

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
**«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра экономики и управления

Форма обучения: заочная

## **КУРСОВАЯ РАБОТА**

По дисциплине «Экономика организации (предприятия)»

На тему: «Анализ форм и систем оплаты труда на предприятии АО  
«Новомет-Пермь»

Группа

21Э171

Студент

Мельников С.В.

Преподаватель

И.И. Марущак

МОСКВА 2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРИЯ ПОРЯДКА РАСЧЕТОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ..	5
1.1 Понятие, факторы и функции заработной платы.....	5
1.2 Формы и системы оплаты труда.....	8
1.3 Экономико-правовые аспекты организации оплаты труда.....	15
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ РАСЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ».....	19
2.1 Краткая характеристика организации АО «НОВОМЕТ- ПЕРМЬ».....	19
2.2 Анализ системы оплаты труда в АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ»...	23
2.3 Методы совершенствования управления расчетом заработной платы в АО «НОВОМЕТ – ПЕРМЬ» .....	33
Заключение.....	31
Список использованной литературы.....	33

## ВВЕДЕНИЕ

В связи с тем, что в рыночных условиях работник должен самостоятельно оплачивать все потребляемые им блага и услуги, которые надо еще и создавать, проблема установления соответствующего уровня оплаты труда и определяющих его критериев приобретает значение, которое трудно переоценить.

Размер заработной платы зависит не только от индивидуальной производительности труда работника. Он зависит и от того, как тот, кто выплачивает эту заработную плату, сумел определить ее величину, какую систему стимулов к производительному труду он разработал и насколько умело эта система направляет возможности и потребности работника на достижение стратегических и тактических целей предприятия, т.е. как работодатель управляет оплатой труда своих работников.

Актуальность темы. Данная тема особенно актуальна, так как в современных условиях совершенствование порядка, предпосылок образования фонда заработной платы и мотивации работников – один из важнейших вопросов перестройки управления экономикой. Главным его направлением является обеспечение прямой зависимости оплаты труда от конечных результатов работы.

Объект исследования – оплата труда в организации.

Предмет – особенности организации расчета труда в АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ».

Цель курсовой работы – провести анализ оплаты труда на примере АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ».

Для достижения цели работы необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить понятие, факторы и функции заработной платы
2. Описать формы и системы оплаты труда
3. Установить экономико-правовые аспекты организации оплаты труда

4. Проанализировать существующую систему оплаты труда в АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ».

5. Предложить соответствующие методы совершенствования управления расчетом заработной платы в АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ».

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОРЯДКА РАСЧЕТОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

## 1.1 Понятие, факторы и функции заработной платы

Заработная плата – это совокупность вознаграждений в натуральной или денежной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности предприятия. Заработная плата – преимущественно действенное средство побуждать работников выполнять работу в интересах производства. Рыночные отношения привели к принципиальным изменениям значения заработной платы в оплате труда, механизме её организации, формировании источника выплаты заработной платы. Труд стал товаром, а заработная плата – формой стоимости.

Различают такие понятия как «оплата труда» и «заработная плата». Оплата труда – выплаты работникам из фонда заработной платы в денежной форме за отработанное время и выполненную работу, выплаты комплектующего и стимулирующего характера, оплата за неотработанное время и другие выплаты, которые включаются в состав фонда заработной платы, а также прочие выплаты и расходы, не учитываемые в составе фонда заработной платы (расходы на платное обучение работников в учебных заведениях, авторские вознаграждения, выходные пособия, и т. д.)<sup>1</sup>.

Таким образом, оплата труда больше, чем начисленная заработная плата, а тем более выплаченная работникам предприятия. Начисленная заработная плата не включает сумму отчислений предприятия на социальное страхование и налогов на доходы, а выплачиваемая заработная плата не включает еще и суммы подоходного налога на физических лиц и другие удержания.

---

<sup>1</sup> Варламов С. Бухгалтерский учет в торговле / С. Варламов, М.В. Марчук. – Санкт-Петербург: Питер, 2017. – С. 17.

Нужно рассмотреть те факторы, которые воздействуют на заработную плату<sup>2</sup>:

1. Спрос и предложение. В данном случае все зависит от востребованности какой-либо профессии на рынке труда или отдельном предприятии. Если в той или иной сфере производства отслеживается экономический упадок, работающие в ней будут получать меньше..

2. Квалификация. Работник с наиболее высоким уровнем мастерства получает больше. На данный фактор влияет и образование.

3. Возраст. Считается, что наиболее заинтересованы в повышении заработной платы люди в возрасте от 24 до 35 лет. Они готовы тратить максимальное количество сил и времени на работу. Поэтому работодатели отдают предпочтение именно им.

4. Пол. Считается, что у женщин на первом месте дети и семья, а затем уже работа. Следовательно, она не может отдавать максимум сил производству.

5. Форма оплаты труда. Сдельная и повременная оплаты не всегда эффективны. Наиболее предпочтительны формы, где оценивается труд конкретного человека, его ответственность и инициатива, вклад в дело.

6. Стимулирование труда. Чем лучше человек работает, тем больше платят. Имеются в виду различные премии, поощрения, бонусы. Иногда их размер может достигать до 40% от основной заработной платы.

Оплата труда и расчет вознаграждения работнику всегда производится с целью воспроизведения, возвращения получения этих средств с прибылью. В частности, оплачивая работу человека, организация поощряет его оставаться на рабочем месте, а также улучшать свои навыки, чтобы заработать больше.

---

<sup>2</sup> Гончарова Н.М. Бухгалтерский учет. Краткий курс: учеб. пособие / Н.М. Гончарова. – Москва: Форум, 2018. – С. 9.

Обучение сотрудников приводит к улучшению производства и получению компанией крупных прибылей в единицу времени, таким образом, происходит воспроизведение возврата инвестированного капитала.

Статусная функция оплаты труда означает наличие определенного статуса в зависимости от уровня заработной платы. Трудовым статусом работника при этом является положение сотрудника в системе социальных отношений и связей. Трудовой статус определяет положение сотрудника по отношению к другим сотрудникам организации по вертикали и по горизонтали.

В соответствии с этим, размер оплаты труда является основным показателем данного статуса, а его сравнение с затраченными усилиями предоставляет возможность работнику судить о справедливости установленного уровня оплаты труда. Суть статусной функции вознаграждения заключается в получении большего количества денег за труд, человек поднимается в статусе, в словаре социальных наук это увеличение называется вертикальной социальной мобильностью. Например, человек может подняться со статуса работников до статуса директора предприятия.

Таким образом, заработной платой является вознаграждение за труд работнику, выполняемый в пределах его должностных обязанностей. В заработную плату включается как оплата, исходя из оклада сотрудника, так и различные доплаты. Уровень заработной платы на предприятии является основным стимулом для повышения производительности труда и повышения качества труда персонала организации. Целями учета расчетов по оплате труда является обеспечение правильного начисления и своевременной выплаты заработной платы работникам и налоговых и неналоговых платежей.

## 1.2 Формы и системы оплаты труда

Формы и системы заработной платы — это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой<sup>3</sup>.

Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным, или коллективным результатам деятельности.

От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно – постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Наиболее распространены на предприятиях различных форм собственности две формы оплаты труда: сдельная оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ и повременная оплата за отработанное время, но не календарное, а рабочее, нормативное, которое регулируется законом. И сдельную и повременную формы оплаты труда можно представить в форме системы (Рис. 1).

Существует ряд условий, при которых целесообразно применять ту или иную форму оплаты труда. Условия применения сдельной оплаты труда<sup>4</sup>:

- возможность точного учета объемов выполняемых работ;
- наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника;

---

<sup>3</sup> Гридасов А.Ю. Бухгалтерский учет в программе 1С: Бухгалтерия 8.0. Лабораторный практикум: учеб. пособие / А.Ю. Гридасов, А.Г. Чурин, Л.И. Чурина. – Москва: КноРус, 2017. – С. 141.

<sup>4</sup> Ерофеева В.А. Бухгалтерский учет: краткий курс лекций / В.А. Ерофеева, О.В. Тимофеева. – Москва: Юрайт, ИД Юрайт, 2018. – С. 26.



- возможность технического нормирования труда;
- возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ;
- необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ.



Рис. 1. Формы и системы заработной платы

Далее целесообразно рассмотреть, как определяется оплата труда при использовании той или иной формы.

При прямой сдельной системе, или простой сдельной, труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции.

Индивидуальная сдельная расценка за единицу продукции или работы определяется по формуле:

$$З_{\text{р}} = З_{\text{ч}} / B_{\text{ч}}, \text{ или } З_{\text{р}} = З_{\text{ч}} \cdot t_{\text{н}}, \quad (1)$$

где  $З_{\text{ч}}$  часовая тарифная ставка, устанавливаемая в соответствии с разрядом выполняемой продукции, руб./час.;

$B_{\text{ч}}$  – часовая норма выработки данной продукции, ед. прод./чел. - час.;

$t_{\text{н}}$  – норма времени на единицу продукции (работы), чел. - час./ед. прод.

Общий заработок рабочего определяется умножением сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период.

При сдельно – премиальной системе рабочий получает оплату своего труда по прямым сдельным расценкам и дополнительно получает премию. Но для этого должны быть четко установлены показатели, за которые осуществляется премирование, и доведены до каждого исполнителя. Важно проследить, чтобы вновь принятые рабочие были проинформированы об этом. Кроме того, должен быть установлен размер премии за выполнение и перевыполнение этих показателей<sup>5</sup>.

Это могут быть показатели роста производительности труда; повышения объемов производства; выполнения технически обоснованных норм выработок и снижения нормируемой трудоемкости; выполнения производственных заданий, личных планов; повышения качества и сортности продукции; бездефектного изготовления продукции; недопущения брака; соблюдения нормативно - технической документации, стандартов; экономии

---

<sup>5</sup> Кудина М.В. Основы экономики: учеб. для профессионального образования. – М.: ИД ФОРУМ – ИНФРА – М, 2018. – С. 241.

сырья, материалов, инструмента, смазочных материалов и других материальных ценностей.

Количество показателей можно увеличить, применение того или иного определяется конкретными условиями производства, сложившимися на данном предприятии. Например, у предприятия возросло количество рекламаций от поставщиков или предприятие пытается выйти со своей продукцией на внешний рынок, где требования к качеству существенно выше.

При косвенно – сдельной системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих - сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда не основных, а вспомогательных рабочих (наладчиков, настройщиков и др.).

Косвенная сдельная расценка  $Z_x$  рассчитывается с учетом норм выработки обслуживаемых рабочих и их численности по формуле:

$$Z_x = Z_v / B_v \cdot P, \quad (2)$$

где  $Z_v$  - тарифная часовая ставка обслуживаемого рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, руб.;

$B_v$  - часовая норма выработки (производительности) одного обслуживаемого рабочего (объекта, агрегата) в единицах продукции;

$P$  – количество обслуживаемых рабочих (объектов, агрегатов) – норма обслуживания<sup>6</sup>.

Общий заработок рассчитывается умножением либо ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм обслуживаемых рабочих – сдельщиков, либо косвенно-сдельной расценки фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих:

<sup>6</sup> Ропотан С.В. Расчеты по оплате труда - современные аспекты учета и контроля // Молодой ученый. - 2016. - №7. - С. 946.

$$Z_{осш} = Z_{\text{ч}} \cdot \Phi^{\text{факт}} \cdot y / 100, \quad (3)$$

где  $Z_{осш}$  - общий заработок рабочего, руб.;

$Z_{\text{ч}}$  – часовая тарифная ставка вспомогательного рабочего, переведенного на косвенную сдельную оплату труда, руб.;

$\Phi^{\text{факт}}$  – фактически отработанное данным вспомогательным рабочим количество чел. - часов;

$y$  – средневзвешенный процент выполнения норм выработки всеми обслуживаемыми данным работником рабочих, объектов, агрегатов;

$$Z_{осш} = \sum Z_{\text{к}} \cdot B_{\text{ф}}, \quad (4)$$

где  $Z_{\text{к}}$  косвенная сдельная расценка за единицу продукции, производимой  $j$  - м обслуживаемым рабочим, руб.;

$B_{\text{ф}}$  – фактическое количество продукции, произведенной в данном периоде  $j$  - м обслуживаемым рабочим в соответствующих единицах измерения<sup>7</sup>.

При аккордно – сдельной оплате труда расценка устанавливается на весь объем работы (а не на отдельную операцию) на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок. При данной системе оплаты труда рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

При сдельно – прогрессивной системе труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм – по повышенным расценкам.

<sup>7</sup> Ропотан С.В. Расчеты по оплате труда - современные аспекты учета и контроля // Молодой ученый. - 2016. - №7. - С. 947.

Заработок рабочего при сдельно прогрессивной оплате труд  $Z_{с.п.}$  определяется в зависимости от принятой системы прогрессивной оплаты (за весь объем или за часть объема работ, выполненных сверх нормы) по одной из следующих формул:

$$Z_{с.п.} = Z_{т.с.} + [Z_{т.с.} \cdot (J_H - J_{Баз}) \cdot q_{ПР}] / J_H, \quad (5)$$

$$Z_{с.п.} = Z_{т.с.} + Z_{т.п.} \cdot (q_{ПР}^i - 1) / J_H, \quad (6)$$

где  $Z_{т.с.}$  – сумма основного заработка рабочего, исчисленная по прямым сдельным расценкам, руб.;

$Z_{т.п.}$  – сумма сдельного заработка рабочего - сдельщика, начисленная по прямым сдельным расценкам за часть работы (продукции), оплачиваемую по прогрессивной системе оплаты, руб.;

$J_H$  – выполнение норм выработки рабочим, %;

$J_{Баз}$  – базовый уровень норм выработки, сверх которого применяется оплата по повышенным расценкам, %;

$q_{ПР}$  – коэффициент, показывающий, на сколько увеличивается сдельная расценка за выработку продукции сверх установленной нормы;

$q_{ПР}^i$  – коэффициент, показывающий отношение прогрессивной сдельной расценки (по шкале к основной сдельной расценке этот коэффициент больше 1).

При сдельно-прогрессивной оплате труда особое внимание следует уделить определению нормативной исходной базы, разработке эффективных шкал повышения расценок, учету выработки (продукции и фактически отработанного времени).

Сдельная форма оплаты труда может применяться индивидуально для каждого конкретного работника, а может иметь коллективные формы.

При повременной заработной плате работник получает денежное вознаграждение в зависимости от количества отработанного времени, однако

в силу того, что труд может быть простым и сложным, низко - и высококвалифицированным, необходима дифференциация оплаты труда, которая осуществляется с помощью тарифных систем.

Тарифная ставка – это плата за выполненную в оговоренный срок норму времени, т. е. количества, потраченных на выполнение работы часов (минут, суток и т. п.); численности, т.е. затрат усилий определенного количества работников на выполнение работы; обслуживания, т.е. числа объектов, которые сотрудник обслуживает в рабочее время. Размер ставки определяется работодателем<sup>8</sup>.

В заключение стоит подытожить, что в настоящее время на предприятиях применяются, как правило, традиционные системы оплаты труда: простая повременная и сдельная, косвенная сдельная, сдельно-премиальная и повременно-премиальная, которые, к сожалению, не в полной мере учитывают многообразие факторов, влияющих на трудовой и производственный процессы и задачи производства по выпуску продукции<sup>9</sup>:

### 1.3 Экономико-правовые аспекты организации оплаты труда

Действующее трудовое законодательство Российской Федерации ограничивает максимальную продолжительность рабочего времени. Для

---

<sup>8</sup> «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020).

<sup>9</sup> Чернина Н. О новой модели занятости. // Российский экономический журнал, - 2018. - №11-12, С. 70.

работников обычно устанавливается 40-часовая рабочая неделя. Однако могут возникнуть чрезвычайные обстоятельства, в связи с которыми работник должен будет работать во внеурочное или ночное время.

Согласно статье 91 Трудового кодекса РФ продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности и не может превышать 40 часов в неделю<sup>10</sup>.

Если работник превышает установленную для него продолжительность рабочего времени, то это превышение является сверхурочными работами.

К сверхурочным работам не допускаются<sup>11</sup>:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;

- работники моложе 18 лет;

- другие категории работников в соответствии с законодательством.

Следует учитывать положение статьи 99 Трудового кодекса РФ. Согласно этой статье, сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год<sup>12</sup>.

Оплата сверхурочных работ производится за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

В соответствии со статьей 96 Трудового кодекса РФ ночным считается время с 10 ч вечера до 6 ч утра. При работе в это время продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Данное положение не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени.

К работе в ночное время не допускаются<sup>13</sup>:

---

<sup>10</sup> «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020), ст. 91.

<sup>11</sup> Там же.

<sup>12</sup> «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020), ст. 99.

<sup>13</sup> Там же, ст. 96.

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- работники моложе 18 лет;
- другие категории работников в соответствии с законодательством.

Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями.

Каждый час работы в ночной период должен оплачиваться в повышенном размере и устанавливается предприятием самостоятельно. Однако эти доплаты не могут быть ниже предусмотренных законодательством. Доплата за каждый час работы в ночное время, для предприятий с многосменным режимом определена в размере 40% от ставки или оклада работника. При этом трудовым договором может быть предусмотрена более высокая надбавка за работу в ночное время, чем установлено законодательством. Однако сумма превышения не включается в себестоимость продукции, а относится за счет собственных средств предприятия.

Согласно статье 113 трудового кодекса РФ в праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (например, непрерывно действующее предприятие). Также в праздничные дни разрешаются работы по обслуживанию населения и неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

По статье 113 Трудового кодекса РФ работа в выходные дни запрещается. Работникам положено два выходных дня в неделю при 5-дневной рабочей неделе, а при 6-дневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020), ст. 113.



По согласованию сторон трудового договора за работу в выходной день сотруднику предоставляется либо другой день отдыха, либо денежная компенсация.

В соответствии со статьей 130 Трудового кодекса РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются<sup>15</sup>:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Согласно статье 136 при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях

---

<sup>15</sup> Там же, ст. 130.

заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате<sup>16</sup>.

Таким образом, для работодателя оплата труда работников – это всегда расход на рабочую силу как задействованный в производственном процессе ресурс. Интерес работодателя состоит в минимизации расходов на рабочую силу в расчете на единицу производимой продукции в результате как более продуктивного использования работника в течение рабочего времени при оговоренной оплате за единицу этого времени (ставке заработной платы), так и заключения более выгодных условий найма.

В развитой рыночной экономике заработная плата – это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, то есть спросом на рабочую силу и ее предложением. Чем больше спрос на конкретную рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем выше заработная плата, и, наоборот, чем выше ее предложение, тем ниже заработная плата.

---

<sup>16</sup> «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). ст. 136.

## ГЛАВА 2. АНАЛИЗ РАСЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ»

### 2.1 Краткая характеристика организации

Акционерное общество «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» было зарегистрировано от 22 марта 1994 г.

АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» является юридическим лицом и свою деятельность организует на основании действующего законодательства РФ.

Юридический адрес: 614000, Пер, улица Пермский край, г. Пермь.

Согласно Устава предприятия, основным видом деятельности является разработка, продажа и сервис нефтепогружного оборудования. Численность организации на 22.11.2021 г. составляет 700 человек<sup>17</sup>. Структура управления АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» имеет линейную структуру (Рис. 2).



Рис. 2. Организационная структура АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ»<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Официальный сайт АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.novometgroup.com/rus/company/> (дата обращения: 22.11.2021).

<sup>18</sup> Там же.

Во главе организации стоит генеральный директор. Генеральный директор руководит общей деятельностью компании, действует от имени организации без доверенности, заключает и подписывает договоры, открывает счета в банках, доверяет другим сотрудникам действовать от имени организации. Заместитель директора по продажам отвечает за координацию деятельности розничного отдела по предоставлению персонала лесозаготовительным организациям и отдела закупок. Заместитель директора контролирует качество закупаемых и продаваемых товаров, а также их соответствие требованиям стандартов и безопасности.

Необходимо провести анализ технико-экономических показателей АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» за 2018-2020 гг. (Табл. 1).

Таблица 1 – Анализ технико-экономических показателей АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» за 2018- 2020 гг., тыс. руб.

Показатели	Анализируемый период, годы			Абсолютные отклонения		Темп роста, %	
	2018	2019	2020	2018/2019 гг.	2020/2019 гг.	2018/2019 гг.	2020/2019 гг.
Выручка	4235 4	3567 1	3340 6	-6683	-2265	84,22	93,65
Себестоимость продаж	4250 3	3366 6	3190 0	-8837	-1766	79,21	94,75
Прочие доходы	303	1350 4	4971	13201	-8533	4456,77	36,81
Прочие расходы	548	1436 6	1453	13818	-12913	2621,53	10,11
Чистая прибыль	-394	1223	5024	1617	3801	-310,40	410,79
Кредиторская задолженность	1802	1731	7188	-71	5457	96,06	415,25
Среднесписочна	45	52	70	3	18	106,12	134,62

я численность							
Производительность труда	864,37	685,98	477,23	-178,39	-208,75	79,36	69,57
Оборачиваемость кредиторской задолженности	941,20	758,96	618,63	-182,24	-140,33	80,64	81,51
Рентабельность продаж, %	-0,93	3,43	15,04	4,36	11,61	-368,56	438,65

Анализ данных таблицы 1 показал, что прибыльность компании в 2019 г. возросла на 1617 тыс. руб. по сравнению с данными 2018 г. Несмотря на то, что выручка предприятия снизилась на 6683 тыс. руб. или на 15,78 %, темп снижения себестоимости продаж был еще выше, она уменьшилась на 8837 тыс. руб. или на 20,79 %. Рост прочих доходов составил 13201 тыс. руб., рост прочих расходов 13818 тыс. руб. Оборачиваемость кредиторской задолженности снизилась на 15,96 оборотов. Рентабельность деятельности компании возросла – на 4,36 %.

Изменилась так же чистая прибыль предприятия в 2020 г. возросла на 3801 тыс. руб. или на 310,79 %. На данное изменение повлияло снижение выручки предприятия на 2265 тыс. руб. или на 6,35 %, снижение себестоимости продаж на 1766 тыс. руб. или на 5,25 %, снижение прочих доходов на 8533 тыс. руб. или на 63,19 % и прочих расходов - на 12913 тыс. руб. или на 89,89 %. Оборачиваемость кредиторской задолженности снизилась на 15,96 оборотов в год. Рентабельность деятельности компании возросла – на 11,61 %.

Таким образом, анализ финансового положения показал, что прибыльность компании в 2020 г. возросла, в первую очередь за счет роста прочих доходов предприятия, при этом доходы по основному виду деятельности значительно снизились в 2020 г. В 2020 г. произошел рост численности персонала предприятия на 42,86 % по сравнению с 2018 г.

## 2.2 Анализ системы оплаты труда в АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ»

Здесь стоит отметить, что заработная плата выплачивается как из кассы организации, так и перечислениями на карты сотрудников. При выплате заработной платы из кассы организации, оформляется платежная ведомость, в которой при получении денежных средств расписываются получатели. В конце дня на выданную сумму составляет единый расходный кассовый ордер. Не выданная заработная плата депонируется.

Для перечисления заработной платы с расчетного счета на личную карту сотрудника пишется заявление с указанием необходимых реквизитов на перечисление. При выплате заработной платы на банковские карты сотрудников, бухгалтер оформляет реестр платежей, который электронно отправляется в обслуживающий банк.

Оплата труда работников АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» производится в соответствии с действующим на предприятии Положением об оплате труда и премировании работников, исходя из установленных месячных должностных окладов и часовых тарифных ставок:

- рабочих со сдельной оплатой труда - за фактически выполненный объем продаж по укрупненным, комплексным и другим действующим в организации нормам и расценкам;
- рабочих-повременщиков – за все фактически отработанное время в часах из расчета установленных тарифных ставок присвоенных разрядов;
- управляющих розничных магазинов, кладовщиков и другого линейного персонала, непосредственно осуществляющего руководство на участке/подразделении, - за фактически отработанное по графику время (в часах) из расчета установленных месячных окладов (должностных окладов).

Часовая ставка работников в этих случаях определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих фактически отработанное время (в днях) из расчета установленных месячных окладов (должностных окладов).

Премирование работников осуществляется в соответствии с действующим в АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» Положением об оплате труда и

премировании в пределах средств, предусмотренных на эти цели. В АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» применяется сдельная и сдельно-прогрессивная система оплаты труда. В целях повышения производительности труда и заинтересованности работников в увеличении объемов продаж устанавливается сдельно-прогрессивная система оплаты труда для следующих категорий работников: продавец-консультант.

Сдельная система оплаты труда предусмотрена для водителя автомобиля по доставке. Оплата производится в соответствии со сдельными расценками и объемом выполненных работ. Премиирование по итогам работы за месяц производится по итогам месяца согласно показателям и условиям премирования, установленным на предприятии. Оплата труда по тарифным окладам, установленным в штатном расписании, производится для следующих категорий работников:

1. Транспортный отдел: начальник транспортного участка.
2. Отдел закупок: начальник отдела; менеджеры по закупу.
3. Юридический отдел: начальник юридического отдела; юристы.
4. Технический персонал: кладовщик; уборщик производственных помещений.

Оплата производится в соответствии с утвержденными окладами и количеством отработанного времени. При выполнении сотрудником с повременной оплатой труда работ разной квалификации его выполненная работа оплачивается по той работе, которая является более значимой квалификации. При выполнении сотрудником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его деятельность оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

Величина доплаты устанавливается по согласию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) размера дополнительной работы. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном объеме, за дальнейшие часы - не менее чем в двойном объеме.



Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Данное положение распространяется на работников, выполняющих работу не вахтовым методом работы. Динамика расчета оплаты труда АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» за 2018-2020 гг. отражены в таблице 2.

Таблица 2 – Анализ динамики расчета оплаты труда в АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» за 2018-2020 гг., тыс. руб.

Показатели	Исследуемый период, год			Абсолютные отклонения		Темп роста, %	
	2018	2019	2020	2019/2018 гг.	2020/2019 гг.	2019/2018 гг.	2020/2019 гг.
Среднесписочная численность, чел	490	520	700	3	18	106,12	134,62
Годовой размер фонда оплаты труда, в т.ч.	20991,6	23150,4	32424	2158,8	9273,6	110,28	140,06
1. Управленческий персонал	6489,6	7557,6	11178	768	3920,4	111,83	154,02

Окончание таблицы 2

2. Коммерческий персонал, в т.ч.	13267,2	14582,4	19487,6	1315,2	4905,2	109,91	133,64
-	561,6	595,2	660,4	33,6	65,2	105,98	110,95

Администратор							
- Грузчики	496,8	513,6	585	16,8	71,4	103,38	113,90
- Охранники	648	1003,2	1027,2	355,2	24	154,81	102,39
- Маркетологи	1123,2	1839,6	2133,6	716,40	294,00	163,78	115,98
- Продавец-консультант	2764,8	4867,2	6012	2102,40	1144,80	176,04	123,52
- Товароведы	844,8	1663,2	2217,6	818,40	554,40	196,88	133,33
- Кассиры	3276	3048	4905,6	-228,00	1857,60	93,04	160,94
3. Работники транспортного отдела	3552	1052,4	1946,2	-2499,6	893,80	29,63	184,93
4. Технический персонал	1234,8	1310,4	1758,4	75,620	448,00	106,12	134,19
Среднемесячная заработная плата на одного сотрудника, тыс. руб.	35,7	37,1	38,6	1,4	1,5	103,92	104,04

По данным таблицы 2 можно сделать вывод, что годовой фонд оплаты труда в 2020 г. возрос на 11432,4 тыс. руб. или на 42,86% по сравнению с 2018 г. Больше влияние на данное изменение оказало увеличение

заработной платы управленческого персонала рост фонда оплаты труда по данной категории составил 4688,4 тыс. руб. или на 72,24%, и коммерческого персонала - на 6220,4 тыс. руб. или на 46,69%. Рост расходов по заработной плате коммерческого рабочих произошел за счет увеличения оплаты труда маркетологов на 1010,4 51 тыс. руб. или на 89,96%), заработной платы продавцов-консультантов на 3247,2 тыс. руб. или на 117,47%, кассиров на 1629,6 тыс. руб. или на 49,74%.

Таким образом, наибольший темп роста фонда оплаты труда наблюдается по следующим группам коммерческого персонала: продавцы-консультанты, охранников.

Динамика среднемесячной оплаты труда одного сотрудника представлена на рисунке 3.

Необходимо также провести анализ структуры фонда оплаты труда АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» за 2018-2020 гг. (Табл. 3).

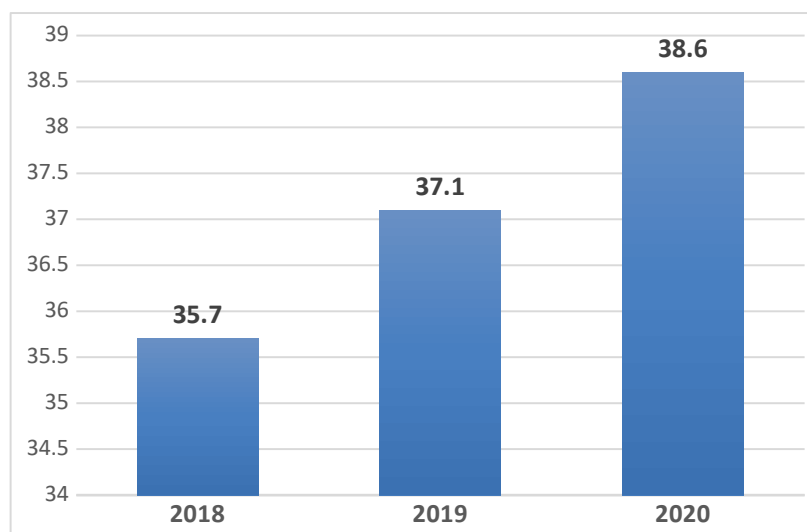


Рис. 3. Динамика среднемесячной оплаты труда одного сотрудника АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» за 2018-2020 гг., тыс. руб.

Таблица 3 – Анализ структуры фонда оплаты труда АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» за 2018-2020 гг., %

Показатели	Исследуемый период, годы			Отклонение удельного веса		
	2018	2019	2020	2019/2018 гг.	2020/2019 гг.	2020/2018 гг.
Годовой фонд оплаты труда, тыс. руб. в т.ч.:	100	100	100	-	-	-
1. Управленческий персонал	30,92	31,35	34,47	0,43	3,12	3,56
2. Коммерческий персонал, в т.ч.	63,20	62,99	60,10	-0,21	-2,89	-3,10
- Администратор	2,68	2,57	2,04	-0,10	-0,53	-0,64
- Грузчики	2,37	2,22	1,80	-0,15	-0,41	-0,56
- Охранники	3,09	4,33	3,17	1,25	-1,17	0,08
- Маркетологи	5,35	7,95	6,58	2,60	-1,37	1,23
- Продавец-консультант	13,17	21,02	18,54	7,85	-2,48	5,37
- Товароведы	4,02	7,18	6,84	3,16	-0,34	2,81
- Кассиры	15,61	13,17	15,13	-2,44	1,96	-0,48
3. Работники транспортного отдела	16,92	4,55	6,00	-12,38	1,46	-10,92
4. Технический отдел	5,88	5,66	5,42	-0,22	-0,24	-0,46

По данным таблицы 3 можно сделать вывод, что наибольшую долю в фонде оплаты труда за исследуемый период занимает оплата труда коммерческого персонала, доля которой в 2020 году составила 60,1 %, что на 2,89 % ниже 2019 года. Наибольшую долю коммерческого персонала занимает заработная плата продавцов-консультантов - 18,54 %, что на 5,37 %

выше показателей 2019 г. Увеличение оплаты труда продавцов-консультантов связано с ростом доплат за 52 сверхурочные работы. Доля фонда оплаты труда кассиров составила 15,13 %, что на 0,46 % ниже 2019 года. Увеличение оплаты труда кассиров связано в большей степени с увеличением численности на 4 человека.

Далее целесообразно выполнить анализ структуры заработной платы (Табл. 4).

Таблица 4 – Анализ структуры заработной платы АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» за 2018-2020 гг., тыс. руб.

Показатели	2018		2019		2020		Отклоне ние 2020/2018		Тем п рост а 2020 / 2018
	сумм а	удельн ый вес. %	сумм а	дол я, %	сумм а	дол я, %	тыс. руб.	%	
Оплата труда всего:	6040, 8	100	7915, 2	100	1091 7,6	100	4876, 8	0	180, 73
выплаты по тарифным ставкам, окладам	2869, 38	47,5	3941, 77	49, 8	5524, 31	50, 6	2654, 93	3,1	192, 53
надбавки за сверхурочну	743,0	12,3	831,1	10,	1102,	10,	359,6	-	145,

ю работу	2		0	5	68	1	6	2,2	41
премиальные выплаты	1985, 01	32,86	2746, 57	34, 7	3853, 91	35, 3	1868, 91	2,4 4	194, 15
выплаты компенсирую щего характера, связанные с разъездами	36,24	0,6	71,24	0,9	43,67	0,4	7,43	- 0,2	120, 49
выплаты за неотработанн ое время (больничный, отпуск)	407,1 5	6,74	324,5 2	4,1	393,0 3	3,6	- 14,12	- 3,1 4	96,5 3

Основную долю в структуре заработной платы занимают выплаты по тарифным ставкам, окладам, их удельный вес составлял в 2020 г. 50,6 %, что на 3,1 % выше 2018 г. Удельный вес надбавок за сверхурочную работу в 2020 г. составил 10,5 %, что на 2,2 % ниже 2018 г. Доля премиальных выплат составила 34,7 % от общей величины фонда оплаты труда, что на 2,44 % выше 2018 г. Выплаты компенсирующего характера, связанные с условиями труда в 2020 г. составляли 0,9 % фонда оплаты труда, что на 0,2 % ниже 2018 г. Доля выплат за неотработанное время (больничный, отпуск) в 2017 г. составила 4,1 %, что на 3,14 % ниже 2018 г.

Таким образом, на основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы. В АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» применяются сдельная и сдельно-прогрессивная системы оплаты труда, повременно-премиальная часовая оплаты труда, а также оплата по тарифным окладам.

Также стоит отметить, что расчет по оплате труда в АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» организован в соответствие с требованиями законодательства.

Однако в организации не организован внутренний контроль, не создается резерв на выплату отпусков, кроме того анализ показал, что в организации не эффективно используется фонд оплаты труда, что приводит к его перерасходу. в структуре управления не создан отдел внутреннего контроля, что является нарушением Федерального закона №402-ФЗ<sup>19</sup>; учетной политикой не предусмотрен порядок создания резерва на выплату отпускных, а также перерасход заработной платы основного персонала, что приводит к завышению себестоимости продаж.

Анализ показал значительное увеличение фонда оплаты труда в 2020 году, рост составил 11432,4 тыс. руб., на это в больше степени оказало влияние увеличение заработной платы коммерческих рабочих на 6220,4 тыс. руб. Наибольшую долю в фонде оплаты труда организации занимает заработная плата коммерческих рабочих, доля которых составляет более 60% фонда оплаты труда. Среди коммерческих рабочих наибольшую долю составляет оплата труда продавцов-консультантов и кассиров. Анализ эффективности использования оплаты труда показало снижение эффективности в 2020 году. С 2018-2019 гг. у организации была экономия фонда оплаты труда, тогда как в 2020 году наблюдается перерасход в сумме 186,72 тыс. руб.

---

<sup>19</sup> Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «О бухгалтерском учете» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020)

### 2.3 Методы совершенствования управления расчетом заработной платы в АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ»

Применяемая система оплаты труда приводит к перерасходу заработной платы персонала, что в свою очередь влияет на завышение себестоимости продаж. Как показал анализ, в 2020 г. наблюдается перерасход фонда оплаты труда, наибольшую долю в заработной плате за 2020 г. занимает оплата труда продавцов-консультантов - 21,02 %, и кассиров - 15,13 %

Далее представлен анализ оплаты труда на одного работника вышеперечисленных категорий сотрудников (Табл. 5).

Таблица 5 – Анализ расчета оплаты труда на одного работника в 2020 г. АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ», тыс. руб.

Показатели	Анализируемый период, годы						Абсолютное отклонение		
	2018		2019		2020		2019/ 2018	2020/ 2019	2020/ 2018
	Сумм	Удельный	Сумм	Удельный	Сумм	Удельный			
	мм	ный		ный		ный			



	<b>а</b>	<b>вес, %</b>	<b>ма</b>	<b>вес, %</b>	<b>ма</b>	<b>вес, %</b>	<b>гг.</b>	<b>гг.</b>	<b>гг.</b>
Оплата труда всего:	604 0,8	100	791 5,2	100	109 17,6	100	1874, 4	3002, 4	4876, 8
- продаве ц- консуль тант	276 4,8	45,77	486 7,2	61	601 2	55,07	2102, 4	1144, 8	3247, 2
- кассир	327 6	54,23	304 8	39	490 5,6	44,93	-228	1857, 6	1629, 6
<b>Зароботная плата на одного работника в месяц:</b>									
- продаве ц- консуль тант, в т.ч.:	25, 6	0,42	31,2	0,39	33,4	0,31	5,6	2,2	7,8
оплата за сверхур очную работу	8,5	33,2	10,4	33,3	15,3	45,8	1,9	4,9	6,8
- кассир, в т.ч.:	27, 30	0,45	25,4	0,32	29,2	0,27	-1,9	3,8	1,9
оплата за сверхур очную	0,2	0,73	0,6	2,4	0,9	3,08	0,4	0,3	0,7

работу									
--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Из таблицы 5 видно, что продавец-консультант получает заработную плату большую, чем кассиры. Данная разница в заработной плате связана со значительными переработками продавцов, что связано с частыми проведениями инвентаризаций и другими учетными процедурами.

Так, выплаты за сверхурочную работу продавцам за исследуемый период возрастали и к 2020 г. составили 15,30 тыс. руб. в месяц, что на 6,8 тыс. руб. выше 2018 г. Рост выплат за сверхурочные работы кассирам так же наблюдается, однако темп роста выплат данным работникам ниже, чем продавцам. Для сокращения выплат, связанных с оплатой сверхурочных часов рекомендуем внедрить для отдельных категорий работ суммированный учет.

Суммированный учет рабочего времени применяется при работе сотрудников по сменам, когда практически невозможно соблюдать установленную ТК РФ норму рабочего времени. При общем учете рабочего времени учитывает норма работы времени работника за учетный период. При этом учетным периодом может быть месяц, квартал, год - его организация выбирает самостоятельно.

При подсчете нормы рабочих часов за учетный период учитывается, что из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы. Это ежегодный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, учебный отпуск и т. д.

В этих случаях норма рабочего времени уменьшается на количество часов отсутствия. В случае переработок в рамках суммированного учета рабочего времени время работы в отдельные дни учетного периода уменьшается, что позволяет не превышать норму времени за учетный период. Суммированный учет рабочего времени позволит исключить переработки и соответственно не потребуются осуществлять доплаты за

сверхурочную работу. В качестве учетного периода определить – один месяц. Суммированный учет рекомендуется применять для работников: продавцов-консультантов.

Таким образом, основными направлениями совершенствования учета расчетов по оплате труда и снижения перерасхода оплаты труда является создание отдела внутреннего контроля, создание резерва на оплату отпусков, введение суммового учета рабочего времени.

Также необходимо снизить уровень оплаты труда управленческого персонала и увеличить размер доплаты пропорционально окладу. Это заставит старых работников повышать свою квалификацию, а молодых работников простимулирует к более быстрому повышению эффективности труда, стремлению к высокой квалификации и продвижению.

Ежемесячно производить надбавки за выслугу лет – это будет способствовать закреплению кадров. Также ежемесячно производить надбавки за особые условия труда, оплату дополнительных отпусков в связи с временным увольнением, доплату за особо важные задания, связанные со срочными ремонтами. Все это будет способствовать материальной заинтересованности работников.

В заключение также стоит отметить, что саму систему расчета оплаты труда нужно превратить в систему поощрения качества и производительности. Использовать принцип долевого участия работников в доходах предприятия, что материально заинтересует трудящихся. Система материальной заинтересованности должна выстраиваться как система инвестирования в качество рабочей силы. Такие инвестиции не ограничиваются заработной платой, основной их источник - конечный доход. С этой целью фонд оплаты труда необходимо формировать с учетом коэффициента роста эффективности работы предприятия.

Оплату труда работников необходимо производить не только по затратам, но и по результатам. Для оценки работы использовать критерии:

- выполнение плана оплачивать 30% от тарифа;

- экономия средств - 10%;
- совершенствование приемов работы - 10%;
- качественное выполнение работ - 20%.

Таким образом, в целях совершенствования системы бухгалтерского учета расчетов по оплате труда АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» целесообразно:

- создать отдел внутреннего контроля;
- учетной политикой утвердить порядок создания резервов на выплату отпусков;
- изменить систему оплаты труда для продавцов на окладную систему и ввести суммовой учет рабочего времени.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях заработная плата рассматривается как элемент дохода наемного работника, форма реализации его собственности на принадлежащие ему трудовые ресурсы.

Вместе с тем, сложившаяся система расчета оплаты труда не в полной мере учитывает требования социально-ориентированной рыночной экономики формирования заработной платы как цены рабочей силы, складывающейся на рынке труда. Она зачастую не выполняет воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальные функции. Остается низким уровень оплаты труда.

В данной курсовой работе были раскрыты сущность и основные принципы расчета оплаты труда на предприятии АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ».

В ходе выполнения работы были решены следующие задачи: изучено понятие, факторы и функции заработной платы; описаны формы и системы оплаты труда; установлены экономико-правовые аспекты организации оплаты труда; проведен анализ существующей системы расчета оплаты труда в АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ», а также предложены некоторые мероприятия по улучшению системы оплаты труда на предприятии.

Анализ финансового положения АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» показал, что прибыльность компании в 2020 году возросла, что произошло за счет роста прочих доходов предприятия, при этом доходы по основному виду деятельности значительно снизились к отчетному году. Снижение оборачиваемости кредиторской задолженности свидетельствует о плохой платежной дисциплине организации.

В организации применяется сдельно-премиальная система оплаты труда, повременная и тарифная система.

На основании собранных и изученных материалов можно сделать вывод о наличии недостатков в бухгалтерском учете расчетов по оплате

труда. Анализ показал значительное увеличение фонда оплаты труда в 2020 году, рост составил 11432,4 тыс. руб., на это в большей степени оказало влияние увеличение заработной платы коммерческих рабочих на 6220,4 тыс. руб. Наибольшую долю в фонде оплаты труда организации занимает заработная плата коммерческих рабочих, доля которых составляет более 60% фонда оплаты труда. Среди коммерческих рабочих наибольшую долю составляет оплата труда продавцов-консультантов и кассиров. Анализ эффективности использования оплаты труда показало снижение эффективности в 2020 году. С 2018-2019 гг. у организации была экономия фонда оплаты труда, тогда как в 2020 году наблюдается перерасход в сумме 186,72 тыс. руб.

Основными недостатками учета расчетов по оплате труда являются: в структуре управления не создан отдел внутреннего контроля, учетной политикой не предусмотрен порядок создания резерва на выплату отпускных, перерасход заработной платы основного персонала, что приводит к завышению себестоимости продаж.

В целях совершенствования системы расчетов по оплате труда АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» целесообразно: создать отдел внутреннего контроля; учетной политикой утвердить порядок создания резервов на выплату отпусков; изменить систему оплаты труда для продавцов на окладную систему и ввести суммовой учет рабочего времени; Соблюдение данных рекомендаций позволит повысить качество бухгалтерского учета расчетов по оплате труда АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ».

Таким образом, достижение этих целей приведет к эффективному контролю за происходящими процессами в области оплаты труда и при расчете с персоналом предприятия.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 27.12.2019, с изм. от 28.04.2020).
3. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020).
4. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 29.12.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 22.01.2021).
5. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «О бухгалтерском учете» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020).
6. Варламов, С. Бухгалтерский учет в торговле / С. Варламов, М.В. Марчук. – Санкт-Петербург: Питер, 2017. – 17 с.
7. Гончарова, Н.М. Бухгалтерский учет. Краткий курс: учеб. пособие / Н.М. Гончарова. – Москва: Форум, 2018. – 9 с.
8. Гридасов, А.Ю. Бухгалтерский учет в программе 1С: Бухгалтерия 8.0. Лабораторный практикум: учеб. пособие / А.Ю. Гридасов, А.Г. Чурин, Л.И. Чурина. – Москва: КноРус, 2017. – 141 с.
9. Ерофеева, В.А. Бухгалтерский учет: краткий курс лекций / В.А. Ерофеева, О.В. Тимофеева. – Москва: Юрайт, ИД Юрайт, 2018. – 26 с.
10. Кудина, М.В. Основы экономики: учеб. для профессион. образования. – М.: ИД ФОРУМ – ИНФРА – М, 2018. – 241с.
11. Михайлушкин, А.И., Шимко, П.Д. Экономика: учеб. для техн. вузов. – М.: Высш. шк., 2019. – 399с.
12. Ропотан, С.В. Расчеты по оплате труда - современные аспекты учета и контроля // Молодой ученый. - 2016. - №7. - С. 946-948.

13. Типухин, С.В. Постановление Правления ПФ РФ от 09.06.2016 № 482П // Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. - 2016. - №10. - С. 21-23.

14. Фатхундинов, Р. А. Разработка управленческих решений: Учебник для ВУЗов. М.: ОАО «Бизнес-школа», «Интел-Синтези», 2017. – 547 с.

15. Чернина, Н. О новой модели занятости. // Российский экономический журнал, - 2018. - №11-12, С. 50-70.

16. Официальный сайт АО «НОВОМЕТ-ПЕРМЬ» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.novometgroup.com/rus/company/> (дата обращения: 22.11.2021).