

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования  
кафедра бухгалтерского учета и статистики

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ О.Н. Харченко

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

### **БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

направление 38.03.01 Экономика  
профиль 38.03.01.01.01 Бухгалтерский учет, анализ и аудит  
(в коммерческих организациях)

**УЧЕТ И АНАЛИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ  
НА ПРИМЕРЕ ООО «МЕДВЕДЬ АВТОТЕХЦЕНТР»**

Научный руководитель \_\_\_\_\_ доцент, к. э. н. Н. В. Непомнящая

Выпускник \_\_\_\_\_ Анурова Мария Олеговна

Красноярск 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Теоретические основы и нормативное регулирование учета оплаты труда в торговых организациях .....	6
1.1 Сущность и нормативное регулирование заработной платы.....	6
1.2 Современные виды, формы и системы оплаты труда персонала.....	13
1.3 Организационно - экономическая характеристика ООО «Медведь АТЦ».....	21
2 Учет оплаты труда ООО «Медведь АТЦ» .....	26
2.1 Документальное оформление, порядок начисления и отражения на счетах бухгалтерского учета основной и дополнительной заработной платы .....	26
2.2 Учет удержаний из заработной платы .....	37
3 Анализ оплаты труда ООО «Медведь АТЦ» .....	45
3.1 Анализ системы учета оплаты труда на предприятии ООО «Медведь АТЦ» .....	45
3.2 Анализ динамики расходов на оплату труда.....	49
3.3 Анализ эффективности использования расходов на оплату труда.....	52
3.4 Анализ эффективности использования персонала предприятия .....	55
Заключение .....	58
Список использованных источников .....	63
Приложение (А – Г) .....	68 – 74

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования заключается в том, что модернизирование форм и систем оплаты труда станут привлекать сотрудников в достижении наибольших результатов труда, тем самым приведут к росту эффективности деятельности организации в целом. Труд является необходимой составной частью процесса производства, потребления и распределения созданного продукта. Роль сотрудников в доле вновь созданного продукта (материальных и духовных благ) выражается в виде заработной платы, которая должна соответствовать количеству и качеству потраченного ими труда.

Кроме этого, важно отметить, что заработная плата зачастую единственный источник доходов большей части населения, а значит, заработная плата на данном этапе развития российского общества будет наиболее мощным стимулом роста результативности труда и, соответственно, производства в целом.

Экономические преобразования последних лет оказали заметное влияние на сферу труда и заработной платы. Воздействие государственных органов на трудовые отношения существенно ослабло, прекратило свое существование централизованное административное регулирование оплаты труда. Все более значимую роль в экономике России играют частные предприятия, а также акционерные общества.

Особенно актуальной для развития предприятия становится задача построения экономически обоснованной системы оплаты труда, целью которой является справедливое и объективное вознаграждение персонала в соответствии с его значимостью для организации и согласно его вкладу в реализацию стратегических задач.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе труда. В настоящее время законодательство непрерывно развивается, появляются новые документы и инструкции, имеющие отношение к расчетам по оплате труда на предприятиях всех форм собственности, что

приводит к усложнению расчетов, увеличению их трудоемкости и необходимости контроля расчетов.

Целью данной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию системы учета оплаты труда и повышение эффективности использованная фонда оплаты труда в коммерческих организациях.

Для реализации поставленной цели ставятся и решаются следующие задачи:

- раскрыть сущность и нормативное регулирование оплаты труда в торговых организациях;
- определить виды, формы и системы оплаты труда;
- дать оценку экономической характеристики предприятия;
- проанализировать документальное оформление и порядок начисления заработной платы на предприятии;
- провести анализ системы учета оплаты труда;
- дать оценку эффективности использования фонда оплаты труда;
- проанализировать эффективность использования персонала предприятия.

Объектом исследования является предприятие ООО «Медведь АвтоТехцентр», основным видом деятельности, которого является торговля автомобилями, а также их обслуживание.

Предметом исследования является оплата труда.

Теоретической основой данной работы является труды отечественных ученых в области теории и организации финансового менеджмента, а также действующее российское законодательство в сфере учета оплаты труда.

Информационной базой выпускной квалификационной работы послужили справочно-методическая литература и данные бухгалтерской отчетности по деятельности предприятия. Расчетным периодом определены 2017-2018 гг.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и включает 73 страницы текста, 10 рисунков, 17 таблиц, 41 использованный источник и 4 приложения.

# **1 Теоретические основы и нормативное регулирование учета оплаты труда в торговых организациях**

## **1.1 Сущность и нормативное регулирование заработной платы**

Расчеты с персоналом по заработной плате являются принципиальной составляющей бухгалтерского учета в абсолютно любой компании. Одним из критериев успешной работы любого предприятия является материальная заинтересованность работников в результатах труда, что проявляется через заработную плату.

Заработная плата представляет собой достаточно сложное экономическое содержание, отражающее взаимодействие множества экономических процессов. С одной стороны, заработная плата является составляющей издержек производства для работодателя, стремящегося их минимизировать на единицу продукции, с другой стороны – доходом для работника, который стремится ее максимизировать. Эти две особенности заработной платы, сила которых определяется целым рядом экономических и социально-политических факторов, влияют на ее степень и динамику.

Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

Три основные функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая и регулирующая. Для первой характерно обеспечение нормального воспроизводства работников различных уровней квалификации. Заработная плата, являясь формой необходимого продукта, обеспечивает работников и членов его семьи средствами существования и развития. Суть стимулирующей функции заработной платы - установление обоснованных различий в оплате труда работников в зависимости от уровня их квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ. Привлекательность заработной платы должна проявляться в создании преимуществ в оплате труда

работников, труд которых имеет повышенную народно-хозяйственную значимость. Главным свойством регулирующей функции является способность заработной платы определять цену рабочей силы, формировать рынок рабочих мест. Размеры и темпы роста заработной платы должны складываться не стихийно, а при строгом соответствии экономических закономерностей. На уровне организации заработная плата является элементом политики управления персоналом. Организации самостоятельно определяют размеры, системы и динамику заработной платы исходя из конкретной ситуации на рынке труда.

Н.М. Саликова справедливо отмечает: «Все присущие заработной плате функции находятся в диалектическом единстве и лишь в совокупности позволяют правильно понять сущность и содержание заработной платы, противоречия и проблемы, возникающие в процессе совершенствования ее организации. Противопоставление указанных функций, переоценка одних и недооценка других приводят к нарушению их единства и, как следствие, к неверным теоретическим и практическим выводам. Каждая функция есть часть единого целого (заработной платы), предполагающая не только существование других частей, но и содержание в себе их элементов» [1].

С экономической точки зрения заработная плата как социально-экономическая категория представляет собой денежное выражение цены рабочей силы, которая проявляется на рынке труда и зависит от спроса и предложения на эту рабочую силу.

Фонд оплаты труда – это суммарные денежные средства предприятия, организации, израсходованные в течение определенного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, доплаты работникам. Включает в себя все выплаты, в том числе и социальные [2].

Согласно статье 129 Трудового кодекса РФ «заработная плата» и «оплата труда» трактуется следующим образом. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [3]. Это определение соответствует нормам

Конвенции № 95 Международной организации труда (МОТ) об охране заработной платы, утвержденной нашим государством.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Таким образом, оплата труда наемных работников, кроме заработной платы, включает в себя отчисления работодателем в бюджет в виде единого социального налога.

Определение заработной платы по Трудовому кодексу РФ не отождествляется с определениями заработной платы, приводимыми авторами зарубежной и отечественной литературы.

К. Маркс рассматривал заработную плату как «денежное выражение стоимости товара «рабочая сила», величина которого определяется условиями производства и рыночными факторами – спросом и предложением» [4].

С точки зрения Н.А.Волгина, заработная плата как «форма цены рабочей силы это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия» [5].

Работа на любом предприятии должна быть определенным образом организована, для того чтобы возможности сотрудников были реализованы, а труд весьма эффективен. Между ценой рабочей силы и показателями, которые охарактеризовывают эффективность деятельности работника, должна быть установлена определенная взаимосвязь, которая и является предметом организации заработной платы на предприятии.

Российские ведущие экономисты высказывают следующие мнения. Заработная плата, по мнению Р.А. Яковлева, несет в себе две основные функции, представленные на рисунке 1.

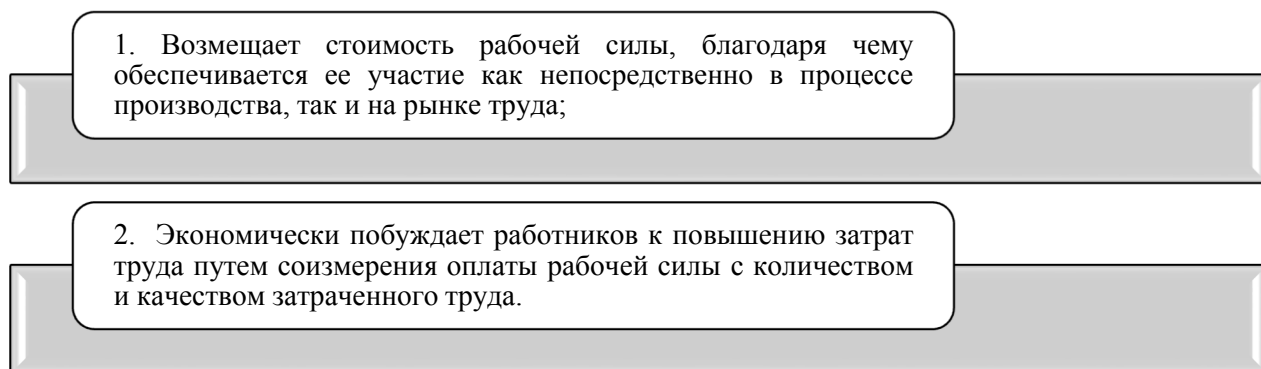


Рисунок 1 – Основные функции заработной платы.

Мнение С.Г. Шепеленко по определению функций заработной платы отличается, он выделяет, три функции:

- воспроизводственную;
- стимулирующую;
- регулирующую [6].

Под организацией заработной платы понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества труда с размерами его оплаты.

Под механизмом организации заработной платы следует понимать порядок установления и выплаты работникам номинальной и заработной платы.

В России постоянно ведется работа по совершенствованию системы правового и методологического регулирования бухгалтерского учета расходов на оплату труда на предприятии.

Выделяют два уровня нормативно-правового регулирования оплаты труда, которые [7]:

- устанавливаются вне предприятия (внешние);
- устанавливаются внутри предприятия (внутренние).

К внешним нормам относятся:

- Кодексы РФ – Гражданский [8], Трудовой [3], Налоговый [9];
- Федеральные законы: Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О бухгалтерском учете» [10], Федеральный закон от 30.11.2011 № 354-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О размере и порядке расчета тарифа страхового



взноса на обязательное медицинское страхование неработающего населения»[11];

– Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» [12];

– Приказ Минфина РФ от 05.10.2011 № 124н «О внесении изменений в формы бухгалтерской отчетности организаций, утвержденные Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 2 июля 2010 г. № 66н» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 13.12.2011 № 22599) [13];

– Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», а также другими нормативно-правовыми документами [14].

Важным документом в бухгалтерском учете значится учетная политика организации/предприятия, где отображены правила ведения бухгалтерского учета. В соответствии со ст. 8 Федерального закона «О Бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011 [10] любой экономический субъект вправе сам формировать учетную политику.

Каждая организация при создании учётной политики должна основываться на требованиях законодательства, а также следовать из особенностей своей хозяйственной деятельности.

Правильно созданная учетная политика дает возможность эффективно управлять финансовым состоянием всей компании. В соответствии со ст.9 Федерального закона «О Бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011 каждый факт хозяйственной жизни должен быть оформлен с помощью первичного учетного документа. Форма первичной документации утверждается руководителем организации по представлению лица, ответственного за ведение бухгалтерского учета.

В соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации

федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Рассмотрим статью 136 Трудового кодекса, которая чётко определяет сроки выплаты заработной платы: два раза в месяц. Это правило не отменяют никакие положения об оплате труда персонала, принятые в конкретных учреждениях и организациях, так как по закону внутренние документы организации не могут ухудшать положение работника по сравнению с теми условиями, который устанавливает Трудовой кодекс. Таким образом, если организация своим внутренним положением об оплате труда установило выплату заработной платы один раз в месяц, она нарушает закон, что может повлечь за собой административную ответственность. Что касается четких сроков (чисел выплаты заработной платы) в месяце, то они устанавливаются правилами внутреннего распорядка трудовым и коллективными договорами и не имеют права нарушаться.

В соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ средний заработок рассчитывается при оплате отпускных, больничных листов, командировочных расходов, выходных пособий.

Согласно законодательству из заработной платы работника, могут производиться удержания, которые предполагают собой вычеты, уменьшающие начисленную заработную плату.

Регулирование заработной платы осуществляется путем совмещения различных мер государственного воздействия с системой договоров. Регулирование включает в себя перечень мер, представленных на рисунке 2.

Стоит отметить, что локальные (внутренние) акты по труду делятся на три группы:

– обязательные документы (трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, положение о защите персональных данных, график отпусков, положение об оплате труда и премировании, график сменности) [3];

– рекомендуемые документы (коллективные договор, должностные инструкции, положение о подразделениях, положение комиссии по трудовым спорам) [3];

– зависящие от специфики организации (инструкция о порядке прохождения предварительного медицинского осмотра, прохождение инструктажа при работе в опасных объектах).

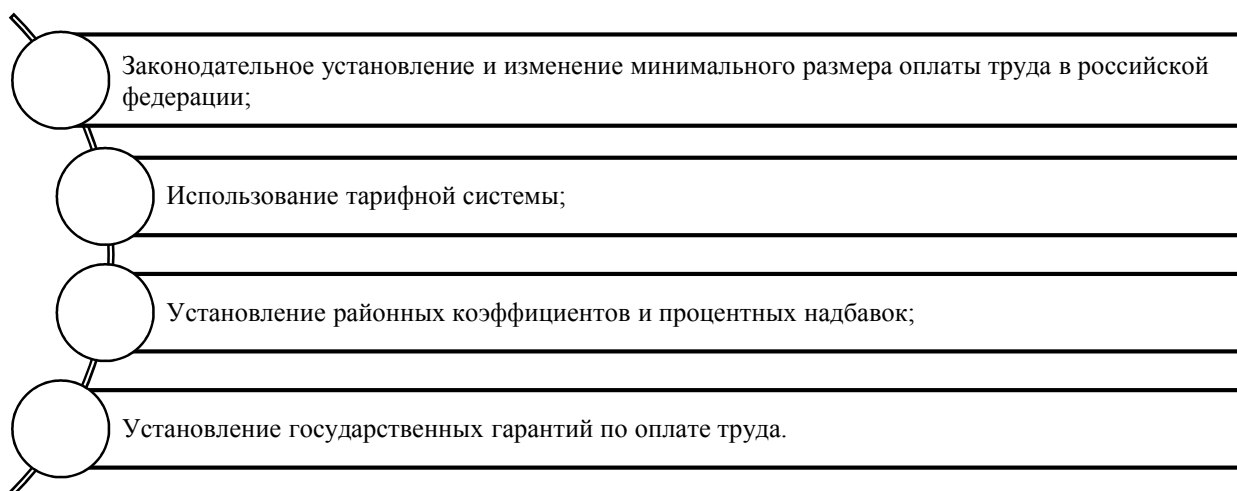


Рисунок 2 – Регулирование заработной платы [15].

Можно сделать вывод, что совершенствование форм и систем оплаты труда будут привлекать работников в достижении наибольших результатов труда и приведут к росту эффективности деятельности предприятия в целом.

Следует отметить, что сложность состава и структуры фонда оплаты труда влияет на методику его расчета.

## 1.2 Современные виды, формы и системы оплаты труда персонала

Основной задачей организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Организация оплаты труда включает в себя: определение форм и систем оплаты труда работников предприятия; определение размеров доплат

работникам и специалистам предприятия; разработку системы должностных окладов служащих и специалистов, а также обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Система оплаты – это взаимосвязь между показателями, которая характеризует норму труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, которая гарантирует получение сотрудником заработной платы в соответствии с фактически полученными результатами труда (относительно нормы) и согласованной между сотрудником и работодателем ценой его рабочей силы.

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

В каждой организации разрабатывается «штатное расписание», в котором прописываются все оклады, доплаты, различные надбавки, а также должности всех необходимых сотрудников для организации.

Различают два основных вида заработной платы: основную и дополнительную.

К основной относится оплата, которая начисляется за отработанное время (оклады, тарифы, сдельная оплата); доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий труда (сверхурочные работы, работа в ночное время, в

праздничные дни и др.); оплата простоев не по вине работника, премии, премиальные надбавки и др.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за неотработанное время, предусмотренное законодательством по труду: отпуска основные, дополнительные, учебные, и др.

Помимо основных двух видов, можно выделить еще два вида заработной платы: номинальную и реальную [16].

Номинальная заработная плата – заработная плата в денежном выражении, которая выплачивается рабочим и служащим в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда за определенный период рабочего времени. Различают начисленную (вся причитающаяся сумма) и выплаченную (за вычетом налогов) заработную плату. В номинальной заработной плате находит свое выражение социалистический принцип распределения по труду. Номинальная заработная плата каждого работника представляет собой долю национального дохода, поступающую в его личное потребление за определенный промежуток времени в соответствии с законом распределения по труду. Однако номинальная заработная плата сама по себе еще не определяет фактическую долю работника в общественном продукте, которая зависит также от уровня цен на товары и тарифов на услуги, т. е. от реальной заработной платы.

Реальная заработная плата – это товарная характеристика оплаты труда, т.е. она включает набор благ, который трудящийся может приобрести на полученную им номинальную заработную плату при данном уровне цен на определенный момент времени. Она находится в прямой зависимости от номинальной заработной платы и в обратной – от цен на товары и услуги. Динамика номинальной и реальной заработной платы не всегда совпадает, поскольку в краткосрочном периоде номинальная величина практически неизменна, а реальная вследствие непостоянства цен - крайне изменчива. Тот случай, когда цены растут более быстрыми темпами, чем заработная плата, говорит о том, что ее номинальная величина отстает и не соответствует реальной. Если говорить о длительном промежутке времени, то зависимость

наблюдается обратная: номинальная величина динамичная, а реальная - более жесткая.

Выделяют две основные формы оплаты труда – сдельная и повременная оплата труда. При повременной оплате труда работник получает фиксированный размер вознаграждения за фактически отработанное время. К повременной системе относится стандартный график работы в России – пятидневка с восьмичасовым рабочим днем.

Повременной вид оплаты труда обычно устанавливают работникам, труд которых целесообразно оценивать исходя из фактически отработанного ими времени. Это могут быть работники, труд которых сложно учитывать, которые не оказывают непосредственное влияние на результаты труда или определить производительность их труда очень сложно.

При таком виде системы оплаты труда, как повременно-премиальная система оплаты труда размер заработной платы может быть выше при условии, что работник показал в отчетном периоде отличные результаты работы, закончил важный проект и т.д. То есть в этом случае имеет значение не только время, которое работник фактически работал, но и результаты работы, которые ему удалось показать.

Последнее время в России набирает популярность грейдинговая система оплаты труда. Грейд в переводе с английского значит «класс, ступень». Согласно данной системе у работников, занимающих одинаковые должности, заработная плата может не быть одинаковой. Для определенной должности устанавливается ограничение – «от и до». Это позволяет работнику повышать свое вознаграждение за работу, даже не меняя должности. Несмотря на определенные сложности, данная система оплаты труда имеет ряд плюсов: это помогает оценить работника на соответствие занимаемой должности, работник заинтересован в улучшении качества труда и повышении зарплаты. К минусам данной системы, пожалуй, стоит отнести большую и доскональную аналитическую оценку, которую придется провести работодателю, прежде чем определить «подклассы» работников и построить верную систему.

Рассмотрим более подробно распространённые системы оплаты труда. Определение суммы заработной платы при прямой сдельной оплате труда отражено на рисунке 4 [18].

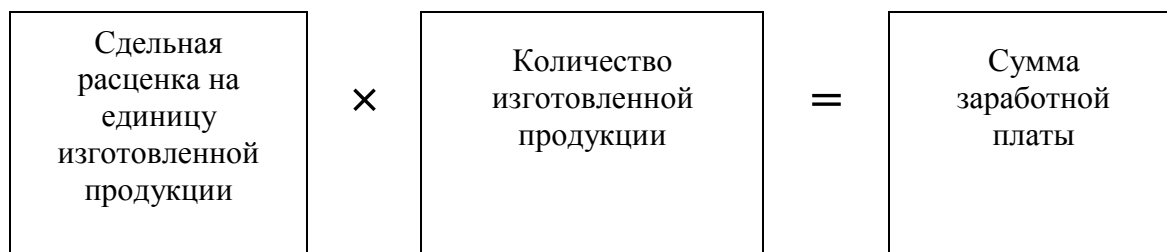


Рисунок 4 – Определение суммы заработной платы при прямой сдельной оплате труда

Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное или сверхурочное время. Определение сдельной расценки отражено на рисунке 5 [18].

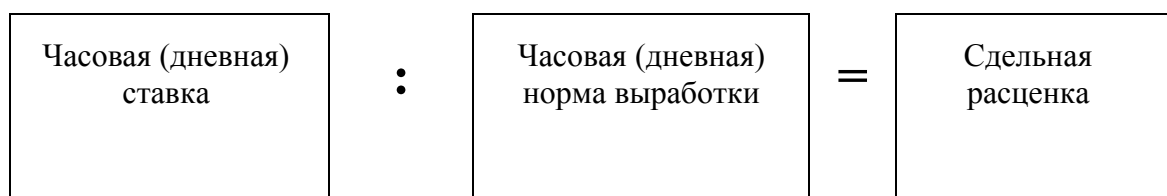


Рисунок 5 – Определение сдельной расценки

Расчёт заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке и прибавляется к окладу за отработанное время.

Обе системы имеют свои преимущества и недостатки, поэтому при разработке алгоритма, в соответствии с которым работодатель планирует оплачивать труд сотрудников, следует учитывать целый ряд факторов – от финансовых возможностей предприятия и специфики отрасли, к которой оно относится, до характерных особенностей трудовой функции, возложенной на конкретного специалиста, и срока, на который он принимается на работу. Если внешние условия меняются, может возникнуть потребность в изменении порядка оплаты труда на предприятии.

Сдельно - премиальная система предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определённых качественных показателей;

Сдельно - прогрессивная, при данной системе оплата повышается за выработку сверх нормы;

Косвенно - сдельная – это система оплаты труда, при которой размер заработной платы рабочего находится в зависимости от результата труда обслуживаемых им основных производственных рабочих, на работу которых он косвенно оказывает влияние.

Следует отметить, что возможно применение различных модификаций повременной и сдельной оплаты труда, которые в большинстве случаев зависят от особенностей технологий, организации производства, форм организации труда, обеспеченности рабочей силой и других факторов, а именно: система «плавающих» окладов и др.

При системе «плавающих» окладов заработок работников зависит от результатов их работы, прибыли, полученной организацией, и суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы. Руководитель организации может ежемесячно издавать приказ о повышении или понижении оплаты труда на определенный коэффициент. Повышение или понижение оплаты труда зависит от суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы.

Система плавающих окладов устанавливается с согласия работников и фиксируется в коллективном (трудовом) договоре. Сумма заработной платы рассчитывается следующим образом, что отражено на рисунке 6 [18].

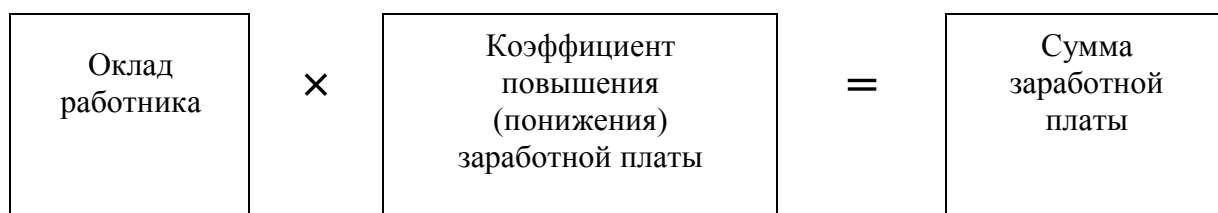


Рисунок 6 – Определение суммы заработной платы при системе плавающих окладов



Комиссионная форма предполагает оплату действий работника по заключению какой – либо сделки (договора) от лица предприятия в комиссионных процентах от суммарного размера этой сделки. Сумма заработной платы рассчитывается следующим образом, что отражено на рисунке 7 [18].

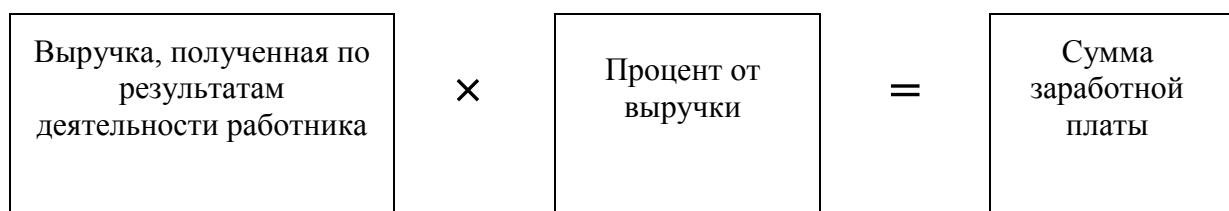


Рисунок 7 – Определение суммы заработной платы при комиссионной форме оплаты труда

Процент от выручки, который выплачивается работнику, определяет руководитель организации в соответствии с Положением об оплате труда и утверждает своим приказом [19]. При такой системе каждому работнику может быть установлен еще и минимальный оклад, который будет выплачиваться работнику в любом случае. Такой минимальный заработок устанавливается трудовым договором.

Для правильного начисления оплаты труда работнику ведется учёт отступлений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда. Считается, что работа осуществляется в нормальных условиях, если рабочие места обеспечены материалами, инструментами, оборудованием, работа производится в дневное время и в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Значение форм и систем оплаты труда с каждым днем увеличивается. Любое созданное предприятие выбирает для себя наиболее подходящий вариант формирования заработной платы в целях стимулирования сотрудников для эффективности работы организации. Выбор системы решает существенные вопросы экономической теории на рынке труда. Современная экономика требует создания и обеспечения регулирования заработной платы, формирование цены рабочей силы. Такое создание цен выступает эффективным

регулятором организации заработной платы на предприятиях любого сектора экономики.

Следует отметить, что при разработке любой системы оплаты труда необходимо помнить, что люди – это живые существа, а не машины, что на их поведение влияет множество различных факторов. Без позитивного восприятия нововведения сотрудниками ни одна система не принесет стимулирующего эффекта, соответственно, и результата.

Также бывают ситуации, когда применяемые работодателем системы оплаты труда могут утратить свою актуальность: развиваются производственные технологии, организации претерпевают реорганизацию, финансовое положение предприятия меняется. Новая система оплаты труда позволит адаптироваться к изменившимся реалиям.

Разберем наиболее подробно схему введения новой оплаты труда. Порядок начисления и выплаты заработной платы принадлежит к категории обязательных условий трудового договора, поэтому изменить его не так просто. Для того, чтобы введение новой системы труда прошло как можно более гладко и не стало причиной недовольства работников и связанных с ним судебных разбирательств, необходимо подготовить документальную базу и заранее обсудить предстоящие изменения с сотрудниками.

Если все сотрудники готовы перейти на новую форму оплаты труда, а также согласны заключить с работодателем дополнительное соглашение соответствующего содержания, ситуация не противоречит статье 72 Трудового кодекса (при условии, что новая система оплаты труда не идет вразрез с требованиями трудового законодательства или коллективного договора). Если работника не устраивает новый порядок оплаты труда, работодатель может воспользоваться правом на изменение условий трудового договора в одностороннем порядке в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса. В этом случае необходимо доказать, что пересмотр действующей системы обусловлен изменением организационных или технических условий труда.

При отказе работника от перехода на новую систему оплаты следует предложить ему другую имеющуюся на предприятии работу, и только при отсутствии любых подходящих вакансий или нежелании сотрудника их занимать можно прекратить трудовой договор по п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса. О предстоящих изменениях персонал нужно предупредить минимум за два месяца.

Выбор системы оплаты труда – одна из ключевых задач работодателя на этапе организации производственного процесса. Правильно распоряжаясь фондом заработной платы, можно значительно повысить экономическую эффективность предприятия и стимулировать его сотрудников к более интенсивному и плодотворному труду. Если же действующую систему оплаты нельзя назвать оптимальной, возможно, пришло время сменить порядок расчета с сотрудниками.

Подводя итог, следует отметить, что заработная плата – это важная экономическая категория, которая влияет на повторное производство рабочей силы, на их физическое и моральное благополучие, на жизненный уровень, на реализацию их интеллектуальных способностей.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Саликова, Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики): дис. д-ра юрид. наук. Екатеринбург: 2014. 441 с.
- 2 Положение по бухгалтерскому учету ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации» [Электронный ресурс]: утв. приказом М-ва финансов Рос. Федерации от 06.07.1999 г. № 34н ред. от 08.11.2010 г. № 142н. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
- 3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.
- 4 Маркс, К. Капитал Маркса: полное собрание сочинений // К.Маркс, Ф. Энгельс.-Издание второе Москва: Издательство политической литературы, 2014. – 237 с.
- 5 Волгин, Н.А. Экономика труда // Н.А.Волгин.– Москва: Книга, 2014. – 335 с.
- 6 Шепеленко, С.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии // С.Г. Шепеленко. - Москва: ИКЦ «Март», 2014.- 258 с.
- 7 Владимирова, Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли // Л.П.Владимирова. – Москва: Дашков и Ко, 2014.-348 с.
- 8 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 28.03.2017) // Российская газета, № 238-239, 08.12.1994.
- 9 Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 28.12.2016) // Российская газета, № 148-149, 06.08.1998.
- 10 Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О бухгалтерском учете» О требованиях к первичным документам читайте в статье «Первичный документ: требования к форме и последствия ее нарушения» // Российская газета, № 278, 09.12.2011

11 Федеральный закон от 30.11.2011 № 354-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О размере и порядке расчета тарифа страхового взноса на обязательное медицинское страхование неработающего населения» // Российская газета, № 275, 07.12.2011

12 Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкций по его применению [Электронный ресурс]: приказ М-ва финансов Рос. Федерации от 31.10.2000 № 94н ред. от 08.11.2010 №142н. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

13 Приказ Минфина РФ от 05.10.2011 № 124н «О внесении изменений в формы бухгалтерской отчетности организаций, утвержденные Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 2 июля 2010 г. № 66н» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 13.12.2011 № 22599) // Российская газета, № 291, 26.12.2011

14 Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ, № 5, 2004.

15 Прудников, В.Н. Экономика предприятия: учебное пособие // В.М.Прудников, В.К.Скляренко. – Москва: ИНФРА-М, 2014.- 257 с.

16 Суханова, Т. В. Классификация форм и систем заработной платы: управленческий подход // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015. №1. С. 256-259.

17 Захарьин, В. Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: Учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2014. 656 с.

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

19 Александрова, А. Б. Заработная плата на современном предприятии.. М.: Книжный мир, 2014. 424 с.

20 Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» // Бюллетень Минтруда РФ, № 12, 1998.

21 Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (ред. от 13.05.2016) «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов» // Собрание законодательства РФ, 28.01.2013, № 4, ст. 293.

22 Постановление Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 (ред. от 24.11.2008) «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» // Постановления Минтруда РФ от 16.07.2003 № 5

23 Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Российская газета, № 73, 16.04.1993

24 Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. М. : ИНФА-М, 2016. 512 с.

25 Шеремет, А. Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций. М. : Инфра-М, 2014. 208 с.

26 Пономарева, Н. И., Евсеева С. В. Анализ нормативно-правового регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда // Проблемы современной экономики. 2014. №17. С. 208-213.

27 Бакина, С. И. Оплата труда: Организация, учет, налогообложение. М. : Вершина, 2015. 160 с.

28 Клишевич, Н.Б. "Финансы организаций. Менеджмент и анализ. Учебное пособие", 2016. 304 с.

29 Минёва, О.К. Оплата труда персонала // О.К. Минёв. - Москва: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 192 с.

30 Попазова, О.А., Прозоровская К.А. Модели стратегического управления персоналом, СПбГУЭФ, 2015 г. – 140 с.

31 Губанов, С. Система организации и поощрения труда // С. Губанов. – Москва: КноРус, 2014. – 189 с.

32 Вещунина, Н.Л., Фомина Л.Ф. Анализ системы оплаты труда – М., 2017. – 543 с.

33 Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.- практ. пособие. М.: Кнорус, 2016. – 320 с.

34 Ратовская, С.А. Учет заработной платы и удержаний / С.А. Ратовская // Советник бухгалтера государственного и муниципального учреждения. - 2016. - № 1 (134). - С. 57-65.

35 Ярышина, В.Н. Инновационные трансформации оплаты труда в современной экономике: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Ярышина Валерия Николаевна; [Место защиты: Воронежский государственный университет].- Воронеж, 2015.- 213 с.

36 Иванова, А.С. Разработка мотивирующей системы оплаты труда персонала малых и средних предприятий сферы услуг: диссертация ... кандидата Экономических наук: 08.00.05 / Иванова Алла Сергеевна; [Место защиты: Санкт-Петербургский государственный экономический университет].- Санкт-Петербург, 2016

37 Бокарева, Е.В., Журавлева Н.В., Глинкина, Е.В. и др. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами: Монография. Новосибирск: Сибпринт, 2014. Кн. 15. 199 с.

38 Соколова, А. П., Дуборкина, И.А. Система оплаты труда в коммерческих организациях: Научная статья. Москва: Журнал Сервис в России и за рубежом, 2017. Т.11. Вып.2. с.111-125.

39 Чекмарева, Д.Д. Понятие организации оплаты труда и основные принципы формирования фонда оплаты труда на предприятии // Сборник статей Международной научно-практической конференции: В 3 ч. – Пенза: Наука и Просвещение, 2017. – С. 106–108.

40 Дудченко, О. Н. Зарплата: расчет и учет. Учебно-практическое пособие / О.Н. Дудченко. - М.: Научная книга, 2015. - 193 с.

41 Беяев, А.Н. Современныи формы и системы оплаты труда[Текст] -  
М.:Дело и сервис, 2014. - 272 с.