

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Экономика предприятия

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 8

Глава 1 Теоретические основы бухгалтерского учета и анализа расходов на оплату труда 11

1.1 Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета расчетов по оплате труда 11

1.2 Понятия, формы и системы оплаты труда 19

1.3 Методика анализа расходов на оплату труда 24

Глава 2 Бухгалтерский учет и анализ расходов на оплату труда в АО «ЮГК» 29

2.1 Организационно-экономическая характеристика и структура АО «ЮГК» 29

2.2 Документальное оформление и учет расходов по оплате труда в АО «ЮГК» 37

2.3 Анализ расходов на оплату труда в АО «ЮГК» 42

Глава 3 Направления совершенствования расчетов по оплате труда в АО «ЮГК» 49

3.1 Пути совершенствования бухгалтерского учета расходов на оплату труда в АО «ЮГК» 49

3.2 Пути повышения эффективности использования фонда оплаты труда в АО «ЮГК» 52

Заключение 56

Список литературы 59

Приложение А Бухгалтерская отчетность АО «ЮГК» за 2019 год 63

Приложение Б Штатное расписание на 2019 год (выписка) 66

Приложение В Табель учета рабочего времени 68

Приложение Г Расчетная ведомость 70

Приложение Д Расчет отпускных 72

Приложение Е Расчет пособия по временной нетрудоспособности 74

Приложение Ж Свод начислений и удержаний за 2018-2019 гг. 75

Приложение И Анализ счетов 70 за 2018-2019 гг. 76

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена тем, что в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за непроработанное время (ежегодный отпуск, временная нетрудоспособность).

Учет расчетов с персоналом по оплате труда позволяет определить величину задолженности предприятия перед работниками по выплате заработной платы, позволяет документально оформить все выплаты работникам и сохранить информацию о выплатах в соответствии с требованиями законодательства РФ. Ошибки в учете расчетов с персоналом по оплате труда недопустимы по причине контроля за уровнем

оплаты труда со стороны работников и социальных органов.

Направления совершенствования системы оплаты труда и проблемы, связанные с их применением на практике, рассматриваются аналитиками в рамках экономического анализа для выявления скрытых резервов повышения эффективности деятельности предприятия, улучшение рациональности использования трудовых ресурсов. В этом плане можно выделить научные исследования А.Н. Беляева, А.Я. Грязнова, Е.В. Дорожкиной, В.Л. Жевнерчук, А.Л. Жукова, О.Б. Зайцковой, АВ. Ивашиной, Н.И. Костюкова, В.И. Матусевич, С.В. Скворцовой, Ю.О. Филоненко и др. авторов.

Несмотря на достаточно большой объем научных исследований по теме работы, проблемы, связанные с разработкой такой системы оплаты труда, которая бы позволила повысить производительность труда, в том числе – в отрасли производства, не имеют однозначного решения, поскольку экономия фонда оплаты труда позволяет сократить себестоимость выпускаемой продукции, что в свою очередь отражается на динамике прибыли и рентабельности деятельности предприятия. В то же время работники предприятия, которые не заинтересованы в результатах своего труда, не используют свой потенциал для роста эффективности работы предприятия, что является неприемлемым для его успешной деятельности.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по повышению эффективности расходов на оплату труда и по совершенствованию их бухгалтерского учета.

Задачи выпускной квалификационной работы можно сформулировать следующим образом:

рассмотреть порядок нормативно-правового регулирования в бухгалтерском учете расчетов по оплате труда персонала;

проанализировать сущность понятия оплаты труда, рассмотреть формы и системы оплаты труда;

описать методику анализа расходов на оплату труда;

рассмотреть организационно-экономическую характеристику организации – объекта исследования;

выполнить описание особенностей бухгалтерского учета и документального оформления расчетов с персоналом по оплате труда в исследуемой организации;

выполнить анализ расходов на оплату труда по данным исследуемой организации;

рассмотреть пути повышения эффективности использования фонда оплаты труда в организации;

проанализировать пути совершенствования бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации.

Объектом исследования является Акционерное общество «Южуралзолото Группа Компаний» (АО «ЮГК»), основным видом деятельности которого является добыча руд и песков драгоценных металлов (золота, серебра и металлов платиновой группы).

Предмет исследования – порядок бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, принятый в АО «ЮГК».

К методам, используемым при написании выпускной квалификационной работы, относятся: обзор научной литературы по теме исследования, методы факторного анализа, методы финансового анализа (расчет финансовых коэффициентов), метод сравнения, табличный и графический методы представления информации.

К источникам информации, использованным при написании выпускной квалификационной работы, относятся учебники и учебные пособия по экономике, финансам, менеджменту и управлению персоналом таких авторов, как Ю.А. Бабаев, М.А. Гахова, А.Я. Грязнов, И.М. Дмитриева, А.Н. Сперанский, И.А. Фельдман, а также научные статьи по теме исследования.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы вытекает из возможностей использования результатов исследования не только в деятельности АО «ЮГК», но и на любом другом производственном предприятии, поскольку позволяют раскрыть не только возможные причины неэффективности системы внутреннего контроля учета расчетов с персоналом по оплате труда, но и возможные направления совершенствования бухгалтерского учета заработной платы.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав основной части, заключения, списка использованных источников и приложений – бухгалтерской отчетности, регистров бухгалтерского учета и первичных учетных документов АО «ЮГК».

В первой главе выпускной квалификационной работы рассматривается порядок нормативно-правового регулирования в бухгалтерском учете расчетов по оплате труда персонала и их документального оформления; анализируется сущность понятия оплаты труда, дается описание форм и систем оплаты труда, методики ведения в бухгалтерском учете расчетов с персоналом по оплате труда.

Вторая глава выпускной квалификационной работы посвящена вопросам организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в АО «ЮГК» и включает в себя описание организационно-

экономической характеристики объекта исследования, раскрытие особенностей учета и документального оформления расчетов с персоналом по оплате труда в АО «ЮГК», анализ путей совершенствования учета и документального оформления расчетов с персоналом по оплате труда в АО «ЮГК».

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АНАЛИЗА РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

1.1 Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета расчетов по оплате труда

Основным сводом законодательных норм по вопросам организации и оплаты труда является Трудовой Кодекс РФ, в дополнение к которому существует целый перечень документов, касающихся организации и оплаты труда. Однако большое значение в системе нормативного регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда имеют не только Трудовой Кодекс РФ, но и Федеральный закон от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», в котором определен ряд важных принципов и правил бухгалтерского учета, его ведение и основы контроля.

В настоящее время в российской практике учета сложилась четырехуровневая система регулирования бухгалтерского учета и отчетности (законодательный уровень, нормативный уровень, методический уровень, внутрифирменный уровень), исходя из этого, в таблице 1 представлен перечень нормативно-правовых актов, регулирующих порядок учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Таблица 1 – Нормативно-правовые акты, регулирующие порядок учета расчетов с персоналом по оплате труда

Наименование документа	Назначение документа
------------------------	----------------------

1	2
---	---

1. Законодательный уровень

1.1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ Основной документ, регламентирующий порядок взаимоотношений между предприятием (работодателем) и наемными работниками

1.2. Гражданский кодекс РФ (I часть, 27-29 глава) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ Регулирует порядок заключения договоров, их условия и содержание

1.3. Налоговый кодекс РФ (II часть) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ, 23 глава Регулирует порядок удержания из заработной платы работников суммы НДФЛ предприятием, выступающим в роли налогового агента

1.4. Налоговый кодекс РФ (II часть) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ, 34 глава, действует с 2017 года Регулирует порядок начисления и перечисления страховых взносов по оплате труда работников во бюджет: на ОПС (тариф 22%), на ОМС (тариф 5,1%), на ОСС (тариф 2,9%)

Постановление Правительства РФ от 06.11.2019 г. № 1407 «О предельной величине базы для исчисления страховых взносов с 1 января 2020 г.» Предельная база по пенсионным взносам в 2020 году – 1292000 руб., свыше этой суммы отчисления на ОПС рассчитываются по тарифу 10% вместо 22%, предельная база по взносам на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в 2020 году – 912000 руб., свыше этой суммы отчисления на ОСС рассчитываются по тарифу 0% вместо 2,9%.

1.5. Федеральный закон от 19.06.2000 г. N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» Регулирует пороговое (минимальное) значение размера заработной платы сотрудников, с 01.01.21020 г. МРОТ составляет 12130 руб.

Продолжение таблицы 1

1	2
---	---

1.6. Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» Регулирует порядок расчетов с работниками по оплате им пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством

1.7. Федеральный закон от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» Основной документ, регламентирующий порядок организации и ведения бухгалтерского учета

1.8. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» Устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, в том числе при расчете отпускных

2. Нормативный уровень

2.1. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 г. № 34н «Положение по ведению бухгалтерского учета и

бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» Определяет порядок организации и ведения бухгалтерского учета, составления и представления бухгалтерской отчетности

2.2. Приказ Минфина РФ от 06.05.1999 г. № 33н «Об утверждении ПБУ 10/99 «Расходы организации»

Регламентирует порядок отражения расходов по заработной плате в составе расходов по обычным видам деятельности

3. Методический уровень

3.1 Приказ Минфина РФ от 31 октября 2000 г. N 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета»

Устанавливает порядок применения счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда

4. Организационный (внутрифирменный) уровень

4.1. Учетная политика предприятия Порядок учета расходов на оплату труда

Порядок формирования резерва на оплату отпусков, резерва выплат за выслугу лет

4.2. Правила внутреннего трудового распорядка Порядок приема и увольнения работников с работы, права и обязанности работников и организации-работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, ответственность за нарушение трудовой дисциплины и др. правила

4.3. Положение об оплате труда и премировании Порядок начисления заработной платы и премии, выбранная в организации и система оплаты труда, тарифные ставки по категориям работников

4.4. Положение по охране труда Права и обязанности работодателя и сотрудников в сфере охраны труда, организация охраны труда и др. положения в части охраны труда

4.5. Положение по защите персональных данных Порядок хранения, обработки и использования персональных данных в организации

Как видно из перечня документов в таблице 1, конкретно применительно к оплате труда нет отдельного федерального стандарта по регулированию правил отражения операций по оплате труда в бухгалтерском учете, однако отражение расходов на оплату труда в составе расходов, связанных с производством и реализацией, для целей налогового учета регламентировано требованиями Налогового Кодекса РФ, а учет расходов на оплату труда (в составе затрат основного или вспомогательного производства, общепроизводственных или общехозяйственных расходов для целей бухгалтерского учета) регламентирован отраслевыми методическими указаниями и ПБУ 10/99 «Расходы организации»[8].

В соответствии с требованиями Федерального закона от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» все хозяйственные операции, в том числе и операции по начислению заработной платы и иных выплат в пользу работников, по удержанию из начисленной заработной платы НДФЛ, по выплате заработной платы, должны иметь надлежащее документальное оформление [18, с.87].

Для учета личного состава на предприятии могут использоваться унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004г. № 1, несмотря на тот факт, что с 2013 года с вступлением в силу Федерального закона от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению[15, с.110].

Перечень документов, используемых по учету труда и его оплаты, представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Первичные документу по учету труда и оплаты труда

Наименование документа	Назначение документа
Штатное расписание (форма №Т-3)	для оформления структуры, штатного состава и штатной численности предприятия
Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма №Т-1)	для оформления и учета сотрудников, принимаемых на работу по трудовому договору
Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма №Т-8)	для оформления и учета увольнения работников, на основании приказа составляется расчет компенсации (форма №Т-61) «Записка-расчет при прекращении трудового договора с работником (увольнении)»
Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма №Т-6)	для оформления и учета отпусков, предоставляемых работникам в соответствии с законодательством РФ, на основании приказа составляется расчет по форме №Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику» (Приложение 3)
Расчетная ведомость, (форма № Т-51)	для отражения начисления заработной платы, премий, отпускных,

пособий, НДФЛ и иных удержаний в бухгалтерском учете

Табель учета рабочего времени (форма №Т-13) для осуществления табельного учета, контроля трудовой дисциплины и составления статистической отчетности по труду

Поскольку на современных предприятиях выплата заработной платы производится на банковские карты сотрудников, то отражение в учете выплаты производится на основании платежного поручения в банк с приложением реестра перечислений на банковские карты сотрудников [42, с.106].

Планом счетов бухгалтерского учета и Инструкцией по его применению от 31 октября 2000 г. № 94н регламентировано использование счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» для отражения в бухгалтерском учете начисления заработной платы (отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, выходных пособий), удержаний из нее и ее выплаты[10].

Рассмотрим более подробно порядок нормативного регулирования оплаты труда, отпускных и пособий по временной нетрудоспособности.

Действующим законодательством предусмотрены различные доплаты за отступления от нормальных условий труда. Например, согласно положениям Трудового Кодекса РФ. Работа в праздничные дни для работников на почасовой оплате труда оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ), сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы и в двойном размере за последующие часы работы (ст. 152 ТК РФ). За работу в ночное сотрудникам выплачивается доплата, размер которой устанавливается организацией самостоятельно исходя из действующих норм, нормы разнятся для работников разных профессий (ст. 154 ТК РФ) [1].

Следует отметить, что, несмотря на предоставленное организациям право самостоятельно выбирать форму и системы оплаты труда, государство использует меры прямого и косвенного регулирования заработной платы. Установление минимального размера оплаты труда (МРОТ) относится к мерам прямого регулирования [19, с.34].

Информация о динамике МРОТ (в сопоставлении с динамикой прожиточного минимума в РФ) приведена на рисунке 1.

Рисунок 1 – Динамика прожиточного минимума в РФ в сопоставлении с динамикой МРОТ за 2008-2019 гг. [45]

Как видно из данных рисунка 1, разрыв между размером прожиточного минимума на душу населения и МРОТ в 2019 году был сокращен за счет увеличения МРОТ с 9489 до 11280 руб., тогда как прожиточный минимум на душу населения за 2019 год вырос с 10038 до 10753 руб. В 2020 году (на начало года) МРОТ впервые превысил прожиточный минимум, разрыв между прожиточным минимумом и МРОТ и составил 1240 руб.

В соответствии со ст. 139 Трудового Кодекса РФ, ежегодно сотрудникам организации должен предоставляться оплачиваемый отпуск на срок не менее 28 календарных дней. Отпускные рассчитываются исходя из среднего заработка, порядок расчета которого установлен Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 [6].

Формула для расчета отпускных:

$$\text{ОТП} = \frac{\text{ЗП}}{(\text{М} \cdot 29,3 + \text{Д} / \text{Дк} \cdot 29,3 + \text{Д} / \text{Дк} \cdot 29,3 + \dots)} \cdot \text{До}, (1)$$

где ЗП – сумма выплат сотруднику за предыдущие 12 месяцев;

М – количество полностью отработанных месяцев;

Д – количество отработанных дней в неполностью отработанных месяцах;

Дк – календарное количество дней в неполностью отработанных месяцах;

До – календарное количество дней отпуска.

При расчете среднего дневного заработка следует учитывать, что в 2020 году по Указам Президента были признаны нерабочими с сохранением зарплаты следующие дни: с 30 марта по 30 апреля; с 6 по 8 мая; 24 июня; 1 июля. Если сотрудник в эти дни работал, то заработная плата за эти дни и число этих дней включается в расчет отпускных. Если сотрудник в эти дни не работал, то выплаты за эти дни и число этих дней не включается в расчет отпускных[13].

В то же время установлен минимальный размер отпускных. Средний месячный заработок работника, отработавшего полностью расчетный период (12 предшествующих отпуску месяцев), не может быть

меньше федерального МРОТ (с 01.01.2020 г. – 12130 руб.). Если введен районный коэффициент, то МРОТ определяется с учетом такого коэффициента [6].

Тогда сумма отпускных рассчитывается по формуле:

$$\text{ОТП} = \text{МРОТ} / \text{Дк} * \text{До}, (2)$$

где Дк – календарное количество дней в месяце отпуска;

До – календарное количество дней отпуска.

В соответствии со ст. 183 Трудового Кодекса РФ, в случае временной нетрудоспособности организация обязана выплачивать своим работникам пособие, размеры которого и условия выплаты устанавливаются Федеральным законом от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ [4].

Общий алгоритм определения размера пособий по временной нетрудоспособности следующий:

рассчитывается средний дневной заработок;

определяется размер дневного пособия в процентах от среднего дневного заработка.

Дневное пособие составляет:

60% среднего заработка, если стаж работника менее 5 лет;

80% среднего заработка, если стаж более 5, но менее 8 лет;

100% среднего заработка, если стаж более 8 лет.

рассчитывается размер пособия по временной нетрудоспособности путем умножения дневного пособия на количество календарных дней нетрудоспособности сотрудника [4].

Формула расчета пособия по временной нетрудоспособности:

$$\text{ПВН} = \text{ЗП} / 730 * \text{Двн}, (3)$$

где ЗП – сумма выплат сотруднику за два года, предшествующих году временной нетрудоспособности, облагаемых взносами ФСС РФ;

Двн – календарное количество дней временной нетрудоспособности.

При этом применяется ограничение: размер выплат, включаемых в расчет за каждый отдельный год расчетного периода, не может превышать предельного размера базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ: который составлял 815 тыс. руб. – в 2018 г., 865 тыс.руб. – в 2019 г. и 912 тыс.руб. – в 2020 г.

В то же время установлен минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности. Если в расчетном периоде нет фактически отработанных дней и, следовательно, нет выплат, на которые начислялись страховые взносы в ФСС РФ, средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, принимается равным минимальному размеру оплаты труда (МРОТ), установленному федеральным законом на день наступления страхового случая. Пособие по временной нетрудоспособности в минимальном размере назначается и в том случае, когда средний дневной заработок, исчисленный исходя из фактической суммы выплат, произведенных в пользу работника в расчетном периоде, оказался меньше, чем рассчитанный исходя из МРОТ. Если введен районный коэффициент, то МРОТ определяется с учетом такого коэффициента [4].

Расчет пособия по временной нетрудоспособности в этом случае производится по формуле:

$$\text{ПВН} = (\text{МРОТ} * 24) / 730 * \text{Двн}, (4)$$

где Двн – календарное количество дней временной нетрудоспособности.

Так, при МРОТ, равном 12130 руб. (на 2020 год), минимальный размер дневного пособия составит 398,79 руб./день. В этом случае расчет пособия производится без учета продолжительности страхового стажа работника.

За счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за первые три дня временной нетрудоспособности и только с четвертого дня нетрудоспособности пособие назначается за счет ФСС РФ [4].

Рассмотрим изменения в нормативно-правовых актах, регулирующих порядок бухгалтерского учета и налогообложения в 2019-2020 гг.

В состав традиционных ежегодных изменений в нормативном регулировании учета расчетов с персоналом по оплате труда входят:

повышение МРОТ в 2020 году с 11280 до 12130 руб.[3],

увеличение предельной базы начисления страховых взносов в 2020 году до 1292 тыс. руб. по взносам на ОПС и до 912 тыс. руб. по взносам на обязательное социальное страхование, увеличение максимального и минимального размера больничных и пособий, зависящих от МРОТ и предельной базы начисления страховых взносов, в том числе увеличение минимального размера пособия по временной нетрудоспособности с 370,85 до 398,79 руб. в день и максимального размера пособия с 2150,68 до 2301,37 руб. в день.

С 2019 года у сотрудников организаций в ряде регионов РФ появилась возможность получать пособия напрямую из ФСС, для этого от организации необходимо в срок не позднее 5-ти календарных дней представить в отделение ФСС реестр сведений, необходимых для назначения и выплаты пособий, заявление от работника на выплату пособия и другие документы (в зависимости от вида пособия). Если представленный комплект документов не будет содержать ошибок, то в течение 10-ти календарных дней фонд произведет выплату пособия сотруднику. В бухгалтерском учете организации при использовании такого варианта выплат пособий, суммы пособий не должны быть начислены, поскольку обязательств по выплате пособий перед персоналом не возникает.

При этом следует учитывать, что с 1 мая 2019 года вступили в силу изменения по выплатам из бюджета ФСС по Постановлению Правительства РФ от 01.12.2018 г. № 1466, согласно которому пособия должны перечисляться на карты «Мир». В перечень входят следующие виды пособий:

пособие по беременности и родам;

пособие по временной нетрудоспособности (в отношении граждан, подвергшихся воздействию радиации); единовременное пособие при рождении ребенка;

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты

1 Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – 7 января. – № 1 (часть I). – ст. 3.

2 Налоговый кодекс РФ (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2000. – 7 августа. – № 32. – ст. 3340.

3 О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2000. – 26 июня. – № 26. – ст. 2729.

4 Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 1 января. – № 1 (часть I). – ст. 18.

5 О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2011. – 12 декабря. – № 50. – ст. 7344.

6 Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 29 декабря. – № 53. – ст. 294.

7 Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ: Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н // Российская газета. Ведомственное приложение. – 1998. – 31 октября.

8 Об утверждении ПБУ 10/99 «Расходы организации»: Приказ Минфина РФ от 06.05.1999 № 33н // Российская газета. – 1999. – 22, 23 июня.

9 Об утверждении ПБУ 21/2008 «Изменение оценочных значений»: Приказ Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2008. – № 44.

10 Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности и Инструкции по его применению: Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н // Российская газета. Приложение. – 2000. – № 48.

11 О размерах выплаты за первую половину месяца (аванса): Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.03.2019 № 14-1/В-178 // ИПП Гарант [сайт]. – URL:

<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72145386/> (дата обращения: 24.10.2020). – Режим доступа: свободный.

12 Об удержании НДФЛ с заработной платы за первую половину месяца: Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 05.02.2019 № 14-1/ООГ-549 // ИПП Гарант [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/72199528/> (дата обращения: 24.10.2020). – Режим доступа: свободный.

13 О Рекомендациях работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25 марта 2020 г. №

206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»: Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.03.2020 №14-4/10/П-2696 // ИПП Гарант [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/73802025/> (дата обращения: 24.10.2020). – Режим доступа: свободный.

14 О правилах осуществления перевода денежных средств: Положение Банка России от 19.06.2012 № 383-П // Вестник Банка России. – 2012. – 28 июня. – № 34.

Научная и методическая литература

а) основная литература

15 Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет. Учебник для бакалавров / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров, Л.А. Мельникова. – М.: Проспект, 2017. – 424 с.

16 Беляев, А.Н. Современные формы и системы оплаты труда / А.Н. Беляев. – М.: Дело и сервис, 2018. – 224 с.

17 Грязнов, А.Я. Основы организации и оплаты труда / А.Я. Грязнов. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 232 с.

18 Кондраков, Н.П. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет. Учебник / Н.П. Кондраков. – М.: Проспект, 2017. – 512 с.

19 Костюков, Н.И. Организация, нормирование и оплата труда / Н.И. Костюков. – Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 544 с.

20 Любушин, Н.П. Анализ финансово-экономической деятельности организации / Н.П. Любушин, В.Б. Лещева, В.Г. Дьякова. – М.: ЮНИТИ, 2016. – 456 с.

21 Макарова, Е.Н. Основные принципы организации и построения системы оплаты труда / Е.Н. Макарова. – М.: ЮНИТИ, 2018. – 64 с.

22 Матусевич, В.И. Формы и системы оплаты труда в условиях перехода к рыночным отношениям / В.И. Матусевич. – М.: ЭКСМО, 2017. – 448 с.

23 Мельник, М.В. Комплексный экономический анализ. Учебное пособие / М.В. Мельник, С.Е. Егорова, Н.Г. Кулакова, Л.Г. Юданова. – М.: Инфра-М, Форум, 2016. – 352 с.

24 Пискотина, Р. Системы оплаты труда / Р. Пискотина / Пер. Н.В. Захарович – М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. – 212 с.

25 Скамай, Л.Г. Экономический анализ деятельности предприятий / Л.Г. Скамай, М.И. Трубочкина. – М.: Инфра-М, 2018. – 296 с.

26 Скворцова, С.В. Оплата труда на предприятии. Описание системы оплаты труда в современных условиях для российских предприятий / С.В. Скворцова. – СПб.: Питер, 2018. – 116 с.

27 Сперанский, А.Н. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования / А.Н. Сперанский. – М.: Альфа-Пресс, 2017. – 192 с.

28 Чернышова, Ю.Г. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия / Ю.Г. Чернышова, Э.А. Чернышов. – М.: Эксмо, 2016. – 304 с.

29 Шапиро, С.А. Основы управления персоналом. Для бакалавров. ФГОС / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. – М.: Кнорус, 2016. – 208 с.

30 Шеремет, А.Д., Сайфулин Р.С. Методика финансового анализа / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин. – М.: Юнити-Дана, 2016. – 396 с.

б) дополнительная литература

31 Дорожкина, Е.В. Сущность и содержание категории «премирование» / Е.В. Дорожкина // Актуальные вопросы экономических наук. – 2018. – № 29-1. – С.156-161

32 Жевнерчук, В.Л. Выбор показателей и условий премирования рабочих / В.Л. Жевнерчук // Статистика и экономика. – 2018. – № 54-57. – С.54-57.

33 Жуков, А.Л. Система премирования и критерии ее эффективности / А.Л. Жуков // Справочник кадровика. – 2019. – № 3. – С.69-75.

34 Зайцева, О.Б. Заработная плата и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений с персоналом / О.Б. Зайцева. // Трудовое право. – 2018. – № 5. – С.14-22.

35 Ивашина, А.В. Проблемы применения системы премирования персонала и пути их решения / А.В. Ивашина, А.Б. Попов // Труд и социально-трудовые отношения: современная теория, методология и практика. – 2017. – С.35-40.

5D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8