставка + доплата + надбавки + премии
Сдельная форма	
Наименование системы	Особенность расчета
Прямая сдельная	Сдельный заработок + доплаты + надбавки
Сдельно премиальная	Сдельный заработок+доплаты+надбавки+премии
Сдельно-прогрессивная	Повышение оплаты за выработку изделий сверх нормы согласно установленной шкалы
Косвенно-сдельная	Применяется при оплате труда обслуживающих оборудование рабочих и начисляется в процентном отношении к заработку работников обслуживаемого участка работ
Коллективная	Начисляется коллективу работников (бригаде) и затем распределяется между конкретными работниками в зависимости от коэффициента трудового участия
Аккордная	Начисляется за выполнение особо важной работы в сжатые сроки

Максимальное распространение приобрела повременно-премиальная система оплаты труда, при которой работнику предусматривается выплата премии по итогам определенного периода, для которого назначены

показатели премирования, в случае их достижения. Как правило, величина премии определяется в процентах к окладу или тарифной ставке работника.

Имеются сферы деятельности, где в силу их специфики весьма трудно или совершенно нельзя определить нормы выработки. Работодатели, выявляющие услуги населению, исполняющие торговые операции, работающие на рынке рекламных услуг, часто наиболее результативной думают оплату труда на комиссионной основе. В этом случае заработок сотрудника изображает собой процент от объема продаж продукции, размера выручки и т.д. На практике системы оплаты труда чаще назначаются коллективными договорами, нежели соглашениями.

На сегодняшний день сформировалась тенденция по изменению системы мотивации в пользу повышения переменной части оплаты труда, а именно бонусов, отложенных бонусов, спот-бонусов за успешное выполнение проекта. При этом на практике важно правильное оформление соответствующих документов, поскольку от этого зависит дальнейшая вероятность признания выплат в целях налогообложения прибыли, а также их учет при исчислении среднего заработка, пособий по государственному социальному страхованию и других выплат. Цель введения бонусных систем – усиление интереса сотрудников или целых коллективов работников (структурных подразделений) в достижении надлежащих показателей, которые заранее предназначаются и соответствующим образом документально оформляются [2].

Бонусы – это дополнительные вознаграждения и премии, выплачиваемые:

- или по результатам работы за надлежащий период (часто по результатам календаря);

- или по результатам индивидуальной работы (фазы работ), проекта, контракта и т. д.

Бонусы выплачиваются за достижения и перевыполнение плана (например, плана продаж), успешной рекламной кампании и так далее.

Разумно дать бонус за своевременное выполнение работы, компетентность, не опоздать на работу, потому что своевременная и качественная работа свидетельствует о профессионализме работника и, следовательно, ему платят.

Более того, создание очень сложных бонусных аккаунтов имеет больше минусов, чем плюсов. Если сотрудники сами решат, какие бонусы они получают, это приведет к неудовлетворенности и низким стимулам.

На практике одной из наиболее распространенных систем является та, которая включает в себя заработную плату, социальный пакет и бонус для реализации четкого KPI [3].

Как уже обозначалось, начисление заработной платы может исполняться с использованием самого широкого спектра методов – рисунок 2. При этом показанные виды заработной платы могут любым способом сочетаться между собой – в соответствии с системой оплаты труда, действующей на предприятии.

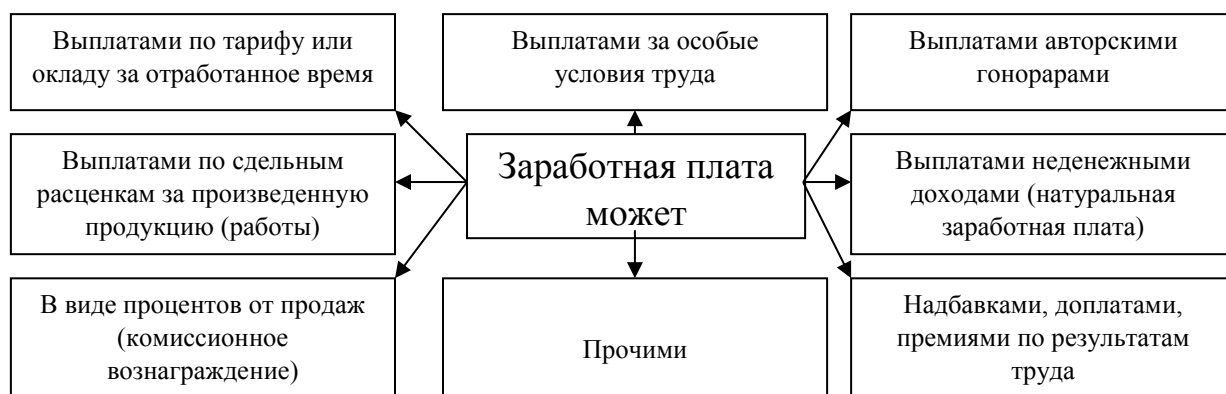


Рисунок 2 – Применяемые выплаты по оплате труда

Повременная (повременно-премиальная) оплата труда чаще всего встречается в двух следующих разновидностях:

1. Когда зарплата считается истекая из месячного оклада работника (дополненного в поставленном порядке премиями за результаты труда). В этом случае для начисления заработной платы используется формула:

$$\text{ЗАРПЛАТА} = (\text{ОП} / \text{РД}) \times \text{ОД}, \quad (1)$$

где ОП – должностной оклад сотрудника, дополненный премиями при их наличии;

РД – количество рабочих дней в месяце, в который входит расчетный период;

ОД – отработанные дни в расчетном периоде.

Бухгалтеру нужно не забывать о том, что выплата зарплаты должна реализовываться не реже 2 раз в месяц (ст. 136 ТК РФ), оттого расчетный период не может превышать половины месяца (письмо Минтрудсоцзащиты России от 21.09.2016 № 14-1/В-911) [4]. При этом начисление зарплаты отражается в учетных регистрах конечным днем месяца.

2. В отдельных случаях зарплата считается исходя из тарифной ставки в расчете на 1 час или 1 день. В данном случае для начисления заработной платы используются формулы:

2.1. При почасовой оплате труда:

$$\text{ЗАРПЛАТА} = \text{ЧТС} \times \text{ОЧ}, \quad (2)$$

где ЧТС – часовая тарифная ставка по трудовому договору;

ОЧ – количество отработанных часов за отчетный период.

при ежедневной оплате труда:

$$\text{ЗАРПЛАТА} = \text{ДТС} \times \text{ОД}, \quad (3)$$

где ДТС – дневной тариф по трудовому договору.

Тогда в этих случаях работник получает оплату выходных и праздничных дней:

– при выполнении работы в выходные и праздничные дни — по двойной тарифной ставке (ст. 153 ТК РФ);

– при отдыхе в такие дни – в соответствии с локальным нормативом (ст. 112 ТК РФ).

В анализируемом сценарии расчет зарплаты выполняется с учетом того, что работодатель должен определить месячные нормы (ст. 160, 162 ТК

РФ): 1) по времени работы; 2) по выработке. Например, основой для таких норм могут быть, типовые показатели по отрасли, в которой ведет деятельность фирма-работодатель. При выполнении норм, внедренных наемником, работник в каждом случае зарабатывает зарплату не менее минимального размера оплаты труда, определенного в субъекте РФ (ст. 133 ТК РФ) [5].

В сдельном оплате труда, как и при втором варианте повременной оплаты труда, анализированном нами выше, наемник в том числе определяет месячные нормы рабочего времени и выработки. Превышение надлежащих норм приведёт к умножению сдельного заработка:

1. Пропорционально выработке.

К примеру. На заводе Максимов работает электриком по сборке радиотехники. У него заработок считается по сдельной форме, при которой наемник назначил норму по сборке 2 радиотехники в течение 8 рабочих часов. При ее выполнении Максимов получает 3600 рублей (тариф: 1 800 рублей за 1 собранный радиоаппарат). За каждый следующий собранный радиоаппарат Максимов зарабатывает по 1 800 рублей несмотря от количества формирования.

2. С использованием прогрессивной шкалы.

К примеру. Работник завода по производству болта Карлов зарабатывает по сдельной форме зарплату, при котором наемник определяет норму по изготовлению: 200 болтов в течение 8 рабочих часов. При ее выполнении Карлов получает 960 рублей (тариф – 4 рубля 80 копеек за 1 болт). За каждые 50 следующих собранных болтов Карлов получает по 10 рублей за штуку. За каждые 50, следующих за ними, – по 20 рублей. За каждый последующий болт – по 30 рублей.

В других случаях может использоваться и регрессивная шкала. Скажем, когда производственная модель предприятия требует от работников как можно более точного выполнения плановых показателей без их

важнейшего превышения (как вариант, в целях увеличения результативности контроля над расходами по сырью и материалам).

1.2 Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Зарботную плату работникам надо выплачивать (ч. 6 ст. 136 ТК РФ, Письмо Минтруда от 14.02.2017 № 14-1/ООГ-1293:

1) за первую половину месяца (аванс) – не позднее 30-го (31-го) числа текущего месяца;

2) за вторую половину месяца – не позднее 15-го числа следующего месяца [6].

Определенные даты и варианты (наличными или переводом на карту) зачисляются трудовым или коллективным договором или локальным нормативным актом предприятия (например, правилами внутреннего трудового распорядка или положением об оплате труда).

В частности, трудовым договором может быть назначено, что зарплата за первую половину текущего месяца выплачивается 20-го числа настоящего месяца, а зарплата за вторую половину месяца – 5-го числа следующего месяца. Определять вместо конкретного дня выплаты зарплаты период, в течение которого она может выплачиваться (например, с 5-го по 7-е число), неправильно (Минтруда от 28.11.2013 №14-2-242).

Если день выплаты заработной платы падает на выходной или праздник, то выплатить ее следует в последний рабочий день перед этим выходным или праздником (ч. 8 ст. 136 ТК РФ).

Приведем пример установления срока выплаты зарплаты, если день ее выплаты приходится на выходной. В организации определена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Согласно правилам внутреннего трудового распорядка, зарплата выплачивается:

- за первую половину текущего месяца – 20-го числа этого месяца;
- за вторую половину месяца – 5-го числа следующего месяца.

20.01.2020 – суббота, а 05.02.2020 – понедельник. Поэтому зарплата за январь должна быть выплачена:

- за первую половину января – 19.01.2020;
- за вторую половину января – 05.02.2020.

При выплате заработной платы за вторую часть месяца работнику должно выдать расчетный листок по форме, утвержденной приказом руководителя организации (Письма Минтруда от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560, Роструда от 24.12.2007 № 5277-6–1) [7]. В расчетном листке должны быть указаны (ч. 1 ст. 136 ТК РФ):

- 1) все суммы, начисленные работнику за этот месяц по составляющим (оклад, премия, надбавки и т.д.);
- 2) все суммы, удержанные из доходов работника за этот месяц (НДФЛ, удержания по распоряжению работодателя, алименты и т.д.);
- 3) сумма к получению на руки.

Во время начислений авансового платежа по заработной плате для каждого сотрудника необходимо учитывать фактически отработанное им время или фактически выполненную работу - в зависимости от системы оплаты труда.

При повременной системе оплаты труда авансовый платеж по зарплате рассчитывают на основе оклада (тарифной ставки) работника пропорционально отработанному времени за первую половину месяца. Кроме того, при расчете аванса пропорционально учитывают дополнительные выплаты и надбавки компенсационного характера, которые относятся к оплате труда и не зависящие от результатов работы за месяц и от выполнения месячной нормы рабочего времени и трудовые нормы.

В таких случаях, в каждые месяцы размеры авансового платежа может быть различной. В некоторых случаях (например, при болезни) работник может получить больше, чем ему нужно, за первую половину месяца. Это не нарушает требований Трудового кодекса Российской Федерации. Если в конце месяца у сотрудника образовался неотработанный

аванс, его нужно удержать из заработной платы с учетом ограничений, определенных ст. 138 ТК РФ.

Пример. Расчет предоплаты по зарплате. Оклад инженера составляет 60 800 рублей, надбавка за стаж работы – 12 400 рублей.

С 24 августа по 17 сентября инженер был в отпуске, в связи с чем отработал к 20 сентября только 3 рабочих дня из 21. Аванс по зарплате за сентябрь составляет 5 800 рублей $((60\ 800 + 12\ 400) : 21 \times 3)$.

2 Особенности учета заработной платы, начислений и удержаний

2.1 Компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки

Кроме начислений по окладу (сдельным расценкам), в оплату труда также включаются следующие компенсационные выплаты (надбавки, доплаты):

- за работу в особых климатических условиях;
- за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
- за использование в работе работником своего инструмента, механизма;
- за работу с вредными или опасными условиями труда;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и т.п.);
- другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда [10].

Нужно закрепить, что отличий среди терминами «доплата» и «надбавка» законодательство РФ не делает. Следовательно, при обозначении сходной выплаты непоследовательно применить то из наименований, которое наблюдается в законодательных актах или крепко принялось на практике.

Систематизации по картинам имеющихся надбавок российское законодательство в том числе не предложит, оттого их можно разделить на три группы, в зависимости от способа фиксации – рисунок 3.

1. Доплаты, установленные законодательно.

Нормами ТК РФ назначены соблюдающие виды доплат и надбавок (при этом их величина приводится непринуждённо в законе):

1.1. За сверхурочный труд. Основные 2 часа в данной ситуации платятся минимум в 1,5 раза больше обычной оплаты, последующие – минимум в двойной величине, согласно ст. 152 ТК РФ.

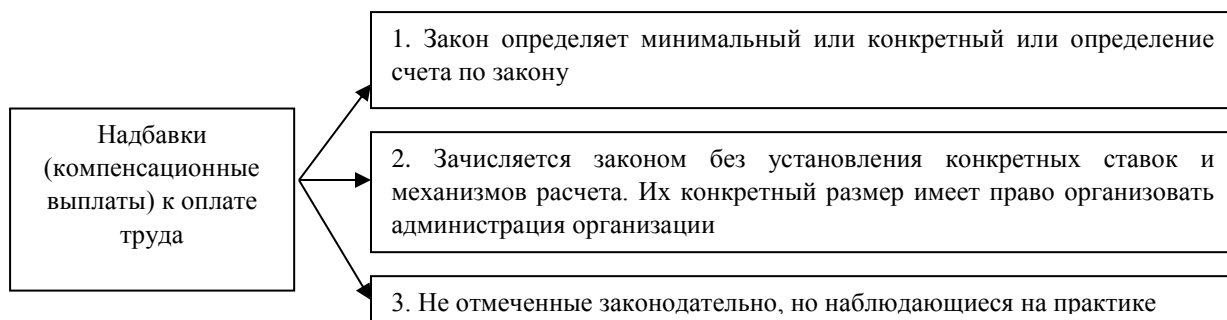


Рисунок 3 – Классификация надбавок (компенсационных выплат) к заработной плате

1.2. Соответственно ст.153 ТК РФ оплачивается за труд в выходные и в праздничные дни в двойном размере.

1.3. Величина надбавок для вахтовых работников назначается Правительством РФ соответственно ст. 302 ТК РФ.

1.4. За работу на Крайнем Севере и в приравненных к нему районах, в том числе за стаж работы в показанных климатических обстоятельствах. Определённые величины доплат за данное, соответственно ст. 315, 317 ТК РФ предназначаются Правительством РФ.

1.5. За работу в ночное время. Самая малая величина такой доплаты, соответственно ст. 149 ТК РФ, в том числе должен быть назначен Правительством РФ.

1.6. За труд в обстоятельствах особо вредных либо опасных.

Заработная плата в особенных обстоятельствах и в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере – за счет выплаты соответствующих компенсаций [11].

Обстоятельства работы представляют собой совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, в которой исполняется деятельность человека.

Серьезный фактор рабочей среды и трудового процесса – фактор, который может быть причиной актуального заболевания или неожиданного

грубого ухудшения здоровья, смерти. В подчиненности от количественной характеристики и длительности влияния некоторые вредные факторы рабочей среды могут стать опасными.

Надбавка для работников, имеющих допуск к государственной тайне.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Соглашение о выплате этого пособия предусматривает признание государственных секретов на основании государственных секретов.

Согласно законодательству Российской Федерации граждане могут быть переданы в государственную тайну без объяснения причин:

1) в установленном порядке была зарегистрирована информация о соответствующей тайне;

2) по решению руководителя (командира) государственных органов, местных исполнительных органов государственной власти, предприятий, воинских частей обязан исполнять свои служебные обязанности с информацией, содержащей государственную тайну.

В том числе значения приведены, например, приказом Федеральной таможенной службы высоких технологий России от 7 сентября 2012 г. № 66-од «Об утверждении положения о денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих и оплата труда работников, занимающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, в центральном аппарате Федеральной службы по военно-техническому сотрудничеству»; приказом Федеральной службы по надзору за наркотиками России от 29 сентября 2008 г. № 316 «О выплате ежемесячного процентного вознаграждения должностному окладу (тарифной ставке) работников, федеральных государственных гражданских служащих и работников, допущенных к государственной тайне на постоянном Основа органов контроля над наркотиками и психотропными веществами ».

Согласно с Правилами выплаты пособий при нахождении величины ежемесячного процентного пособия необходимо учитывать объем информации, к которой обладают доступ эти граждане, в том числе продолжительность времени, в течение которого секретная информация является сохранил актуальность. Однако конкретные критерии не определены.

Процент надбавки за выслугу лет в структурных подразделениях по защите государственных секретов.

Предоставленное пособие выплачивается каждый месяц и в дополнение к ежемесячному процентному вознаграждению за работу с информацией, составляющей государственную тайну. Размер процентного надбавки к официальной заработной плате (тарифной ставке) за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны составляет: для стажа работы от 1 до 5 лет - 10%; с опытом работы от 5 до 10 лет - 15%; с опытом работы 10 лет - 20%.

2. Доплаты к окладу по предопределению администрации организации, в том числе за профессиональное мастерство.

Вторая картина надбавок к оплате труда показана в статьях ТК РФ, тем не менее, ни ТК, ни другие законодательные акты не определяют каких-нибудь определённых величин или границ подобных выплат. К этой группе можно причислить предусмотренные ст. 151 ТК РФ:

2.1) надбавку за совмещение;

2.2) выплату при расширении области обслуживания (за повышение размера труда или осуществление должности вместо другого работника при сохранении уже существующих размеров труда и должности).

Соответственно ст.158 ТК РФ, когда предприятия усваивает новых видов продукции сохраняется средний заработок, или можно сказать компенсация. При таких случаях предприятием формируются необходимые внутренние документы.

3. Доплаты, не закрепленные законодательно.

Что же относится третьего вида доплат к заработной плате, то они не прописаны в ТК РФ или других нормативных актах, но включаются во внутренние документы организации и начисляются работникам ежемесячно. Подобными надбавками работодатели, как правило, пытаются стимулировать работников к увеличению профессиональной величины, проявлению большей ответственности за порученные задания и т.д.

Перечень доплат может быть очень обширным, оттого покажем только немного похожих образцов:

3.1) за наличие квалификации, превосходящей требуемую для выполнения конкретного вида работы, профессиональное мастерство;

3.2) знание иностранного языка;

3.3) потребность свыше 4 часов в день работать на компьютере и т.д.

Определенная величина подобных надбавок и порядок их расчета в том числе необходимо определяться внутренними документами предприятия. Подобная надобность следует из требований ч. 2 ст. 135 ТК РФ, определяющей, что все выплаты, входящие в зарплату, должны быть определены законодательно либо внутренними документами самой организации [13].

2.2 Исчисление размера средней заработной платы

Одним из основных показателей, применяемых в трудовой деятельности для установления величин разнообразных выплат сотруднику, обнаруживается средний дневной заработок. Несмотря на то, что формула среднедневного заработка является достаточно простой, в процессе вычисления этого показателя есть множество тонкостей и нюансов.

Функционирующее российское законодательство анализирует среднедневной заработок в положениях множества различных документов, в том числе:

1) ст. 139 ТК РФ, посвященной вопросам определения среднего заработка сотрудников и указывающей главные условия, в свете которых приспособляются предоставленные расчеты;

2) постановления Правительства РФ № 922 от 24.12.2007, посвященного вопросам расчета и вычисления среднего заработка в многообразных условиях.

В некоторых случаях представление среднедневного оплаты труда может анализироваться и прочими нормативно-правовыми актами [14].

Следует иметь в виду, что несоблюдение графика выплат может привести к нарушению прав работника, а также самого работника. В этой ситуации работодатель, если будет допущена бухгалтерская ошибка, просто получит право рассчитать дополнительную сумму из заработной платы. Кроме того, во второй ситуации будет совершено административное правонарушение, и работник может потребовать не только выплаты причитающихся ему денежных средств, но и дополнительной компенсации за каждый день существования долга, в том числе выплаты морального вреда.

Количество ситуаций, в которых может возникнуть необходимость расчета среднедневного заработка в России, довольно значительно –

Таблица 2.

Таблица 2 – Для чего проводят расчет среднего дневного заработка

Ситуация	Комментарий
Отпуск работника	Применение расчета среднего дохода для установления отпускных выплат работнику непосредственно предусмотрено трудовым законодательством
Пособия по временной нетрудоспособности	Поскольку первоначальная оплата больничного листа производится работодателем, нужно рассчитать денежные средства работника исходя из его среднедневного заработка. При этом средства, потраченные на оплату больничных листов, будут компенсироваться из средств ФСС. Только ФСС РФ также будет рассчитывать средний дневной заработок работника, а компенсация будет производиться только в области информации, полученной самим Фондом. Таким образом, в данной ситуации ошибочный расчет среднего заработка может привести к прямым материальным затратам для работодателя

Продолжение таблицы 2	
Ситуация	Комментарий
Командировочные	Положения Трудового кодекса Российской Федерации предписывают работодателю сохранять в течение всего срока командировки для работников их средний заработок исходя из среднедневных показателей. Работодатель обязан выплачивать работнику его среднедневной заработок за каждый день командировки и за дни, проведенные в командировке, возвращаясь из нее и находясь в пути. Необходимо пометить, что за выходные дни в командировке, если они не предусматривают выполнение работником трудовых обязанностей, работодатель платить не обязан – но это не распространяется на компенсацию за проезд и проживание работника
Компенсационные выплаты	Большинство видов обязательного вознаграждения работников рассчитываются исходя из среднего заработка. Скажем, рабочие дни обязательного медицинского освидетельствования. Законодательство также предусматривает предоставление работникам выплаты их среднего заработка за время сдачи крови или ее компонентов и отдыха после этой процедуры
Оплата простоя	Если есть простои, то сотрудникам должны быть выплачены денежные средства за этот период. В данной случае выплаты за простои всегда рассчитываются непринужденно исходя из среднедневного заработка сотрудников за каждый день одного и того же периода. При этом выплата производится в полном объеме, если такие обстоятельства произошли по вине работодателя, и в размере двух третей от среднедневного заработка, если вины работодателя нет
Приостановление работы	Если работник приостановил трудовую деятельность в соответствии с трудовым законодательством в связи с невыплатой заработной платы, то за каждый день такого приостановления он вправе ожидать выплаты своего среднедневного заработка
Оплата особого характера труда	Если работник работает в ночное время или работает сверхурочно, то добавочные выплаты за эти дни работы предоставляются и рассчитываются непосредственно исходя из имеющегося среднедневного заработка
При переводе сотрудника на иную должность	В некоторых случаях, когда работник является обязательным или по другим условиям, и показывается временным, за период перевода должен быть выдан заработок, ниже его среднедневного уровня
При расторжении трудовых взаимоотношений	Непринужденно при прекращении трудовых отношений работодатель дает работнику выходное пособие далеко не в каждой ситуации. При этом выходное пособие в большинстве случаев рассчитывается исходя не из среднедневного, а из среднемесячного заработка. Только в ряде случаев требуется выплата пособия в размере среднедневного заработка – например, когда работник имеет законное право на выходное пособие в размере двухнедельной зарплаты

Надобность расчета среднего дневного заработка может возникнуть и в других ситуациях при реализации трудовых отношений. Помимо того, этот

показатель может быть довольно важным для финансовой отчетности и анализа затрат любой организации[15].

При расчете среднего дневного заработка необходимо учитывать следующие выплаты-Таблица 3.

Таблица 3 – Платежи, включенные в расчет среднедневного заработка

Виды выплат	Комментарий
Оклад	Если работник получает оклад, то весь оклад учитывается в среднем дневном заработке в полном объеме
Тарифная ставка	Работа по сдельной системе оплаты труда или другим платежным системам в всяком случае требует включения всех непосредственно заработанных сотрудником денежных средств в расчет среднедневной заработной платы
Надбавки и районные коэффициенты	Если работнику выплачивается установленные льготы, скажем, работу во вредных или опасных обстоятельствах для работы на Крайнем Севере, вахтовую работу или по какой-то другой причине, то все предусмотренные им льготы должны учитываться при расчете среднедневного дохода
Премии	Если работнику начисляется премия, то сумма премии, выплаченная согласно с положением организации о премиях в полном объеме, включается в расчет среднедневного заработка работника за анализируемый период
Выплата зарплаты продукцией	Закон разрешает работодателям обеспечивать часть заработной платы работника продуктами питания. При этом стоимость такой продукции по данным отчетности работодателя и рыночной цене также учитывается при расчете среднего заработка работника

В данной ситуации распорядок выплат работнику, которые они получают, и которые могут считаться их доходами, наоборот, надо исключить из расчета среднемесячных доходов – таблица 4.

Таблица 4 – Виды выплат, исключенных из расчета среднего заработка

Виды выплат	Комментарий
Материальная помощь	Он выдается сотрудникам из-за определенных негативных условий. При расчете среднего заработка работника ни при каких обстоятельствах не учитывается

Продолжение таблицы 4	
Отпускные	Средства, полученные работником в период отдыха, не учитываются как средний доход работников во избежание начисления денежных средств за себя-в отпускные рассчитываются исходя из среднедушевого дохода
Виды выплат	Комментарий
Больничные	Больничный лист выплачивается компенсация за периоды временной нетрудоспособности, которая представляет собой среднемесячный или среднедневной или иной среднемесячный показатель заработной платы работника
Командировочные средства	Подобно отпуску и командировкам, которые не учитываются при расчете средней заработной платы работника
Компенсации	Если работник должен получить определенные компенсационные выплаты, такие как проезд, проживание, питание, связь или использование бензина, то эти средства также не включаются в расчет средней заработной платы
Другие платежи, не связанные с работой	Соответственно закону, если работодатель предоставляет своим работникам подарки или бонусы, которые напрямую не связаны с его профессиональной деятельностью, скажем, посвященные конкретному отпуску, эти средства не учитываются при расчете среднесуточного дохода

Периоды отпуска по болезни и отпуска не учитываются в расчетный период, поэтому они не учитываются при расчете среднего заработка работника.

Порядок расчета среднесуточного заработка варьируется исходя от целей его проведения.

Например, для больничных выплат учитываются все доходы сотрудников и налогооблагаемых средств, полученных ФСС за последние два года, - 730 день, затем полученная сумма умножается на ставку страхового стажа для больничного. При этом размер больничного не должен превышать определенных показателей и должен быть ниже установленной минимальной суммы.

Аналогичным образом, средний ежедневный доход считается для выплаты по беременности и родам

Выплата компенсации за неиспользованный отпуск включает в себя учет полных месяцев, отработанных сотрудником, включая полные календарные дни. Формула расчета среднего дневного заработка для праздничной компенсации смотрится таким образом:

$$\text{СДЗ} = \text{СН} / (29,3 * \text{ПМ} + \text{ПД}), \quad (6)$$

где СДЗ – это средний дневной заработок;

СН – сумма начислений работника;

ПМ – полные календарные месяц работы;

ПД – полные дни работы.

Как упоминалось ранее, работник предприятия, находящегося в командировке, работодатель оплачивает заработную плату, рассчитанную по среднему заработку (статья 167 Налогового кодекса РФ), используя следующую формулу:

$$\text{ВЫП(КОМ)} = \text{РД(КОМ)} \times \text{СД}, \quad (7)$$

где ВЫП(КОМ) – выплачиваемая зарплата за период командировки;

РД(КОМ) – длительность командировки в днях (только рабочих);

СД – средняя дневная зарплата командированного.

Показатель СД рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{СД} = \text{БАЗА (ПЕРИОД)} / \text{РД (ПЕРИОД)}, \quad (8)$$

где БАЗА – зарплата, выплаченная работнику за полных 12 месяцев, предшествующих его отправке в командировку;

РД – количество рабочих дней за полных 12 месяцев, предшествующих отправке работника в командировку.

2.3 Страховые взносы

Страховые взносы, выплачиваемые работодателями во внебюджетные фонды, что означает предоставление общине поддержки населения страны – таких как, трудоспособному, а также на пенсию. Вследствие этого контроль за этими расходами очень важен. В соответствии, высок и риск вменения штрафов за полное перечисление денежных средств или непредоставление документов для осуществления контроля. Оттого бухгалтерский учет в этой области крайне важен.

В настоящее время имеется множество видов начислений: пенсионные; медицинские (взносы в ФФОМС); взносы на обязательное социальное страхование на случай смерти, места и перемещения; взносы на страхование от несчастных случаев. Налоги, уплачиваемые организациями, которые платят уплаченные физическому лицу (зарботная плата работников, расходы на оказание услуг физическим лицам) [17].

Налоги облагаются следующим образом:

1. Оплата работнику по заключенному контракту работы (оплата труда, премии, отпускные и др.).
2. Оплата по условиям договора. Это могут быть договоры на выполнение любых работ, оказание услуг и т.д.

Имеется, в том числе закрытый перечень выплат, которые не подлежат страхованию, и налоги за «травму». Например, эти затраты для отдельного человека никак не связаны с его работой, расходы на внештатную работу ссылка ниже или контракты ГПХ – возврат кредита или финансовая помощь членам семьи умершего работника [18].

Для каждого физического лица организация рассчитывает индивидуальные налоги, исходя из полученных денег. Налоговая база рассматривается как совокупный результат в течение календарного года. Для отдельных видов доходов налогооблагаемой базой является ограниченное время.

Основные тарифы страховых взносов в 2018 году представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Основные тарифы страховых взносов

Показатель	Тариф в 2020 году
Для обязательного пенсионного страхования (в мерах 1 292 000 р.)	22%
Для обязательного пенсионного страхования (сверх 1 292 000 р.)	10%
Для обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и вследствие с материнства(в мерах 912 000 р.)	2,9%
Для обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и вследствие с материнства в отношении иностранцев и лиц без гражданства, временно пребывающих в РФ (кроме ВКС) (в пределах 912 000 р.)	1,8%
Для обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и вследствие с материнства (сверх 912 000 р.)	0 %
Для обязательного медицинского страхования (пропуская иностранцев и лиц без гражданства, временно находящихся в РФ, в том числе ВКС)	5,1 %

Работодатели выплачивают страховые взносы из заработной платы работников, работающих во вредных и опасных условиях. Ставки зависят от результата специальной оценки или ее отсутствия (п. 3 ст. 425-426 НК РФ). Чтобы специальная оценка условий труда не проводилась, а классы условий труда по состоянию на 2020 год требовали следующих дополнительных тарифов-таблица 6.

Таблица 6 – Дополнительные тарифы страховых взносов

Кто платит	Тариф взносов на пенсионное страхование, %
Руководители и предприниматели платят работникам, участвующим в мероприятиях, указанных в пункте 1 части 1 статьи 30 Закона № 400-ФЗ от 28 декабря 2013 года (согласно перечнем 1, утвержденному Кабинетом министров. СССР от 26 января 1991 года, № 10)	9,0
Руководство и предприниматели, которые платят работникам, участвующим в деятельности, участвующей в пункте 2-18 части 1 статьи 30 Закона № 400-ФЗ от 28 декабря 2013 г. (фирмы, полученные до наступления срока предварительного заключения, список должностей и учреждений был утвержден)	6,0

Если проведена специальная оценка условий труда, то другие тарифы распределены по классу – таблица 7.

Таблица 7 – Классы дополнительных тарифов страховых взносов

Условия труда	Тариф взносов на пенсионное страхование, %	Основание
класс – опасный подкласс – 4	8,0	п. 3 НК РФ ст. 428
класс – вредный подкласс – 3.4	7,0	
класс – вредный подкласс – 3.3	6,0	
класс – вредный подкласс – 3.2	4,0	
класс – вредный подкласс – 3.1	2,0	
класс – допустимый подкласс – 2	0,0	
класс – оптимальный подкласс – 1	0,0	

Для учета расчетов с внебюджетными фондами предусмотрен счет 69 «Расчеты по соцстрахованию и обеспечению». Для него открыты субсчета по каждому виду расчетов [19].

Как правило, компании платят полную оценку по удержаниям ежемесячно. Но если вы предупредите об отпуске по болезни или сотрудница уйдет в декретный отпуск – ситуация изменится.

Проводка ДТ 69 «Взносы» Кт 70» Расчеты по оплате труда « будет отражать начисление больничного листа (за те дни, которые оплачивает ФСС) – по выплате в конце месяца будет определяться страховая премия, рассчитанная из заработной платы, и остаток средств на счете 69 в конце месяца. Здесь у компании есть два варианта:

1. Оплатить полностью рассчитанные взносы, подать документы в ФСС и, получив деньги на банковский счет, совершите эту операцию Дт 51 Кт 69.

2. Немедленно, в течение одного календарного года, уменьшите сумму начисленных страховых взносов на сумму расчетного больничного листа.

По всем расчетам с внебюджетными фондами общество представляет отчетность с периодичностью, установленной законом. В данное время

отчеты представляются в инспекцию ФНС и территориальные подразделения ФСС и ПФР – таблица 8.

Таблица 8 – Виды отчетов по взносам во внебюджетные фонды

Наименование отчета	Куда сдавать	Сроки сдачи	Документ, утвердивший бланк отчета
Единый расчет по страховым взносам	Федеральная налоговая служба	Не позднее 30-го числа по окончании отчетного периода	Приказ ФНС от 10.10.2016 № ММВ-7-11/551@
Сведения о среднесписочной численности работников		Не позднее 20 января следующего года	Приказ ФНС России от 29.03.2007 № ММ-3-25/174
Расчет 4-ФСС	Фонд социального страхования	Не позднее 20-го числа по окончании квартала – отчет на бумаге, 25-го числа – в электронном виде	Приказ ФСС России от 26.09.2016 № 381
СЗВ-М	Пенсионный фонд	Ежемесячно не позднее 15-го числа	Постановление Правления ПФР от 01.02.2016 № 83п
СЗВ-СТАЖ		До 1 марта включительно	Постановление Правления ПФР от 11.01.2017 № 3п

Отчетность по страховым взносам в ИФНС. С 1 января 2017 года контроль за взносами был передан ИФНС. Исключение составляет страхование от травм. Поэтому новый единый расчет страховых взносов должен представляться в Инспекцию Федеральной налоговой службы ежеквартально [20].

Крайний срок представления отчета – не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Если крайний срок приходится на выходные или праздничные дни, он переносится на следующий рабочий день.

Выводы по второй главе работы.

Фонд оплаты труда предприятия формируется из: средств на выплату заработной платы; выплат, произведенных за учебный отпуск, за простои

организации, за вынужденные прогулы; надбавок к заработной плате; премиального вознаграждения.

Основная заработная плата состоит из следующих материальных вознаграждений: оклад или доход от сдельной работы; денежные выплаты в процентах от суммы проданных товаров; вознаграждения за сверхурочную работу; доплаты к заработной плате. **К дополнительной заработной плате** относятся: денежные выплаты за отпуск и временной нетрудоспособности; компенсация увольнения; расходы, связанные с оплатой проезда или еды; прибыль, полученная за расчетный период; другие надбавки и премии, не предусмотренные непосредственно действующей формой оплаты труда.

В настоящее время отчеты о начислении заработной платы подается: 1) в Федеральную Налоговую службу по месту регистрации предприятия; 2) в департамент Федеральной налоговой службы и по предыдущему месту регистрации предприятия; 3) в органы статистики по месту регистрации предприятия.

В случае неправильного расчета заработной платы бухгалтера могут обязать возместить причиненный ущерб в соответствии со статьями 238, 241 и 243 ТК РФ: 1) если бухгалтер был принят в условиях под полную ответственность, полная сумма ущерба будет взыскана (статья 243 ТК РФ); 2) в иных случаях бухгалтер несет ответственность в пределах среднемесячной заработной платы (статья 241 ТК РФ).

3 Порядок учета расчетов с персоналом по оплате труда в Республике Узбекистан

3.1 Краткая характеристика Управлении по производству потребительских товаров АО «Алмалыкский ГМК»

Полное наименование – Управление по производству потребительских товаров Акционерное Общество «Алмалыкский горно-металлургический комбинат».

Генеральный директор АО «Алмалыкский ГМК» – Хурсанов Абдулла Халмурадович

Предприятия управление по производству потребительских товаров вспомогательное организация Алмалыкского горно-металлургического комбината. АО «АГМК» является одним из крупных горно-металлургических предприятий Узбекистана, в котором производится большая часть дорогих, редких и черных металлов, содействующих в развитие металлургическую промышленность Республики. Кроме этого в АО «АГМК» производятся разнообразные потребительские товары, и оказывается качественные услуги. В том числе УППТ находясь в составе АО «АГМК» ориентировано добавить свою долю на расцветание АО «АГМК» и удовлетворять населению качественными товарами и услугами.

На сегодняшний день АО «Алмалыкский ГМК» объединяет множественных промышленных предприятий – рудников, обогатительных фабрик, металлургических заводов, ремонтных, транспортных, производство товаров народного потребления и других вспомогательных цехов. Здесь применяют сложнейшие, а в некоторых случаях не встречающиеся нигде больше новые технологии добычи, транспортировки и переработки цветных металлов. Создание АО «АГМК» сопутствовалось формированием соответствующей социальной инфраструктуры. Его появление дало возможность для создания многих больших предприятий химической, легкой

пищевой, местной промышленности, мощных строительных организаций. В том числе Управление по производству потребительских товаров (далее УППТ) сформировано в 2007 году соединением двух предприятий: управление по производству товаров народного потребления и управление по производству сельскохозяйственных продуктов. Местонахождение УППТ ул. Ш.Рашидова 53, 2-общезитие АГМК города Алмалыка. Предприятие создано организации деятельности по производству, переработку, реализации товаров и сельскохозяйственных продукции, продукции животноводства и растениеводства и услуг подразделениям АГМК и другим предприятиям. Для достижения целей своей деятельности УППТ может брать права, получать обязанности и выполнять все виды деятельности, которые не будут возражать функционирующему гражданскому кодексу Республики Узбекистан.

Предметом деятельности УППТ является:

- Производство товаров народного потребления, продукция производственно- технического предопределения;
- Производства, переработка и реализация сельскохозяйственной продукции, продукции животноводства и растениеводства;
- Предоставление услуг подразделениям АГМК, а также организациям и жителям города.
- Общественное питание, оптовая и розничная торговля производственными и непроизводственными товарами.
- Оптовая и розничная торговля материально-техническим ресурсам.
- Хранение овощей и фруктов своих продуктов и других организации или населений.
- Другие виды деятельности и услуг незапрещённые Законодательством Руз.

Штат работников УППТ на конец 2019 года составляет 1081 человек, в том числе, по всему комбинату этот показатель составляет 34 519 человек.

Для УППТ главная цель – содействовать развитию и экономическому расцветанию АО «Алмалыкского ГМК», города и каждого члена многонационального коллектива и их семей, в том числе безусловно, соблюдать законодательные нормы и правила, поддерживать честные добропорядочные связи с государством, с коммерческими партнерами, конкурентами и иными заинтересованными сторонами – для комбината вы стимул увеличения и совершенствования см приложение В, Г – Организационная структура предприятия.

УППТ АО «АГМК» осуществляет свою деятельность в целях:

- Получение прибыли;
- Увеличение рынка сбыта и обеспечения работников комбината свежими продуктами питания, специальными одежками и т.д.
- Обширного привлечения инвестиций, организации с крупными фирмами Узбекистана, и компаниями совместных производств и предприятий на основе современных технологий и обеспечивающих новых конкурентных преимущества.
- Формирования и реализации общей стратегии развития всех цехов УППТ. Бухгалтерия ведется в программе 1С:Бухгалтерия.

Адрес: 110100, Республика Узбекистан, город Алмалык, ул. Фахрийлар 27.

р/с 20210000200130833001

МФО: 00459

Банк: Филиал Алмалыкский КИБ Ипотека Банк

ИНН: 2020328794

ОКЭД: 24440

ОКПО: 00193950

Основные виды деятельности Общества:

- система нормирования труда;
- система организации труда;
- система оценки, оплаты и стимулирования труда сотрудников;

– организационное управление и управление трудом.

Органом контроля за финансово-хозяйственной и правовой деятельностью Общества является ревизионная комиссия.

В организации используется повременно-премиальная система оплаты труда.

Организация оплаты труда на предприятии регламентирована документами внутреннего трудового распорядка, а именно Положением об оплате труда и премировании работников.

3.2 Организация учета оплаты труда на примере УППТ АО «Алмалыкский ГМК»

Тема заработной платы в системе бухгалтерского учета играет значительную роль на предприятиях всех форм собственности, заработная плата, начисляемая работникам предприятия, в высокой уровня воздействует на себестоимость работ, услуг или готовой продукции, вследствие этого тема изучения, абсолютна, актуальна.

В АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» введутся соответствующее оформление, хранение и учет документов, связанных с персоналом. Последовательность настоящих документов находится в отделе кадров, а часть хранится в бухгалтерии. В подробности, в бухгалтерии хранятся:

- приказы о приеме на работу, о продвижениях по службе, об увольнении;
- приказы о различных выплатах (помимо основной заработной платы), об отпусках, об оплатах длительных командировок, об оплатах при отрыве сотрудников от работы; - личная карточка работника, в которой фиксируются сведения о профессиональном мастерстве, о личных качествах работников, о его семье и т.п.

Первичный учет кадров в АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» ведется кадровой службой. Раньше данный учет

был стандартизирован государством, которое устанавливало формы первичного учета кадров серии «Т». В последние годы стандартизация первичного учета кадров была отменена, и это предоставило право предприятиям устанавливать такие формы первичного учета кадров, которые им необходимы. Но многие предприятия продолжают вести учет явок на работу и использования рабочего времени при помощи табельного учета.

Начисление заработной платы в АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» производится один раз, 10 числа текущего месяца за предыдущий месяц. Для начисления заработной платы используется оклад, указанный в трудовом договоре с сотрудником и штатном расписании.

Расчет тарифных ставок и должностных окладов на комбинате осуществляется на основе 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 поправки к ЕТС, установленные постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 января 2012 года № 6 «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Узбекистан». В соответствии с указанным решением с 1 января 2012 года нулевой разряд был отменен, и первый разряд единого тарифного плана по оплате труда была установлена в категорию 1. На основании финансовых возможностей и результатов хозяйственной деятельности предприятие установило 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.

Заработная плата в АО «АлмалыкскийГМК» по коллективному договору выдается один раз в месяц, по требованию работника допускается

выдача аванса, сумма аванса не должна превышать его среднемесячного заработка.

Для увеличения производительности и результативности на комбинате было введено положение о вознаграждении сотрудников на основе базовых результатов. Предельный процент премии к должностному окладу или месячной тарифной ставке составляет 65%.

Оплата за ночное время с 22.00 до 6.00, а в период с 21.00 до 7.00 производится в размере:

- работникам промышленно-производственного персонала 1,6 часовой тарифной ставки (оклада),
- сотрудникам службы безопасности 1,5 часовой тарифной ставки (оклада)

Соответственно коллективному договору, работникам завода выплачивается ежемесячное вознаграждение за выслугу лет, анализируем таблицу – из которой понятно, что процент премии зависит от непрерывной службы работника, тем больше работник работал, чем выше премия за выслугу лет.

Таблица 9 - Премия за выслугу лет.

№	Пром. Персонал		Непром.персонал	
	Выслуга лет	Ставка	Выслуга лет	Ставка
1	1-3	15%	1-3	15%
2	3-5	30%	3-5	20%
3	5-10	45%	5-10	35%
4	10-15	60%	10-15	45%
5	Свыше 15 лет	75%	Свыше 15 лет	60 %

Можно учитывать производство при сдельной форме оплаты труда, где можно рассчитать выполненную работу в натуральных единицах измерения. Вознаграждение производится в соответствии с объемом выполненных работ. Производство по сдельной системе оплата труда может

быть как индивидуальным, так и коллективным.

В актах указывается количество выполненной работы и норма времени на выполнение этой работы и соответствующая тарифная ставка данной продукции.

Сдельная форма оплаты труда применяется в «Управлении по производству потребительских товаров» в следующих цехах предприятия:

– Цеха по организации надомного труда (вязальщикам, прядильщикам, швеям, столярам).

– Цеха овцеводства и коневодства (чабанам).

Рассмотрим расчет заработной платы швеи надомного труда по сдельной форме оплаты труда см приложение Ж.

Швея надомного труда Гапирова Марамат шила костюм рабочий модель А. 10 шт. Установленная норма времени на данный костюм 3,62 часа. Соответствующая тарифная ставка 3 разряд- 6989,66 сум.

Сначала определяем стоимость на одну продукцию:

$$6989,66 \times 3,62 = 25\,302,57 \text{ сум}$$

Следовательно начислению на 10 штук костюма:

$$25\,302,57 \times 10 = 253\,025,69 \text{ сум}$$

В том числе, надомникам оплачивается компенсация израсходованной элек.энергии, вода и т.п. за производству дома. Установленная норма расхода элек.энергии на костюма модель А. 1,0181 Вт. Стоимость 1 кВт – 295 сум.

Рассчитаем компенсацию:

$$1,0181 \times 10 \times 295 = 3\,003,40 \text{ сум.}$$

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.

Проанализируем последовательность начисления и выдачи заработной платы на предприятии.

Сотрудник мраморного цеха отработал за месяц 168 часов. Оклад по штатному расписанию 924 000 сум. За выполнение планового показателя по производству сотруднику выплачивается премия – 45 % заработка, также отработано сверхурочно 24 часов. Следовательно, общий заработок сотрудника за данный месяц будет равен сумме заработной платы по окладу, премии за выполнение плана, оплаты за сверхурочную работу.

Заработная плата за отработанные 168 часов при окладе 924 000 сум составит 924 000 сум.

Премия за выполнение плана – 45 % от заработка, т. Е. 415 800 сум (45% x 924000).

Районный коэффициент 133 800 (60% от 223000 сум). 223 000 – МРОТ по Руз.

Выслуга лет (за стаж работы в организации более 2 лет 15% от 924 000 сум) 138 600 сум. (вид оплаты 052).

Оплата за сверхурочную работу производится в двойном размере и составляет 924 000: 168 ч = 5 500*24ч*2 = 264 000 сум.

Общий заработок составит 1 876 200 сум (924 000 + 415 800 +133 800+138 600+264 000).

Каждому сотруднику АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» гарантировано право на оплачиваемый ежегодный отпуск для отдыха и восстановления работоспособности.

Во время трудового отпуска за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок, их не могут быть уволить по инициативе работодателя, за исключением случая полной ликвидации предприятия.

Ежегодный основной отпуск – это длительный свободный от выполнения трудовых обязанностей непрерывный период времени, предоставляемый за работу в течение рабочего года. Рабочий год для каждого работника считается индивидуально – 12 месяцев со дня начала его работы по трудовому договору. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск

появляется у работника с начала действия трудового договора.

В соответствии с социальной программой каждому работнику выплачивается материальная помощь за трудовой отпуск в размере одного месячного оклада или месячной тарифной ставки. Премия выплачивается при условии, что работник не должен иметь грубого нарушения в течение 11 месяцев.

Материальная 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.

Законодательно определена наименьшая длительность ежегодного основного отпуска – не менее 15 рабочих дней (статья 134 ТК).

Длительность отпусков исчисляется в рабочих днях по календарю из расчета 6-дневной рабочей недели, даже если на предприятии установлена 5-дневная (статья 139 ТК).

Среднемесячная заработная плата за отпускные рассчитывается в порядке, установленном пунктом 1 Порядка расчета среднемесячной заработной платы. Расчет основан на заработной плате, установленной путем тарификации или официальной заработной платы в день расчета, с увеличением на 1/12 суммы, превышающей установленный тариф или заработную плату в расчетный период.

Для установления выплат, превышающих тарифную часть заработной платы (должностной оклад), учитывается расчетный период, равный 12 месяцам, предыдущим выходу работника в отпуск.

Для расчета среднего заработка учитываются:

- заработная плата, начисленная по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
- заработная плата, начисленная за выполненную работу по сдельным

расценкам;

- заработная плата, начисленная в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;

- заработная плата, выданная в не денежной форме;

- суммы денежного довольствия, денежных вознаграждений и других выплат, полученных в связи с несением службы (исполнением служебных обязанностей) военнослужащими министерств обороны, внутренних дел, по чрезвычайным ситуациям, Службы национальной безопасности, рядовому, сержантскому и офицерскому составу органов внутренних дел и сотрудникам Государственного таможенного комитета. При этом суммы довольствия и другие перечисленные выплаты не облагаются единым социальным платежом, однако с 1 августа 2012 года являются объектом обложения страховыми взносами граждан;

- надбавки за ученую степень (если они выплачиваются предприятием) и почетное звание;

- выплаты стимулирующего характера;

- компенсационные выплаты;

- оплата за неотработанное время;

- выплаты членам органа управления юридического лица (наблюдательного совета или другого аналогичного органа), осуществляемые самим юридическим лицом.

Статья 172 НК признает вышеперечисленные выплаты в целях налогообложения доходами в виде оплаты труда.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты, не относящиеся к оплате труда и не облагаемые страховыми взносами (статьи 306–308 НК). облагаются взносами по соцстраху доходы в виде оплаты труда (статья 172 НК), выплачиваемые физическим лицам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем и выполняющим работу по заключенному трудовому договору (контракту).

Продолжительность отпусков исчисляется в рабочих днях по календарю из расчета 6-дневной рабочей недели (статья 139 ТК). Поэтому, даже если на предприятии установлена 5-дневная рабочая неделя, отпуск рассчитывается исходя из 6-дневки. При расчете отпускных или компенсации за неиспользованный отпуск в расчете на 6-дневную неделю среднемесячная продолжительность принимается в размере 25,4 дня. Соответственно, среднедневная заработная плата для расчета отпускных определяется делением среднемесячной заработной платы на 25,4.

Работнику АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» предоставлен очередной ежегодный отпуск с 3 декабря 2019 года сроком на 24 рабочих дня (15 дней основного и 9 дополнительного). Заработок за 12 календарных месяцев, предшествующих уходу в отпуск представлен в таблице 10.

Таблица 10 – Заработная плата сотрудника предприятия за предыдущих 12 месяцев в тысячах суммов.

Месяцы	Заработная плата	В том числе по тарифу	Сверх тарифа
Декабрь м-ц 2018г.	1400	800	600
Январь м-ц 2019 г.	1600	900	700
Февраль м-ц 2019 г.	1600	900	700
Март м-ц 2019 г.	1600	900	700
Апрель м-ц 2019 г.	1600	900	700
Май м-ц 2019 г.	1600	900	700
Июнь м-ц 2019 г.	1600	900	700
Июль м-ц 2019 г.	1600	900	700
Август м-ц 2019 г.	1600	900	700
Сентябрь м-ц 2019 г.	1600	900	700
Октябрь м-ц 2019 г.	1600	900	700
Ноябрь м-ц 2019 г.	1600	900	700
Итого за 12 месяцев	19000	10700	8300

Заработная плата по тарификации на день расчета – 900,0 тыс. сум.

В последней колонке показаны суммы, на которые начисляются страховые взносы.

Среднемесячная заработная плата работника составила:

$$900\ 000 + (8\ 300\ 000 : 12) = 1\ 591\ 666 \text{ сум, } 67 \text{ тийин.}$$

Где: 900 000 – должностной оклад;

8 300 – превышающие ее суммы;

12 – количество месяцев в расчетном периоде.

Среднедневной заработок за расчетный период составит 62 664 сум

$$(1\ 233\ 333 : 25,4)$$

сумма начисленных отпускных – 1 503 936 сум

$$(62\ 664 \times 24)$$

Бухгалтеру «Управление по производству потребительских товаров» предоставлен очередной ежегодный отпуск с компенсацией с 1 апреля по 17 апреля 2020 год, сроком на 28 рабочих дня (15 дней основного, 9 дополнительного и 13 дня с компенсацией). Бухгалтер работает по 7 разряду, что оклад составляет -1 507 897 сум. Рассчитаем среднюю заработную плату из фактической заработной платы за 12 месяц.

Таблица 11 - Сумма дохода на указанный период бухгалтера «Управление по производству потребительских товаров»

Месяцы	Сумма доплат
Апрель м-ц 2019 г.	2 091 387,93
Май м-ц 2019 г.	1 924 339,13
Июнь м-ц 2019 г.	1 728 606,87
Июль м-ц 2019 г.	1 370 314,06
Август м-ц 2019 г.	1 609 658,94
Сентябрь м-ц 2019 г.	2 238 899,43
Октябрь м-ц 2019 г.	2 405 095,72

Продолжение таблицы 11	
Ноябрь м-ц 2019 г.	2 405 095,72
Декабрь м-ц 2019г.	2 405 095,72
Январь м-ц 2020 г.	2 473 636,49
Февраль м-ц 2020 г.	2 029 595,02
Март м-ц 2020 г.	1 891 439,90
Итого за 12 месяцев	24 573 164,93

Общая сумма доходов за 12 месяц составила 24 573 164 ,93 сум.
 Таким образом, чтобы рассчитать суммы отпускных, общую сумму доходов делим на 12 месяц:

$$24\ 573\ 164,93:12=2\ 047\ 763,74$$

К полученному сумму добавляем оклад рабочего:

$$2\ 047\ 763,74+1\ 507\ 897=3\ 555\ 660,74$$

Теперь делим на среднедневную в месяц 25,1 дня:

$$3\ 555\ 660,74:25,1=141\ 659,79$$

141 659,79 сум. У нас вышло среднедневная сумма.

Умножаем на количества дня отпускных:

$$141\ 659\ ,79*28=3\ 966\ 474,12\ \text{сум. Получилось сумма отпускных.}$$

Прибавляем оклад рабочего:

$$3\ 966\ 474,12+1\ 507\ 897=5\ 474\ 371,12$$

Удерживаем налоги (5 474 371,12-13%)

$$5\ 474\ 371,12-711\ 668,25=4\ 762\ 702,87\ \text{сумма к выдаче.}$$

Приложение Е. Промежуточный расчет сотрудника.

Из начисленной заработной платы работников АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» производит различные удержания.

К обязательным удержаниям относятся подоходный налог и отчисления в пенсионный фонд.

По закону Республики Узбекистан от 24.12.2018 г. № ЗРУ-508 «О

внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с принятием основных направлений налоговой и бюджетной политики на 2019 год», с 2019 года с работников удерживается НДСЛ по единой ставке 12%, расчет сдается каждый месяц, а платеж не позднее срока его расчета.

Ставка налога на дивиденды и проценты физлиц-резидентов снижается с 10 до 5%. По налогу на доходы физических лиц – резидентов вместо действующей 4–ступенчатой шкалы налогообложения с 2019 года вводится единая ставка – 12%.

- Рассчитаем НДСЛ в февраль месяц.

Работница швейного цеха работает по 4 разряду. В феврале она отработала 160 часов.

Страховые взносы с ее зарплаты составляет 196 680 сум. ($1\ 639\ 000 \cdot 12\%$).

После вычетов страховых взносов работнице выплачивается:

$$1\ 639\ 000 - 196\ 680 = 1\ 442\ 320 \text{ сум НДСЛ}$$

Сумма обязательных взносов на ИНПС за февраль составит:

$$(1\ 639\ 000 - 196\ 680) \cdot 1\% = 14\ 423,20 \text{ сум.}$$

За февраль в бюджет перечисляется:

$$196\ 680 - 14\ 423,20 = 182\ 256,80 \text{ сум.}$$

После удержания НДСЛ и страховых взносов работнику выплачивается:

$$1\ 639\ 000 - 182\ 256,80 - 14\ 423,20 = 1\ 442\ 320 \text{ сум.}$$

Расчет НДСЛ с работника имеющего право на льготу по статье 380 НК. Соответственно части 1 статьи 380 НК из совокупного дохода граждан, имеющих право на льготу (например, одиноких матерей, имеющих двух или более детей до 16 лет), ежемесячно исключается 1,41 МРОТ.

Уборщице мебельного цеха начислялась за февраль месяц зарплата 1 739 000 сум.

$$1\ 739\ 000 - (634\ 880 \cdot 1,41) = 843\ 819,20 \text{ сум.}$$

Рассчитаем налог за февраль месяц

$$843\ 819,20 \cdot 12\% = 101\ 258,31 \text{ сум.}$$

Обязательные взносы на ИНПС составит 843,82 сум ($843819,20 \cdot 0,1\%$)

В бюджет перечисляется 100 414,49 сум ($101\ 258,31 - 843,82$) НДСЛ

На руки работница получает 1 638 585,51 ($1739\ 000 - 100\ 414,49$)

- Расчет НДСЛ, если доход меньше льготы.

У работника зарплата составила за март месяц 800 000 сум.

$634\ 880 \cdot 1,41 = 895\ 180,80$ сум.

Зарплата работника 800 000 сум, меньше размера льготы 895 180,80 сум.

Рассчитаем налог за март месяц.

$800\ 000 \cdot 12\% = 96\ 000$ сум. НДСЛ

Обязательные взносы на ИНП составляет 800 сум. ($800\ 000 \cdot 0,1\%$)

За март в бюджет перечисляются 95 200 сум. ($96000 - 800$)

После вычета налога работник получает на руки 704 000 сум. ($800\ 000 - 95\ 200$).

Обязательные отчисления во внебюджетный Пенсионный фонд при Министерстве финансов Республики Узбекистан рассчитываются в соответствии с разделом XV Налогового Кодекса РУз, утвержденного Законом от 25.12.2007г №ЗРУ-136 и:

Приложением № 11 к Постановлению от 04.03.2013 г. МФ № 23 и ГНК № 2013-8, зарегистрированным МЮ 22.03.2013 г. № 2439, с учетом изменений МЮ 13.06.2014 № 2439-1 «Формы налоговой отчетности по обязательным отчислениям во внебюджетный Пенсионный фонд, Республиканский дорожный фонд и во внебюджетный Фонд реконструкции, капитального ремонта и оснащения общеобразовательных школ, профессиональных колледжей, академических лицеев и медицинских учреждений»;

Ставка обязательных отчислений установлена в размере 1,6 % (пункт 3 постановления Президента РУз 22 декабря 2015 года № ПП-2455 «О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах государственного бюджета республики Узбекистан на 2016 год» и в соответствии с Приложением №23 к вышеуказанному постановлению).

Счета учета расчетов с персоналом по оплате труда предназначен для обобщения информации о текущей задолженности персоналу, как состоящему так и не состоящему в списочном составе завода, по оплате труда по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам.

Учет осуществляется на счетах:

6710 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;

6720»Депонированная заработная плата».

По кредиту счета 6710 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы:

- начисления по оплате труда в корреспонденции со счетами затрат;
- пособия по государственному социальному страхованию, пенсии и другие аналогичные суммы в корреспонденции со счетом 4520 «Авансовые платежи в государственные целевые фонды»

- оплата труда начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, резерва на ремонт в корреспонденции со счетом 8910 «Резервы предстоящих расходов и платежей»

По дебету счета 6710 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются удержания из начисленной суммы подоходного налога, платежей по исполнительным листам и другие удержания, а также выплаты заработной платы, отпускных, премий, пособий, пенсий и т.п.

Начисленные, но не выплаченные в установленной срок суммы заработной платы, отпускных, премий, пенсий, пособий отражаются по дебету счета 6710 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 6720 «Депонированная заработная плата». Отражение хозяйственных операций по счетам бухгалтерского учета представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Отражение хозяйственных операций по счетам бухгалтерского учета АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» в тысячах суммов

Содержание операций	Первичный документ	Корреспондирующие счета		Сумма
		Дебет	Кредит	
Начислена заработная плата работниками предприятия	Расчетная ведомость №41 от 31.12.2019 г.	2010, 2310, 2510, 2710	6710	758 635,2
Начислен НДФЛ	Расчетная ведомость №41 от 31.12.2019 г.	6710	6424	58 419,63
Начислены отпускные выплаты	Расчетная ведомость №41 от 31.12.2019 г.	2010, 2310, 2510, 2710	6710	854 216,36
Выдан аванс за март месяц	Платежная ведомость №24	6710	5010	245 689,12
Удержаны алименты	Расчетная ведомость №41 от 31.12.2019 г.	6710	6792	125 452,32
Перечислен НДФЛ	Платежное поручение № 654 от 31.12.2019 г.	6424	5110	58 419,63
Выдача заработной платы	Платежное поручение от 31.12.2019 г.	6710	5010	452 863,25

В целом порядок ведения аналитического и синтетического учета соответствует предъявляемым требованиям нормативных актов по бухгалтерскому учету.

3.3 Сравнительный анализ Российской и Узбекской системы учета оплаты труда

Как в Российской Федерации, так и в Республике Узбекистан бухгалтерская отчетность ведется на основе первичных учетных документов, которые должны составляться в ходе хозяйственных операций и соответствовать стандартным формам, а при их отсутствии - разрабатываться самим предприятием. При разработке самих форм документов образцы их должны прилагаться к Положению об учетной политике. В рамках

нормативных документов Федеральный закон "О бухгалтерском учете", несомненно, является самым важным.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда в Российской Федерации реализуется согласно с четырехуровневой системой нормативного учета

Таблица 13.

Таблица 13 – Сравнительный анализ нормативного регулирования оплаты труда РФ и РУз

Уровень регулирования учета заработной платы	НПА РУз	НПА РФ	Сходства/различия
Первый уровень	Трудовой кодекс Республики Узбекистан (Утвержден Законом РУз от 21.12.1995 г.), закон Республики Узбекистан от 13 апреля 2016 г. № ЗРУ-404 «О бухгалтерском учете»	ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016), ФЗ-402 «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011	Общими для всех Трудовых кодексов являются следующие институты трудового права: 1. Социальное партнерство. 2. Трудовой договор. 3. Рабочее время. 4. Время отдыха. 5. Оплата труда. 6. Гарантийные и компенсационные выплаты. 7. Дисциплина труда. 8. Материальная ответственность сторон трудового договора. 9. Охрана труда. 10. Трудовые споры.
Второй уровень	Стандарты (положения) по бухгалтерскому учету, утверждаемыми приказами Минфина Республики Узбекистан	Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» [11] ПБУ 10/99	Устанавливают правила отражения в бухгалтерском учете предприятия расходов, связанных с оплатой труда, порядок включения их в себестоимость продукции (работ, услуг)

Продолжение таблицы 13			
Третий уровень	НСБУ № 21	План счетов бухгалтерского учета и инструкции по его применению	Раскрывают механизм применения различных бухгалтерских приемов
Четвертый уровень	Внутренние локальные акты предприятия	Внутренние локальные акты предприятия	Регламентируют бухгалтерский учет и бухгалтерскую отчетность в самой организации

Регулирование заработной платы в исследуемых странах выполняется на основе совмещения мер государственного влияния с системой договоров. Государственное регулирование оплаты труда включает: налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, в том числе доходов физических лиц, определение районных коэффициентов и процентов надбавок; установление государственных гарантий по заработной плате.

Регулирование оплаты труда в РФ и РУз на основе договоров и соглашений обеспечивается генеральным, региональными, отраслевыми, территориальными соглашениями, коллективными договорами, трудовыми договорами (контрактами).

Таблица 14 – Счета по оплате труда в РФ и Руз.

В Российской Федерации			В Республике Узбекистан	
Дебет	Кредит	Наименование операции	Дебет	Кредит
20	70	Начисление заработной платы	2010, 2310, 2510, 2210, 2520	6710
91	70	Начислена премии	2010, 2310, 2510, 2210, 2520	6710
91	70	Начисление материальной помощи	9400	6710
96	70	Начислены отпускные Дополнительный отпуск	2010, 2310, 2510, 2210, 2520, 9439	6710

При организации бухгалтерского учета хозяйствующие субъекты, являющиеся юридическими лицами, должны руководствоваться едиными методологическими основами и правилами, установленными законом "О бухгалтерском учете". Положением ведению о бухгалтерском учете и бухгалтерской отчетности является как в Российской Федерации, так и в Республике Узбекистан, План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций, инструкции по его применению, стандартные рекомендации по организации бухгалтерского учета субъектов предпринимательства.

Таблица 15– Сравнительный анализ основных статей РФ и РУз.

Российская Федерация	Республика Узбекистан	Название статьи	Различия и выводы
Статья 57 ТК РФ	Статья 73 ТК РУз	Содержание трудового договора	В Узбекском законодательстве в отношении данной статьи нет конкретных условий, в отличие от РФ. Статья в РФ более конкретизирована
75	98	Неполный рабочий день	- В РФ правом неполного рабочего дня может воспользоваться один из родителей. В РУз речь идет только женщине. - Так в РФ женщина имеющая ребенка-инвалида вправе работать неполный рабочий день или неделю до 18 летнего возраста ребенка, а в РУз до 16 летнего возраста ребенка-инвалида

Продолжение таблицы 15			
75	98	Трудовые отношения при смене собственника организации	При сравнении обеих статей можно сделать вывод, что в РУз относительно этой статьи инициатива о расторжении трудового договора исходит только от нового собственника, В Российской Федерации варианты расторжения трудового договора в связи со сменой собственника анализируются как по инициативе собственника, так и по инициативе работника
81	100	Прекращение трудового договора по инициативе работодателя	В РФ-14 пунктов в РУз-7 В РУз нет пункта касающегося прогула работника, создание конфликтной ситуации и т.п. Однако в РФ нет пункта расторгать трудового договора по причине пенсионного возраста, по моему взгляду данный пункт в законодательстве РУз, является лишним, потому что пенсионный возраст это не весома причина из-за которого следовало бы прекращать трудовой договор, если сам работник подобную инициативу не испытывает. Я считаю, что в РУз данный пункт был введен по причине нехватки рабочих мест среди молодежи, но принимая такой закон, страдает результативная деятельность предприятия, потому что именно пенсионеры более квалифицированы и опытыны, и они более дисциплинированы, здесь как говорится о двух концах где государство хочет защитить население от безработицы и голода. Ставит под угрозу ее экономическую часть.

Продолжение таблицы 15

131	153	Форма оплаты труда	Различаются формы оплаты труда. Так в РУз запрещается оплата труда в натуральной форме. В РФ такого запрета нет, но имеются ограничения соответственно которому заработная плата выдаваемая в не денежной форме, не должна превышать 20%
132	-	Оплата по труду	В РФ заработная плата зависит от квалификации работника, сложности исполняемой работы. Количества и качества затраченного труда в законодательстве РУз не указаны такие критерий
133	155	Минимальный размер оплаты труда	МРОТ в РУз, соответствует первому разряду ЕТС, не включающий в себя доплаты, надбавки, поощрительные выплаты и т.п. То есть включают в себя только минимальную тарифную ставку.
136	161	Порядок, место и сроки выплаты заработной платы	Как в РФ, так и в РУз, заработная плата должна выплачиваться каждые пол месяца, то есть два раза в месяц. За нарушение данного условия в РФ установлены конкретные штрафы, в то время как в РУз, точные размеры штрафов не установлены, но они могут устанавливаться в коллективном договоре предприятия. Не указаны также порядок и место выдачи заработной платы. Что касается АО «Алмалыкского ГМК», то заработная плата по коллективному договору выплачивается 1 раз в месяц.

Продолжение таблицы 15

-	-	Закон о бухгалтерском учете	- отличаются цели: в РФ-установление единых требований к БУ и составление отчетности
			- регулирование взаимоотношений в сфере организации, ведения БУ и составление отчетности. -различается трактовка бухгалтерского учета. В РФ бухгалтерский учет это формирование документированной информации, составление бухгалтерской отчетности на основании Федерального закона. В РУз создана упорядоченную система сбора, регистрации и обобщения бухгалтерской информации, методом сплошного, непрерывного документального учета хозяйственных операций составление на ее основе финансовой отчетности

Посмотрим различия в расчетах отпускных РФ и РУз.

По Постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 г. №922 (далее Положение № 922) среднемесячное число календарных дней для расчета отпуска 29,3 дня, в РУз. этот показатель 25,4 дня. В том числе в согласно статью 134 ТК РУз. дни на отпуск выдаются не менее 15 дней, дополнительно за стаж, за детей до 12 лет по 3 дня или до 16 лет для имеющим детей инвалидов. Инвалидам I и II группы, работающим до 18 лет – 30 календарных дня предоставляются отпуск. Согласно ТК 139 ст. от недели считается 6 дня отпуска в пятидневной работе тоже, воскресенье и праздники не считаются в отпуск.

Как РФ так и РУз для отпуска берется предшествующий заработок за 12 месяцев. Кроме того, в РФ отпускные выплаты не будут учтены во время расчёта среднего заработка, а РУз учитывается при расчете средней

зарплаты.

На сегодняшний день при предоставлении учебного отпуска оплачиваются все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), перепадаящие на время подобных отпусков, даваемый согласно со справкой вызовом учебного заведения (пункт 14 Правил № 922). Поэтому вРУз при оплачиваемом учебном отпуске за работником сохраняется средняя заработная плата (п.1 Прил.6 к ПКМ №133 от 11.03.1997 г.). Оплате подлежат рабочие дни, приходящиеся на календарный период ученического отпуска согласно справке-вызову учебного заведения.

Отметим, что в соответствии со ст. 124 ТК РФ запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. А в РУз нет такого запрета, сотрудник может годами не получить ежегодный отпуск, когда захочет, может брать за несколько год, но при этом материальная помощь оплачивается один раз.

Рассмотрим расчет отпускных в РФ.

Сотруднику предоставляется 24 дней отпуск, рассчитаем за 14дня. Если отработан период назад 12 месяцев полностью, то берем доход за 12 месяцев 360 000

$$(30\ 000 \times 12) = 360\ 000$$

Следом считаем среднедневную зарплату

$$360\ 000 / 12 / 29,3 = 1023,89$$

Сумма отпускных

$$1023,89 * 14 = 14\ 334,47$$

Можно выплатить так как, установленная МРОТ за 2020 год 12 130 р.

Если период не полностью отработан то, дни временной нетрудоспособности отнимается от этого месяца. Например, сотрудник выходит в отпуск 15 по 28 марта 2020 года, расчетный период будет с 1 марта 2019 по 28 февраля 2020 года. Он болел 8 дней в апреле прошлого года сумма больничного -14 500р, в мае заработок составил 35 500 р. За 11 месяцев доход составляет 650 000 р.

Рассчитаем дни отпуска:

$$29,3 \times 11 = 322,3 \text{ дня}$$

$$29,3 \times (22/30) = 29,3 \times 0,7 = 20,51$$

$$322,3 + 20,51 = 342,81$$

$$\text{Среднедневной заработок } (650\,000 + 35\,000) / 342,81 = 1\,999,64$$

Сумма отпускных:

$$1\,999,64 \times 14 = 27\,994,96$$

Можно оплатить, так как МРОТ составляет 12130 р.

В РФ оплата больничного листа считается соответственно установленными лимитами.

Таблица 16 – Предельные базы по социальным взносам

Года	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Лимит	670 000 р.	718 000 р.	755 000 р.	815 000 р.	865 000 р.

Берется заработок сотрудника за два предыдущих года и разделяется на 730. Сравнивается сумма с лимитами на текущий год. В РУз нет такого стандарта и оплата больничного листа не связано МРОТ.

Обеих государств нет различии в процентах оплаты больничного листа. Но, РУз со стажем менее 5 лет оплачивается 60 % заработной платы. А, РФ у кого стаж менее полугода, то для расчета используется следующая формула:

$$(\text{МРОТ} \times 24:730) \times 60\% \times \text{кол.дн.} = \text{сумма к выплате}$$

С января 2019 года МРОТ -11 280 р. А 2020 году -12 130

Максимальный среднедневной заработок для расчета пособий в 2019 году равен 2150,68 р. А 2020 году 2301,37 р. Покажем, откуда этот показатель:

Средний заработок не может быть больше показателя, рассчитанного исходя из предельных баз по взносам за два календарных года, за которые считают доход сотрудника.

Больничный лист 2020 года рассчитывается исходя из выплат за 2019 и 2018 годы. Предельные базы по социальным взносам за эти годы составляли 865 000 руб. и 815 000 руб. (постановления Правительства от 28.11.2018 № 1426 и от 15.11.2017 № 1378).

Следовательно, максимальный средний заработок в 2020 году составит 2301,37 руб. (865 000 руб. + 815 000 руб.) : 730 дн.

Теперь сравним РФ и РУз по удержанию НДФЛ и алиментов:

- ставки налоговых вычетов НДФЛ в РФ зависит от доходов, в РУз ставка определялась согласно 4-ступенчатой шкале налогообложения, с 2019 года вводится единая ставка – 12%.
- в РУз имеется стандартные вычеты НДФЛ, если в РФ работники имеющие детей до 18 лет, пользуются определенными стандартными вычетами. То в РУз таких оговорок нет, все платят одинаковый доход вне зависимости от наличия детей;
- в РУз после начисления НДФЛ удерживается 1% от суммы НДФЛ в счет накопительного пенсионного обеспечения граждан;
- удержания алиментов в РФ и РУз производится по одинаковой схеме и имеют одинаковые ставки.

Алименты

Как в Российской Федерации, так и в Республике Узбекистан, работодатель обязан, а работник не имеет право препятствовать работодателю удерживать из заработной платы суммы, указанные в исполнительных документах, выданных на основании решения (приговора) суда.

Также нужно отметить, что в случае если на предприятие поступил исполнительный лист или судебный приказ, в котором работник указан в качестве должника, работодатель должен произвести удержание по такому документу при каждой выплате денег этому работнику.

Следовательно, в Республике Узбекистан и также Российской Федерации алименты удерживаются с сотрудника только с той суммы

которая останется после удержания всех налогов. Кроме этого необходимо отметить, что в РУз размер взыскиваемых алиментов должен составлять не менее 75 % БРВ (базовая расчетная величина - 223 000 сумов) на каждого ребенка.

Процент удержания алиментов с работника на количество детей составляет:

- На одного ребенка: -25% от заработной платы в месяц;
- На двух детей: - 33,3% от заработной платы в месяц;
- На трех и более детей: -50% от заработной платы в месяц;

К обязательным платежам в РУз относятся: Единый социальный платеж; страховые взносы граждан во внебюджетный Пенсионный фонд; Обязательные отчисления предприятий во внебюджетный Пенсионный фонд;

В РФ к обязательным платежам относятся: Пенсионный фонд России; Фонд социального страхования; Фонд обязательного медицинского страхования.

Налогооблагаемой базой является доход рабочих, за исключением компенсационных, поощрительных выплат, доходов для перечисления на благотворительность. Налоговая ставка ЕСП составляет 25%, для рабочих 7,5%, основная доля средств перечисляются во внебюджетный пенсионный фонд. При необходимости предприятие на основании подтверждающего документа, может запросить средства у Пенсионного фонда на нужды рабочих, согласно перечню. Работники и организация также перечисляет взносы на индивидуальный накопительный пенсионный счет по ставке 1%. Социальные платежи в РФ и РУз отличаются друг от друга не только налоговыми ставками. Но и наименованием страхового взноса, к примеру в РУз нет страховых взносов в Фонд обязательного медицинского страхования, в РУз медицинское страхование осуществляется за счет средств внебюджетного пенсионного фонда, В РФ социальное страхование разделено на 3 подгруппы, у каждой подгруппы свои функции, ставки и т.п.

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б5А1	Батырова Н.А.

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	38.03.01
Уровень образования	Бакалавр		Экономика

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.) – опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) – чрезвычайных ситуаций социального характера 	<p>Рабочее место – стажер в бухгалтерии в Управлении по производству потребительских товаров АО «Алмалыкский ГМК»</p> <p>Вредные проявления: электромагнитные поля, ионизирующие излучения от компьютеров.</p> <p>Опасных проявлений факторов производственной среды нет.</p> <p>Чрезвычайных ситуаций социального характера нет.</p>
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы корпоративной культуры исследуемой организации; – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<ul style="list-style-type: none"> – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях.
<p>1. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – спонсорство и корпоративная 	<ul style="list-style-type: none"> – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – спонсорство и корпоративная благотворительность; – ответственность перед потребителями товаров

<p><i>благотворительность;</i> – <i>ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров),</i> – <i>готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</i></p>	и услуг (выпуск качественных товаров).
<p>2. <i>Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</i> – Анализ правовых норм трудового законодательства; – Анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов. – Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.</p>	– анализ правовых норм трудового законодательства; – анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.
Перечень графического материала:	
<p><i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i></p>	«Определение целей КСО в Управлении по производству потребительских товаров АО «Алмалыкский ГМК» «Стейкхолдеры Управления по производству потребительских товаров АО «Алмалыкский ГМК» «Структура разработанной программы корпоративной социальной ответственности Управления по производству потребительских товаров АО «Алмалыкский ГМК» «Перечень регуляторов мотивации сотрудников Управления по производству потребительских товаров АО «Алмалыкский ГМК» «Оценка эффективности мероприятий КСО в Управлении по производству потребительских товаров АО «Алмалыкский ГМК»

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

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Черепанова Н.В.	К.Э.Н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б5А1	Батырова Н.А.		

4 Социальная ответственность

Социальная ответственность КСО – это,

Во-первых, выполнение организациями социальных обязательств, предписываемых законом, и готовность неукоснительно нести соответствующие обязательные расходы.

Во-вторых, КСО — это готовность добровольно нести необязательные расходы на социальные нужды сверх пределов, установленных налоговым, трудовым, экологическим и иным законодательством, исходя не из требований закона, а по моральным, этическим соображениям.

Корпоративная социальная ответственность - это

Во первых, выполнение организациями социальных обязательств, установленных законом, и их готовность нести соответствующие обязательные расходы.

Во вторых, КСО - это готовность покрывать ненужные расходы на эти социальные нужды по причинам, которые выходят за пределы, установленные налоговым, трудовым, природоохранным и иным законодательством, не по юридическим причинам, а по моральным, этическим, этическим причинам.

Социальная политика - значительная составляющая деятельности АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров», которой уделяется высокое внимание. Льготы закрепленные коллективным договором, дошкольных образовательных учреждениях, оздоровительные лагерях, санаторий-профилакторий, возможность заниматься спортом в спортивном клубе АГМК и развивать таланты в многочисленных кружках художественной самодеятельности Дворца культуры «Металлург», зоны отдыха. Трудящиеся и члены их семей, ветераны производства, участники Второй мировой войны и трудового фронта постоянно находятся в зоне внимания руководства и совета профсоюза. Большая работа проводится с закрепленными за АО АГМК «Управление по производству потребительских

товаров» социальными учреждениями. Являясь градообразующим предприятием, управление проводит значительную работу по ремонту, реконструкции, строительству объектов здравоохранения и образования, возводит социально значимые объекты, активно занимается благоустройством и озеленением города.

Реализация продовольственной программы получила особенное направление в деятельности АО АГМК «Управление по производству товаров народного потребления».

В 1995 году при участии израильских экспертов была построена молочная ферма «Управлении по производству потребительских товаров». В настоящее время поголовье скота составляет 1370 голов, что позволяет обеспечивать молоком и молочными продуктами гарантированного отличного качества: каймак, сметана, творог работников АГМК и жителей Алмалыка и все социальные учреждения АГМК. Вопрос о покупке оборудования для производства сыра и мороженого на сегодняшний день обсуждается. «Управление по производству потребительских товаров» имеет собственную рыбную хозяйство, которой зеркальная площадь прудов составляет 41 га. До 40 тонн рыбы выращивается и отправляется в торговые точки предприятия каждый год. Хорошим помощником для работников комбината являются собственные сельскохозяйственные продукты: фрукты и овощи. В 2015 году на их выращивание было выделено еще 1547,8 га земли в Джизакской области. С 2016 года экспорт продукции АГМК будет увеличиться за счет выращиваемых УППТ работниками фруктов и овощей. В целях сохранения возделываемых культур и обеспечения круглогодичной поставки фруктов и овощей в социальные учреждения, а также в магазины растений, компания построила овощные магазины с современным оборудованием на 3500 тонн в Алмалыке и 500 тонн в регионе. из Сурхандарьи. Это не только позволило работникам завода в течение длительного времени иметь возможность покупать свежие фрукты и овощи,

но и сыграло свою роль в регулировании цен на рынках, увеличив покупательную способность всех жителей Алмалыка.

Главными направлениями социальной ответственности АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» являются:

- Забота о собственном персонале и их семьях.
- Забота о качестве производимой продукции.
- Забота об окружающей среде.
- Благотворительность.

В настоящее время комбинат является одной из крупнейших в Узбекистане и ее деятельность влияет на экономику республики.

Согласно с вышеприведенными данными выделим прямые и косвенные стейкхолдеров социальной ответственности АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» таблица 17.

Таблица 17 – Прямые и косвенные стейкхолдеры

Прямые	Косвенные
Сотрудники комбината и их семьи Клиенты и поставщики комбината	Жители региона Предприятия природоохранной сферы Население, принимающее благотворительную помощь от предприятия

Как видно из таблицы 17, в сфере социальной ответственности АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» различаются как прямые, так и косвенные стейкхолдеры (заинтересованные стороны).

Все социальные мероприятия «Управление по производству потребительских товаров» АО «АГМК» осуществляются на основе социальных программ, направленных на повышение эффективности

социальной работы организации. Эти программы и подпрограммы были реализованы в течение нескольких лет.

Рассмотрим содержание и состав программ социальной ответственности АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров», таблица 18.

Таблица 18 – Содержание социальных программ предприятия

Программа	Элементы программы	Стейкхолдеры	Сроки программы
Обучение и развитие персонала предприятия	Обучение сотрудников как с отрывом от производства, так и без него	Сотрудники комбината	Действует на протяжении финансового года
Организация и осуществление культурной жизни сотрудников комбината и их семей	Содержание ДК и СК, проведение и финансирование различных мероприятий	Сотрудники комбината и их семьи	Действует на протяжении финансового года
Забота о здоровье сотрудников предприятия	Содержание санатория, финансирование программ лечения и восстановления сотрудников	Сотрудники предприятия	Действует на протяжении финансового года
Организация детского отдыха	Содержание и финансирование детских лагерей оздоровительного отдыха	Сотрудники предприятия	Действует на протяжении финансового года
Проведение природоохранных мероприятий	Вложение финансовых средств в модернизацию очистных сооружений	Население региона	Действует на протяжении финансового года

Продолжение таблицы 18

Осуществление благотворительной и спонсорской помощи	Организация и финансирование благотворительных акций	Социально незащищенные слои населения региона, сотрудники предприятия	Действует на протяжении финансового года
--	--	---	--

Основными направлениями социальной деятельности АО «Алмалыкский ГМК» «Управление по производству потребительских товаров» являются повышение квалификации работников и специалистов.

Сегодня на предприятии работают более тысячи рабочих. В «Управление по производству потребительских товаров» работают высококвалифицированные специалисты, уровень которых постоянно растет за счет системы обучения, подготовки и переподготовки кадрового потенциала. В предприятии есть класс, который оснащен необходимым оборудованием и наглядными учебными пособиями.

На предприятии используются следующие виды обучения рабочих:

- повышение квалификации
- обучение вторым и смежным профессиям

По обучению персонала проводятся следующие программы

Подготовка специалистов с оплачиваемым контрактом в вузах Республики Узбекистан и Российской Федерации направлено на непрерывное обучение и на повышение квалификации. --- -- Поскольку именно квалифицированные работники знают свою работу, они могут выполнять работу быстро и эффективно. В связи с этим социальный уровень работников и их семей повысится. По сколько от квалификации работника зависит не только оплата труда работника, но и результативность деятельности завода, которая на сегодняшний день выполняет ряд социальных программ. Фонд выделяет комбинат на осуществление этих программ, а размер выделяемых средств зависит от эффективной

деятельности комбината. Кроме того, образованное общество, следовательно, приводит к росту социальной величины страны.

– Программа также предназначена для повышения уровня знаний работников в соответствии с требованиями ЕКТС по профессии. Повышение производительности труда, заключающееся в обучении на профессионально-технических курсах, курсовых работах и индивидуальных уроках с целью повышения разрядов, переподготовке с целью приобретения второй (смежной) профессии без отрыва от производства в учебном центре завода. Обучение в специализированных учебных заведениях Республики Узбекистан и стран СНГ на основе договоров с отрывом от работы студентов.

Особое внимание на предприятии уделяется молодым специалистам с высшим образованием. Фабрика ежегодно принимает на работу выпускников профессиональных колледжей и институтов с дальнейшим их трудоустройством. На заводе работают выпускники учебных заведений, таких как Московский институт стали и сплавов и Томский политехнический университет; выпускники этих университетов особенно ценятся и продвигаются по карьерной лестнице.

Так, на АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» осуществится множество программ социальной ответственности, расходы на проведение которых приведена в таблице 19.

Таблица 19 – Затраты на проведение программ социальной ответственности АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» в тысячах суммов

Направления программ	Затраты на проведение программ			Динамика изменений
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	
Обучение и развитие персонала предприятия	79 985	82 546	87 523	7 538

Продолжение таблицы 19

Организация и осуществление культурной жизни сотрудников комбината и их семей	248 489	264 412	257 456	8 967
Забота о здоровье сотрудников предприятия	81 352	58 423	85 744	4 392
Организация детского отдыха	332 423	377 258	384 423	52 000
Проведение природоохранных мероприятий	110 548	117 859	118 963	8 415
Осуществление благотворительной и спонсорской помощи	37 542	38 471	41 458	3916
Итого	807 987	880 146	889 823	81 836

По результатам таблицы 19, можно сделать вывод, что затраты на проведение программ социальной ответственности предприятия с каждым годом увеличиваются. Финансирование программ осуществляется как за счет чистой прибыли предприятия, так и за счет себестоимости выпускаемой продукции.

На 2020 год предусмотрено повышение расходов на осуществление всех программ социальной ответственности, общая сумма затрат составит 893 500 тыс. сумм.

По результатам рассмотрения социальной ответственности АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» за 2017 - 2019 гг., на основании данных, приведенных в таблицах, можно сделать вывод, что

социальная политика предприятия и проводимые мероприятия соответствуют стратегической цели предприятия, а также его миссии.

По результатам таблицы 25, можно сделать вывод, что затраты на осуществление программ корпоративной социальной ответственности с каждым годом возрастают. Финансирование программы реализуется как за счет чистой прибыли предприятия, так и за счет себестоимости выпускаемой продукции.

На 2020 год планируется увеличить затраты на реализацию всех программ социальной ответственности, общая сумма затрат составит 893 500 000 сум.

Исходя из результатов обзора социальной ответственности «Управление по производству потребительских товаров» АО АГМК за 2017–2019 гг., Основываясь на данных, приведенных в таблицах, можно сделать вывод о том, что социальная политика предприятия и принятые меры соответствуют стратегической цели предприятия и ее миссии.

Деятельность предприятия в области социальной ответственности в большей мере направлена на прямых стейкхолдеров – сотрудников предприятия и их семьи.

В итоге проведения мероприятий и реализации социальной политики предприятия получает благополучие сотрудников комбината и их семей, снижение налогового бремени, повышение корпоративного имиджа.

Для повышения эффективности социальной политики можно рекомендовать поддержание высокого уровня социальных обязательств и в перспективе.

Структура программы корпоративной социальной ответственности представлена в таблице 20.

Таблица 20 – Структура программы КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации	Ожидаемый результат
Социальная ответственность сотрудников цинкового завода АО «Алматынского ГМК»	Повышение заработной платы	Работники завода	Ежегодно с 1 мая в 1,1 раза	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		01.01.2015 г. по 01.01.2018 г.	Исключение причиненного вреда здоровью коллектива и населения
	Реконструкция электролитного цеха		2016-2017	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 1 год	Развитие системы непрерывного образования, повышение производительности труда
Социальная ответственность потребителей услуг цинкового завода АО «Алматынского ГМК»	Улучшение качества продукции в соответствии с действующим мировым гостом	Потребители	Постоянно	Обеспечение потребителей качественным товаром
	Увеличение объема продукции и продаж		Постоянно	Снабжение потребителей качественным товаром
	Увеличение объема продукции и продаж		Постоянно	Постоянные клиенты
	Удовлетворение потребностей		Постоянно	Получение больше прибыли для АО «Алматынский ГМК»

Таким образом, мы можем сказать, что корпоративная социальная ответственность - это не просто ответственность перед людьми, с которыми она сталкивается в процессе деятельности, перед обществом в целом, не просто набор принципов, в соответствии с которыми комбинат выстраивает свои бизнес-процессы, а философия организации предпринимательской и общественной деятельности, которых придерживаются комбинатом, заботящиеся о своем развитии, обеспечении достойного уровня жизни своих тружеников заводов и фабрик, о развитии общества в целом и сохранении окружающей среды для последующих поколений.

Таким образом, мы можем сказать, что корпоративная социальная ответственность - это не только ответственность перед людьми, но и общая задача, а не просто набор принципов, в соответствии с которыми она объединяет свои бизнес-процессы и философскую организацию. предпринимательская и общественная деятельность, которая предусматривает создание завода, обеспечение достойного уровня жизни его заводов. наука об окружающей среде для будущих поколений..

Таким образом, мы можем сказать, что корпоративная социальная ответственность - это не только ответственность перед людьми, с которыми она сталкивается в ходе своей деятельности, перед обществом в целом, не только набор принципов, на которых компания строит свои бизнес-процессы, но и философия организации бизнеса и социальной деятельности, которого придерживается завод, заботясь об их развитии, обеспечивая достойный уровень жизни для своих работников на заводах и фабриках, а также для развития общества в целом и окружающей среды для будущих поколений.

Заключение

Следовательно, по итогам работы можно произвести вывод, что цели, назначенные в начале изучения, достигнуты.

По результатам первой главы работы были приняты следующие выводы. Заработная плата является временным наградам за труд, осуществляемую сотрудником, в подневольности от его рабочей нагрузки, стажа, уровня квалификации, сложности и широте трудового функционала, компенсационных и стимулирующих выплат и других надбавок.

Бухгалтерский учет заработной платы устремлен на решение следующих задач:

- 1) своевременная выплата вознаграждения;
- 2) правильный расчет необходимых отчислений и среднего заработка;
- 3) начисление отпуска, отпуска по болезни, командировки;
- 4) осуществление платежей социального характера;
- 5) обеспечение соблюдения применимого трудового и налогового законодательства.

Заработная плата работника заключается из следующих элементов: 1) оклада (должностного оклада), тарифной ставки; 2) компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера); 3) стимулирующих выплат. Она определяется в трудовом договоре согласно с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (сдельной, повременной, смешанной) и наибольшим размером не ограничивается.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения и устанавливается федеральным законом. Порядок и сроки поэтапного увеличения минимального размера оплаты труда до размера прожиточного минимума трудоспособного населения определены федеральным законом.

По результатам второй главы работы были получены следующие исключения.

После выплаты заработной платы работник должен получить бумажку о начислении заработной платы в письменном виде, в которой должна быть указана информация:

1) о компонентах заработной платы, причитающейся ему за надлежащую время;

2) о мерах других сумм, начисленных работнику (другие суммы включают, помимо прочего, денежную компенсацию за нарушение работодателем крайнего срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплаты при увольнении или других выплат);

3) о размере и основании сделанных удержаний.

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Величина вычетов не может превысить 20% в каждой выплате заработной платы, а в случаях, предусмотренных федеральным законом, - 50% (статья 138 Трудового кодекса Российской Федерации), а в исключительных случаях - 70%;

4) общая сумма денег к оплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом взгляда представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику по месту работы. По письменному заявлению работника заработная плата перечисляется на счет, указанный работником в банке (кредитной организации), на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

На сегодняшний день отчетность по заработной плате передается в: 1) инспекцию ФНС по месту регистрации предприятия; 2) в отделения ФСС и ПФР по месту регистрации предприятия; 3) в органы статистики по месту регистрации предприятия.

При ошибочном расчете заработной платы бухгалтера могут обязать компенсировать нанесенные убытки соответственно статьям 238, 241 и 243 ТК РФ: 1) если бухгалтер был принят на условиях полной материальной ответственности, с него будет взыскана полная сумма ущерба (статья 243 ТК

РФ); 2) в других случаях сотрудник бухгалтерии будет нести ответственность в границах своего среднего заработка за месяц (статья 241 ТК РФ).

Практическая часть работы была выполнена на примере АО «Алмалыкский ГМК» (третья глава работы). Бухгалтерский учёт ведётся в соответствии с требованиями Законом Республики Узбекистан «О бухгалтерском учете», национальными Стандартами Бухгалтерского Учета (НСБУ), в том числе в корреспонденции с положением об оплате труда АО «Алмалыкский ГМК». Рабочий план счетов предприятия включает в себя все разделы типового плана счетов бухгалтерского учета.

Законом Республики Узбекистан «О бухгалтерском учете» предназначается, что национальные компании и предприятия должны вести учет своей хозяйственной деятельности в корреспонденции с национальными Стандартами Бухгалтерского Учета (НСБУ). Все предприятия Узбекистана перешли на новый план счетов поэтапно с 2002 года.

Насколько в Российской Федерации, столько и в Республике Узбекистан бухгалтерский учет ведется на основании первичных учетных документов, которые должны составляться при проведении хозяйственных операций и отвечать стандартным формам, а при их отсутствии – разрабатываться самим предприятием.

По результатам изучения, проведенного в первой главе можно отметить схожесть учета заработной платы в РФ и РУз по некоторым критериям – регулирование учета расчетов с персоналом четырехуровневое, используются повременные и сдельные формы оплаты труда, применяются унифицированные формы по учету персонала, по расчету заработной платы. Различия в бухгалтерском учете оплаты труда данных стран заключаются в следующем – в РУз используется прогрессивная шкала НДФЛ, в отличие от РФ, где налог не зависит от заработной платы, также в РУз всеми предприятиями используется тарифная сетка оплаты труда.

В АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» исправлено надлежащее оформление, хранение и учет документов, связанных с персоналом.

Первичный учет кадров в АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» ведется кадровой службой.

Начисление заработной платы в АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» производится один раз, 10 числа текущего месяца за предыдущий месяц.

Для начисления заработной платы применяется оклад, указанный в трудовом договоре с сотрудником и штатном расписании.

Для учета рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда в АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» используются типовые формы первичных учетных документов.

Оплата труда работников комбината производится по сдельной, сдельно-премиальной, повременной, повременно-премиальной системам. Из начисленной заработной платы работников АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» производит многообразные вычеты.

Учет исполняется на счетах:

6710 – «Расчеты с персоналом по оплате труда»;

6720—«Депонированная заработная плата». В общем последовательность ведения аналитического и синтетического учета отвечает предъявляемым требованиям нормативных актов по бухгалтерскому учету.

Одним из важнейших элементов управления является внутренний контроль. Внутренний контроль обеспечивает потенциал принятия результативных управленческих решений, в том числе их осуществление. Данные стороны внутреннего контроля находятся в неразрывном цельности и динамическом взаимодействии в циклах управленческих процессов.

За разработку внутривозвратного контроля АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» отвечает руководство предприятия.

По итогам рассмотрения можно охарактеризовать организацию системы внутреннего контроля в АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров» на среднем уровне.

Направления улучшения документального оформления и учета оплаты труда можно выделить исходя из некоторых задач, которые характеризуют ключевые стороны этого процесса.

Проверка за соблюдением трудовой дисциплины, учет выработки и начисления заработной платы в корреспонденции с количеством и качеством затраченного труда нужно всегда улучшать. В связи с этим в третьей главе выпускной квалификационной работы сформулирована необходимость осуществления мер, направленных на совершенствование документооборота, в том числе синтетического и аналитического учета оплаты труда в АО АГМК «Управление по производству потребительских товаров».

Преимущественно, предприятию рекомендована разработка и введение графика документооборота по учету труда и его оплаты. Его применение санкционирует обеспечить сквозистость процесса начисления и выдачи заработной платы, и, как следствие, увеличить результативность управления, в том числе регулировать реорганизация информации, ее перенос из документа в документ.

Важным направлением совершенствования учета бухгалтерских операций с персоналом для расчета заработной платы является автоматизация учетно-аналитического и контрольного процессов, которая позволяет сократить количество ошибок при обработке информации, сократить время на выполнение учетных, аналитических и контрольных процедур и уменьшить количество ручных операций.

Таким образом, совершенствование организации учета расчетов с персоналом по заработной плате включает в себя: разработку методов и приемов обобщения заработной платы; выбор регистров аналитического и синтетического учета; распределение работы между бухгалтерами и ведение

оперативного контроля за достоверностью расчетов, автоматизация процесса учета расчетов с персоналом за вознаграждение.

Исполнение предложенных мер позволит сократить потенциал появления ошибок, нарушений и недочетов в оформлении документов, являющихся следствием ведения операций по учету труда и его оплаты, в том числе свести к минимуму нарушения методологии непринуждённо самого учета и при надобности нивелировать их результаты.

Имея в виду значительность и надобность учета расчетов по оплате труда на предприятии, была определена тема статьи, целью которой является исследование теоретических и практических основ учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Практическая значимость изучения содержится в том, что полученные итоги могут быть использованы при организации оплаты труда на предприятии, в том числе для дальнейшего обследования предоставленной проблемы.

Через организацию заработной платы достигается компромисс между интересами работника и работодателя, содействующий формированию связей социального партнерства среди двух поводящими силами рыночной экономики.

При прохождении практики я в целом, научилась самостоятельно учиться и постоянно увеличивать квалификацию на протяжении всего периода моей профессиональной деятельности, активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, обработки информации, навыки работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях. А также, результативно 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. Таким образом, могу принимать участие в разработке и внедрении 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.

Список использованных источников

1. Российская Федерация. Государственная Дума. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: часть первая, раздел 1, глава 1. ресурс доступа <https://legalacts.ru/kodeks/GK-RF-chast-1/>. Дата обращения: 28.04.2020 г.
2. Нестеров С.Е. Доплаты работникам за вредные или опасные условия труда и НДФЛ / С.Е. Нестеров // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2019. – № 3. – С. 20 – 24.
3. Позняк В.С. Зарплата за первую половину месяца: расчет / В.С. Позняк // Предприятия общественного питания: бухгалтерский учет и налогообложение. 2017. – № 10. – С. 57 – 59.
4. Колосова И.Ю. Изменения в главе 23 «Налог на доходы физических лиц» НК РФ / И.Ю. Колосова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2019. – № 1. – С. 28 – 36.
5. Пересыпкина Е.И. Нюансы при установлении бонусной системы оплаты труда / Е.И. Пересыпкина // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2018. – № 2. – С. 13 – 18.
6. Акмаева Р.И., Епифанова Н.Ш. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Епифанова. – М.: Прометей. 2018. – 584 с.
7. Якимова В.А. Оценка внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда в условиях применения аудируемым лицом автоматизированной информационной системы // Международный бухгалтерский учет, 2016. – № 22. – С. 27 – 43; Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. 2017. – № 1. – С. 13 – 26.
8. Демидов Д.И. Подаем уточненные справки 2 – НДФЛ / Д.И. Демидов // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2018. – № 3. – С. 36 – 40.
9. Нестеров С.Е. Направляем работника в командировку / С.Е.

Нестеров // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2017. – № 8. – С. 29 – 40.

10. Нестеров С.Е. Пособия и больничные в 2019 году / С.Е. Нестеров // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2018. – № 2. – С. 56 – 65.

11. Станскова У.М. Оплата труда работников, имеющих допуск к государственной тайне / У.М. Станскова // Pro-персонал // Электронный ресурс. URL: <https://www.pro-personal.ru/article/533717-oplata-truda-rabotnikov-imeyushchih-dopusk-k-gosudarstvennoy-tayne> (дата обращения 30.04.2018)

12. Командировочные выплаты и налоги / Н.И. Будакова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2017. – № 2. – С. 28 – 34.

13. Средний дневной заработок – как рассчитывать в 2019-2020 году // Электронный ресурс. URL: <http://delatdelo.com/organizaciya-biznesa/srednij-dnevnoj-zarabotok-kak-rasschitat-v-2018-godu-formula.html> (дата обращения 30.04.2018)

14. Филина Ф.Н. Справочник по кадровым вопросам для бухгалтера / под ред. Е.В. Чистяковой Т.Н. Межуевой. 6-е изд., перераб. и доп. / Ф.Н. Филина. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2017. – 736 с.

15. Дмитриева О.В. Определение среднего заработка для расчета отпускных в 2017 году / О.В. Дмитриева // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. – 2017. – № 2. – С. 2 – 10.

16. Пересыпкина Е.И. Вопросы предоставления отпусков / Е.И. Пересыпкина // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2017. – № 8. – С. 10 – 22.

17. Корсаков Д.М. Удержания по исполнительным листам: новшества Федерального закона от 28.05.2017 № 101–ФЗ / Д.М. Корсаков // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2017. – № 7. – С. 62 – 67.

18. Лермонтов Ю. Задержка зарплаты: отражение в учете / Ю.

Лермонтов // Практический бухгалтерский учет. 2018. № 3. С. 68 – 69.

19. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению»

20. Нестеров С.Е. Вопросы исчисления и уплаты страховых взносов / С.Е. Нестеров // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2019. – № 5. – С. 32 – 43.

Приложение А Типовые проводки по учету заработной платы

Таблица А.1 – Проводки по учету начисления, удержаний и выплате заработной платы

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
Из кассы организации выплачена зарплата	70	50
С расчетного счета перечислена зарплата	70	51
С валютного счета перечислена зарплата	70	52
Со специального счета в банке перечислена зарплата	70	55
Из зарплаты удержан НДФЛ	70	68
Отражена задолженность работников по путевкам за счет средств социального страхования	70	69-1
Выданные работнику подотчетные суммы зачтены в счет заработной платы	70	71
Удержана из зарплаты сумма материального ущерба	70	73-2
Удержаны из зарплаты платежи по личному страхованию	70	76-1
Депонирована не полученная в срок зарплата	70	76-4
Удержана из зарплаты сумма недостачи сверх норм естественной убыли	70	94
Удержаны из зарплаты суммы, выданные под отчет и не возвращенные в установленный срок	70	94
Начислена зарплата работникам, занятым в строительстве или приобретении внеоборотных активов	08	70
Начислена зарплата работникам, занятым в основном производстве	20	70
Начислена зарплата работникам, занятым во вспомогательном производстве	23	70
Начислена зарплата работникам, занятым обслуживанием производства	25	70
Начислена зарплата работникам, занятым в управлении организацией	26	70
Начислена зарплата работникам, занятым исправлением брака	28	70
Начислена зарплата работникам, занятым в обслуживающем производстве	29	70
Начислена зарплата работникам, занятым продажами	44	70
Начислены социальные пособия за счет ФСС (больничные и пр.)	69	70
Начислены выплаты, причитающиеся от других организаций	76	70
Начислены дивиденды учредителям, являющимся сотрудниками организации	84	70
Начислена заработная плата работникам, занятым получением прочих доходов или работающим в непроизводственных подразделениях организации (детские сады, дома отдыха)	91-2	70
Начислена зарплата работникам, ликвидировавшим последствия чрезвычайных ситуаций (землетрясение, наводнение, пожар и др.)	91-2	70
Начислена зарплата за счет ранее созданного резерва	96	70
Начислена зарплата работникам, занятым выполнением работ, затраты по которым учитываются в расходах будущих периодов	97	70
Проводки по исправлению ошибки, связанной с излишней выплатой зарплаты: если работник согласен на удержание		
Сторнирована сумма зарплаты с НДФЛ, излишне начисленная работнику СТОРНО	20 (08, 23, 26, 44)	70
Сторнирован НДФЛ с излишне начисленной зарплаты СТОРНО	70	68
Сторнирована сумма зарплаты с НДФЛ, излишне начисленная работнику СТОРНО	20 (08, 23, 26, 44)	70
Сторнирована сумма страховых взносов с излишне начисленной зарплаты СТОРНО	20 (08, 23, 26, 44)	69
Сумма излишне начисленной зарплаты с НДФЛ отнесена в прочие расходы	91	70
Сумма страховых взносов с излишне начисленной зарплаты отнесена в прочие расходы	91	69
Ошибка допущена при выплате зарплаты		
Сумма излишне выплаченной зарплаты без НДФЛ отнесена в прочие расходы	91	70
Компенсация за задержку заработной платы		

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
Начислена компенсация за задержку выплаты зарплаты	91	73
На сумму компенсации начислены страховые взносы	91	69
Списание депонированной заработной платы, по которой истек срок исковой давности		
Депонирована не полученная работниками зарплата (в последний день срока, на который открыта расчетно-платежная или платежная ведомость)	70	76/4
Возвращена в банк неизрасходованная сумма наличных денег, полученных для выплаты зарплаты	51	50
Списана задолженность по депонированной зарплате (в отношении невостребованной депонированной зарплаты)	76/4	91/1

Приложение Б. Стандартные вычеты налогоплательщикам

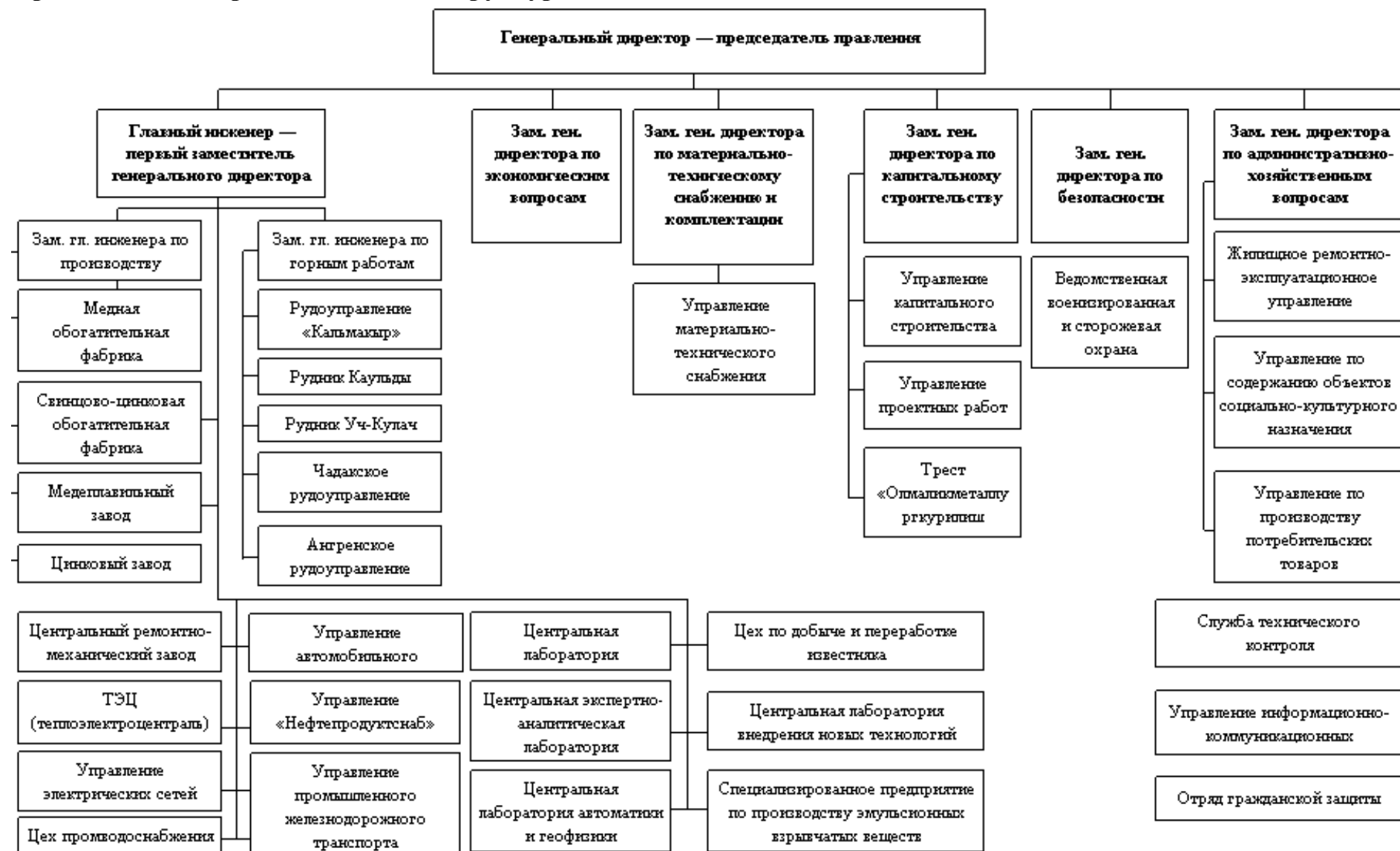
Стандартные вычеты, предоставляемые отдельным категориям налогоплательщиков

Размер стандартного налогового вычета	Категории налогоплательщиков
3 000 руб. за каждый месяц налогового периода	<ul style="list-style-type: none"> - лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; - лица, получившие инвалидность вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, из числа лиц, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы; - лица, непосредственно участвовавшие в подземных испытаниях ядерного оружия в условиях нештатных радиационных ситуаций и действия других поражающих факторов ядерного оружия; - лица, непосредственно участвовавшие в ликвидации радиационных аварий, произошедших на ядерных установках надводных и подводных кораблей и других военных объектах; - инвалиды Великой Отечественной войны; - инвалиды из числа военнослужащих, ставших инвалидами I, II и III групп вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР, РФ или исполнении иных обязанностей военной службы либо полученных вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, из числа бывших партизан, а также другие категории инвалидов, приравненных по пенсионному обеспечению к указанным категориям военнослужащих; - другие лица, поименованные в пп. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ
500 руб. за каждый месяц налогового периода	<ul style="list-style-type: none"> - Герои Советского Союза и Герои Российской Федерации, а также лица, награжденные орденом Славы трех степеней; - инвалиды с детства, а также инвалиды I и II групп; - лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационной нагрузкой, вызванные последствиями радиационных аварий на атомных объектах гражданского или военного назначения, а также в результате испытаний, учений и иных работ, связанных с любыми видами ядерных установок, включая ядерное оружие и космическую технику; - лица, отдавшие костный мозг для спасения жизни людей; - рабочие и служащие, а также бывшие военнослужащие, получившие профессиональные заболевания, связанные с радиационным воздействием на работах в зоне отчуждения Чернобыльской АЭС; - лица, принимавшие в 1957 - 1958 годах непосредственное участие в работах по ликвидации последствий аварии на производственном объединении «Маяк»; - родители и супруги военнослужащих, погибших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных ими при защите СССР, РФ или исполнении иных обязанностей военной службы; - граждане, уволенные с военной службы или призывавшиеся на военные сборы, выполнявшие интернациональный долг в Республике Афганистан и других странах, в которых велись боевые действия, а также граждане, принимавшие участие в соответствии с решениями органов государственной власти РФ в боевых действиях на территории РФ; - другие лица, поименованные в пп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ

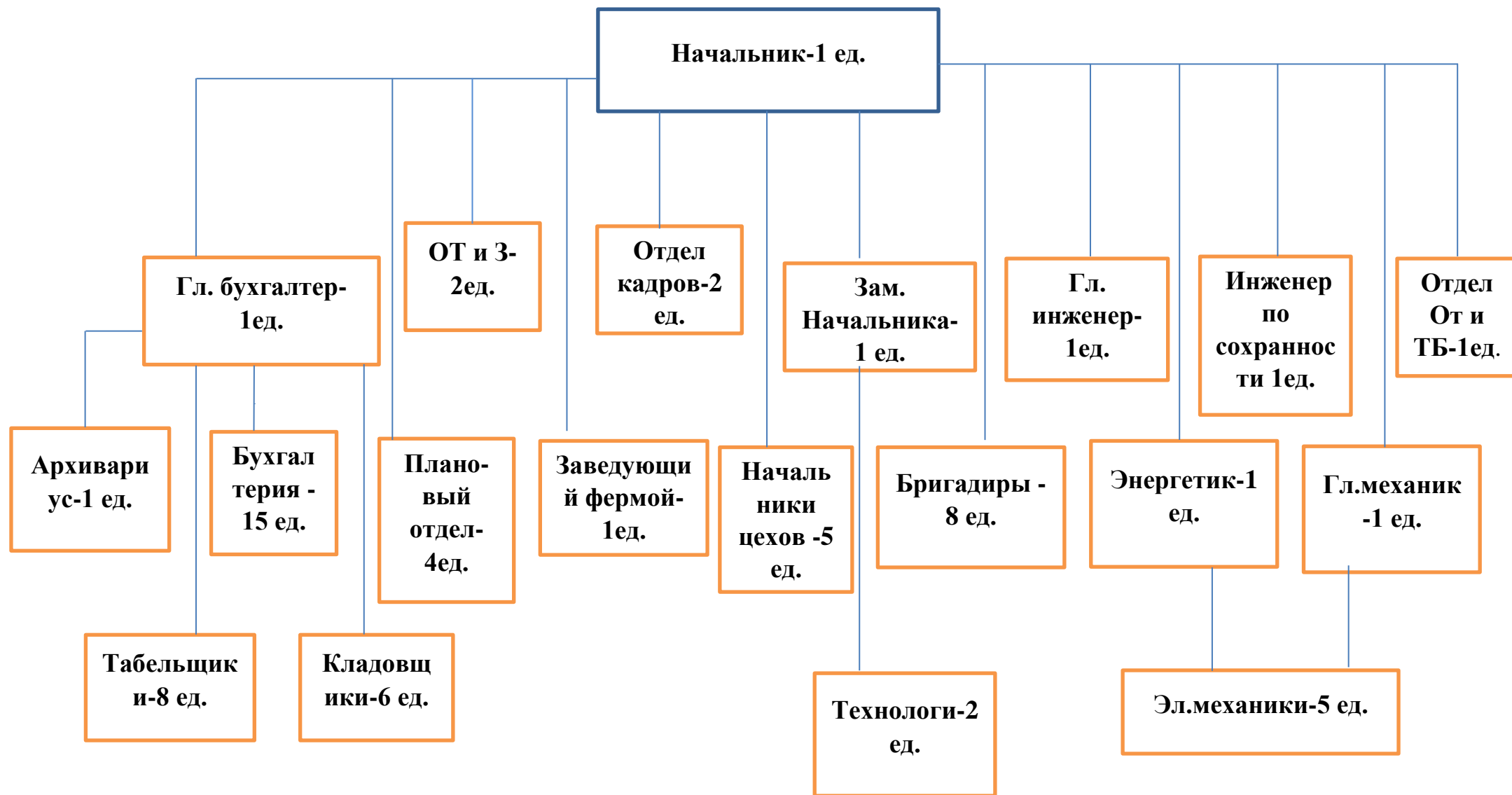
Размеры стандартных вычетов на детей

Стандартный налоговый вычет на содержание ребенка	
<p>Вычет распространяется на следующих лиц, на обеспечении которых находится ребенок:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на родителя; - на супруга (супругу) родителя; - на усыновителя 	<p>Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода составляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 400 руб. - на первого ребенка; - 1 400 руб. - на второго ребенка; - 3 000 руб. - на третьего и каждого последующего ребенка; - 12 000 руб. - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы
<p>Вычет распространяется на следующих лиц, на обеспечении которых находится ребенок:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на опекуна; - на попечителя; - на приемного родителя; - на супруга (супругу) приемного родителя 	<p>Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода равен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 400 руб. - на первого ребенка; - 1 400 руб. - на второго ребенка; - 3 000 руб. - на третьего и каждого последующего ребенка; - 6 000 руб. - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы
Стандартный налоговый вычет на содержание ребенка в двойном размере	
<p>Вычет предоставляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - единственному родителю; - единственному усыновителю. <p>Предоставление единственному родителю налогового вычета в двойном размере прекращается с месяца, следующего за месяцем его вступления в брак</p>	<p>Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода составляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 800 руб. - на первого ребенка; - 2 800 руб. - на второго ребенка; - 6 000 руб. - на третьего и каждого последующего ребенка; - 24 000 руб. - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы
<p>При предоставлении стандартного вычета единственному родителю ребенка-инвалида удваивать следует ту сумму, которая является результатом сложения двух вычетов: вычета по основанию, связанному с рождением ребенка (усыновлением, установлением опеки), и вычета по основанию, связанному с тем, что ребенок является инвалидом (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ, п. 14 Обзора практики рассмотрения судами дел, связанных с применением гл. 23 НК РФ, утвержденного Президиумом ВС РФ 21.10.2015, Письмо Минфина РФ от 20.03.2017 № 03-04-06/15803)</p>	
<p>Вычет предоставляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - единственному приемному родителю; - единственному усыновителю; - единственному опекуну; - единственному попечителю 	<p>Налоговый вычет за каждый месяц налогового периода равен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 800 руб. - на первого ребенка; - 2 800 руб. - на второго ребенка; - 6 000 руб. - на третьего и каждого последующего ребенка; - 12 000 руб. - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы

Приложение В Организационная структура АО «Алмалыкский ГМК»



Приложение Г Организационная структура предприятия «Управление по производству потребительских товаров» АО «Алмалыкский ГМК».



Приложение Д Табель учета времени в Республике Узбекистан

Организация АО "Алмалыкский ГМК"

Цех(участок) УППТ (служащие промгруппа)

ТАБЕЛЬ

учета использования рабочего времени

за апрель 2020 года

28 АПР 2020

Начальник

Тайдаров А. Т.

Табельщик

Тариев Е. А.

Бухгалтер

Исраилова Н. В.

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
Отпуска в связи с нетрудоспособностью (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-оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 2 лет	015
Льготные часы подростков до 18 лет	016
Отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет	017
Отпуска без сохранения заработной платы по заявлениям работников	018
Учебные, творческие отпуска	019
Неявки в связи с арестом	020
Неявки по невыясненным причинам	022
Отвлечение на сельхозработы	023

№ п/п	Фамилия, И., О., Должность или профессия	Невыходы и отклонения по числам месяца															Всего явок	Дней		Вид оплаты	Таб. номер	Цех	Участок	Бонгала	Профессия	КАУШПЗ	Баланс. счет	Категория	КТУ	Время					
		Ночные часы и условные обозначения причин неявок																шифр	кол.											по норме	по факту	Повыш. коэф.	Тариф. ставка	Оклад	% промин
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15																			
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	шифр																			
	сварщик пластмасс	04	04	04	01	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	01	04	23																	
13	Надилова Д. А.	7,2	7,2	7,2	01	01	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	01	01	7,2	7,2	7,2		01	8	004	1943	32	0					176	158,4					
	старший кладовщик	7,2	7,2	01	01	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	01	01	7,2	7,2	7,2		22																		
14	Турсуналиев Х. К.	018	018	018	01	01	8	8	8	8	8	8	01	01	8	8	8		01	8	004	2318	32	0	0			176	152						
	столяр строительный	8	8	01	01	8	8	8	8	8	01	01	8	8	8	8		19	018	3															
15	Жумабоев А. М.	018	018	018	01	01	8	8	8	8	8	8	01	01	8	8	8		01	8	004	2333	32	0	0			176	152						
	столяр строительный	8	8	01	01	8	8	8	8	8	01	01	8	8	8	8		19	018	3															
16	Ваховов А. Г.	04	04	04	04	01	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04		01	5	004	2985	32	0	0			176	64							
	столяр строительный	04	04	04	01	04	8	8	8	8	01	01	8	8	8	8		8	04	17															
17	Юсупов К. С.	04	04	04	04	01	04	04	04	04	04	04	04	04	01	04	04	04		01	5	004	3077	32	0	0			176	64					
	столяр строительный	04	04	04	01	04	8	8	8	8	01	01	8	8	8	8		8	04	17															
18	Эргашев Б. Б.	04	04	04	04	01	04	04	04	04	04	04	04	04	01	04	04	04		01	5	004	3136	32	0	0			176	64					
	столяр строительный	04	04	04	01	04	8	8	8	8	01	01	8	8	8	8		8	04	17															
19	Нишонбоев Н. Э.	04	04	04	04	01	04	04	04	04	04	04	04	04	01	04	04	04		01	5	004	3622	32	0	0			176	64					
	столяр строительный	04	04	04	01	04	8	8	8	8	01	01	8	8	8	8		8	04	17															
20	Султанов У. Т.	7	01	12	5	7	01	12	5	7	01	12	5	7	01	12		01	8	004	2267	32	0	0			176	175							
	ночные часы	6		2	6			2	6			2	6			2	6																		
	сторож	5	7	01	12	5	7	01	12	5	7	01	12	5	7	01		22		015		32	0	0			176	62							
	ночные часы	2	6			2	6			2	6			2	6																				
21	Ишанкулов Ф. А.	5	7	01	12	5	7	01	12	5	7	01	12	5	7	01		01	7	004	2719	32	0	0			180	180							
	ночные часы	2	6			2	6			2	6			2	6																				
	сторож	12	5	7	01	12	5	7	01	12	5	7	01	12	5	7		23		015		32	0	0			180	64							
	ночные часы		2	6			2	6			2	6			2	6																			

**Приложение Е Приказ о предоставлении отпуска и промежуточный расчет
отпуска в РУЗ.**

10-13-09-10

УПМТ

_____ / корпорация, предприятие, организация

Тягил беринг хакада сонли расмий маълумот

Записка № 54к о предоставлении отпуска

от " 30 " 03 20 20 жыл (год)

Умарметова Венера Энверовна

/ фамилия, исми, отасини / фамилия, исми, отасини

Цех, булин / Цех, отдел	Касби, лавозими Профессия, должность	Тариф даражи, маоши Тарифный разряд (класс), оклад	Табель рақами Таб. №
УПМТ молочно- товарная фирма	бухгалтер 1 категория	5 раз	3328

Хар баянги чыгыл с " 06 " 06 20 19 жылдан / по " 06 " 06 20 20 гаче

Предоставляется ежегодный отпуск за период

на 28 календарных / рабочих дней

Тягил беринг бошка турлари: Другое виды отпусков:

на _____ иш кунига
рабочих дней

на _____ иш кунига
рабочих дней

на _____ иш кунига
рабочих дней

Жили

Всего на 28 кунга (30 кунга)

на кунга рабочих дней

с " 01 " 04 20 20 дан (год) / по " 17 " 04 20 20 гаче (год)

Рахбар имзоси
Подпись руководителя

Бондент имзоси
Подпись начальника цеха

Ходим имзоси
Подпись работника

20 20 жыл (год) " " 20 _____ дан (год)

ПРОМЕЖУТОЧНЫЙ РАСЧЕТ

ФИО **КАРАМЕТОВА ВЕНЕРА ЭНВЕРОВНА**

ПР-ИЕ	ТАБ. №	ЦЕХ	УЧ-К	БР	ПРОФЕССИЯ	КАТ.
20	3328	5	0	0	12200	2

ТРУД. ОТПУСК ЗА 06/06/2019 - 06/02/2020
С 01/04/2020 ПО 02/05/2020

ОСН. ОТП. 28 ДОП. ОТП. 0 КОМП.

**** СУММЫ ЗА 12 МЕСЯЦЕВ ****

СР. З/ПЛ	= 24573164.93	1/12	= 2047763.74	ТАР/ОК	= 1507897
КОНТРАКТ	= 0	1/12	= 0	ВСЕГО	= 3555660.7
: 25, 1	= 141659.79	: 25, 1+К	= 141659.79		

ШПЗ	НАЧИСЛЕНО			СУММА	УДЕРЖАНО	
	М-Ц	В/О	ДНИ		В/У	СУММА
943927/8	4	112		1507897.00	802	711668.25
252401/1	4	38	26.0	3683154.54		
252401/1	5	39	2.0	283319.58		
ИТОГО:			28.0	5474371.12		711668.25
ИТОГО К ВЫДАЧЕ:				4762702.87		

Приложение Ж Акт выполненных работ надомников УППТ.

ЦПШИ УППТ

УТВЕРЖДАЮ: Калимулла А.Б.
" " 04 2018г.

222 2711
вид, номер актера

АКТ

выполненных работ за сентябрь 2018 г.

Работник надомного труда

таб №.

1752

занимаемая должность

Гапирова Маралия П

(И.О.)

ибе 8

квал. разряд

1

должность по приказу

Перевод на друг. место

(путиль подчеркнуть)

(указать на основании чего был произведен перевод, срок действия приказа, занимаемая должность на период

№	Наименование продукция или выполн работы	Размер, сорт, марка	Ед изм	Кол-во изд.	тарифная ставка, цена изделия, работы	кол-во отработанных часов	Сумма	уст. норма времени или № наклад заказа указать
	<u>Пошив</u>							
	<u>Костюм раб. мод А</u>	<u>96/100 К-Т</u>	<u>10</u>	<u>6589,66</u>	<u>сдел</u>	<u>362</u>	<u>253029,69</u>	<u>3,62</u> ✓
	<u>Пошив</u>							
	<u>Костюм работ мод А.</u>	<u>96/100 К-Т</u>	<u>10</u>	<u>295,00</u>			<u>3003,40</u>	<u>10181</u>
	вид компенсации, в т.ч. элек. энерг.			кол-во	цена	сумма		
	<u>Пошив</u>							
	<u>Костюм работ мод А.</u>	<u>96/100 К-Т</u>	<u>10</u>	<u>295,00</u>			<u>3003,40</u>	<u>10181</u>
	р-н коэф.							

Проверил на соответствие норм :

Технолог ЦПШИ Бекарова.Н.З
(ф.И.О., подпись)

Работу принял (начальник, мастер, технолог и т.д. цеха)

Начальник ЦПШИ Тажибов.А.У.
(цех, ф.И.О., подпись)

Начальник ЦПОНТ УППТ

Джавканов С.Д.
(ф.И.О., подпись)

Техник -технолог ЦПОНТ УППТ

Азизов.Б.
(ф.И.О., подпись)

Электромеханик ЦПШИ

Мусин.Р.Ф.
(ф.И.О., подпись)

Техник по труду ЦПОНТ УППТ
Расчет произвел :

Хайтматова.С.
(ф.И.О., подпись)

Экспедитор ЦПОНТ УППТ

Мирзанова.Х.
(ф.И.О., подпись)

Сдал продукцию:

Гапирова.М.
(должность, ф.И.О., подпись)

Приложение 3 Больничный лист и оплата больничного листа

Меҳнатта лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби
туғрисидаги йуриқномага
1-илова

МЕХНАТГА ЛАЁҚАТСИЗЛИК ВАРАҚАСИ И-15.0

2019 йил 10.12 (Берилган сана)

Серияси **У-44**
№ **091039**

Нечанчи марта берилди: _____
(Биринчи марта, давоми (варақанинг серияси ва рақами))

Даволаш-профилактика муассасасининг муҳри: _____
Даволаш-профилактика муассасасининг номи: **ОШТК**
Меҳнатта лаёқатсиз фуқаронинг Ф.И.О. **Абдуаллимова Хумора**

М.У. _____
Жинси: **ай** Ёши: **1993**

Иш жойи: **АТМК УПТТ**

Меҳнатта вақтинча лаёқатсизликнинг сабаби (кераклисини тагига чизилсин): касаллик ва ҳалолликнинг оқибатлари, байнал-милал буюрчи бажаришда орттирилган касалликлар, нурланиш касалликлари, Черновобил, АЭСнинг ҳаётини қўқирлатилиши ва бундан бошқа ҳаётини қўқирлатилиши, ишлаб чиқаришда, ишга кетишда ва ишдан қайтишда, жамоат тошириқларини бажариш вақтида, ўз қўли билан ишда, юз берган фалокатлар оқибатлари орттирилган касалликлар); кундалик турмушда; касб тўғрисида, иш вақтинча вақтинча ишда, қўқирлатилиши; санаторий-курортда даволаниши; соғлиғи ҳолатига кўра бошқа ишга ўтказилиши; қарақўпол оғирлиги, шунинг билан бегоб аъзосини парвариш қилиш (беморнинг Ф.И.О., Ёши, мактабгача таълим муассасаси ёки ўқув йўналиши) _____

Ташхис: **Бер 704 16 июл ОРИ**

Яқини ташхис: **Бер 704 16 июл Бер оғира**

Тартиб _____
Тартибни бузганлиги туғрисида қайтлар _____

Шифокор имзоси: **В.И.В.**

Бошқа шаҳардан келган беморга лаёқатсизлик варақаси бериш учун рухсат этилди _____
20 ____ йил ____ * ____ дан чикишга рухсат этилди _____

Бош шифокор (ВМК раиси) имзоси _____
20 ____ йил ____ * ____ дан 20 ____ йил ____ * ____ гача вақтинча бошқа ишга ўтказилсин _____
20 ____ йил ____ * ____ да ТМЭКга жорилилади. _____

ВМК раиси (бош шифокор) имзоси _____
_____ да ТМЭК кўригидан ўтган _____

ТМЭК хулосаси: биринчи марта ёки қайта ногирон деб топилди: биринчи, иккинчи, учинчи гуруҳ ногирони деб белгиланди; ногирон деб топилмади, меҳнатга лаёқатсизлик варақаси чўзилди (тагига чизилсин). _____

ТМЭК раисининг имзоси _____ ТМЭК муҳри _____

ИШДАН ОЗОД ҚИЛИШ

Қайси санадан (қун ва ой сўз билан)	Қайси санагача (қун ва ой сўз билан)	Шифокорнинг Ф.И.О.	Шифокорнинг имзоси
29.11.194	Чиннинг декабрь	Райбаев Тошқонова	<i>[Signature]</i>
2			

2019 йил 11.12 дан ишга тушади. Шифокорнинг лавозими, Ф.И.О. имзоси **Миджов**

Варақанинг давоми берилган сана 20 ____ йил ____ * ____

СПРАВКА О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

ТАБ. № С/О _____ Ф.И.О. _____

3173 4 **АБДУАЛИМОВА ХУМОРА МУХАМАДАЛИЕВНА**

АСЧЕТНЫЙ ПЕРИОД 12/2019

ДАТА НАЧ. Б/Л: 29/11/2019 ДАТА ОКОНЧ. Б/Л: 10/12/2019

ТАР/ОКЛАД 10/2019 - 6385.71
11/2019 - 6385.71
12/2019 - 6385.71

М-цы	ЧИСЛО РАБ. ДНЕЙ (ЧАСОВ)	СУММА ФАКТ. ЗАРАБОТКА	СРЕДНИЙ ЧАСОВОЙ ЗАРАБОТОК
1/12 пр.	160.00	443102.40	2769.39
11.2019	160.00	1608913.60	10055.71

***** ПРИЧИТАЕТСЯ ПОСОБИЕ *****

М-ц:	ВИД ОПЛ.	ЗА ДНЕЙ	РАЗМЕР В % К ОПЛАТЕ	РАЗМЕР ЧАС. ПОС.	СУММА К ВЫДАЧЕ
11	200	1/8	80	10260.08	82080.64
12	201	7/56	80	10260.08	574564.48
ИТОГО:					656645.12