

*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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/28870>

**Тип работы:** Дипломная работа

**Предмет:** Бухгалтерский учет

## ВВЕДЕНИЕ 3

### 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 7

#### 1.1 Сущность экономических категорий «труд» и «заработная плата» 7

#### 1.2 Правовые основы учета труда и его оплаты 10

#### 1.3 Виды, формы и современные системы оплаты труда на предприятии 16

### 2. ОРГАНИЗАЦИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ПИВОВАРНЯ № 1» 24

#### 2.1 Техничко-экономическая характеристика ООО «Пивоварня № 1» 24

#### 2.2 Документальное оформление учета личного состава, отработанного времени и расчетов с персоналом по оплате труда 41

#### 2.3 Аналитический и синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда 45

### 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «ПИВОВАРНЯ № 1» 61

#### 3.1 Мероприятия по улучшению первичного учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии 61

#### 3.2 Автоматизация участка бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии 67

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ 72

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 77

## ПРИЛОЖЕНИЯ 82

## ВВЕДЕНИЕ

Для большинства работников заработная плата представляет собой основной источник дохода. В себестоимости продукции, работ, услуг заработная плата сотрудников занимает значительный удельный вес.

В условиях рынка важность повышения производительности труда на предприятиях имеет стратегическое значение. Эффективность использования трудовых ресурсов напрямую влияет на объем выпуска и реализации товаров, работ, услуг. Заработная плата является основной стимулирующей выплатой. Важно мотивировать сотрудников к снижению затрат в процессе труда. Таким образом, эффективное использование трудовых ресурсов напрямую влияет на финансовый результат компании, на ее экономический потенциал и конкурентоспособность.

Заработная плата также является одним из важнейших факторов социально-экономической жизни отдельной личности, трудового коллектива, государства. Повышение уровня заработной платы оказывает решающее влияние на экономику страны, стимулируя повышение спроса на товары, работы, услуги. Важность заработной платы в жизни каждого человека, предприятия, страны определяет важность учета оплаты труда. Учет расчетов с работниками по оплате труда занимает важнейшее место в бухгалтерском учете любой компании. При этом данный участок работы является довольно трудоемким и ответственным, поскольку важно не только правильно отразить расчеты с сотрудниками по оплате труда в системе бухгалтерского учета, но и корректно рассчитать причитающиеся им суммы. Это кропотливая работа, ошибка в которой стоит части заработной платы конкретного работника.

Таким образом, тема выпускной квалификационной работы (ВКР) является актуальной в виду высокой важности правильного начисления заработной платы, расчета удержаний и отражения всех операций в системе бухгалтерского учета. Прозрачность системы оплаты труда повышает, в свою очередь, его производительность, тем самым положительно влияя на эффективность работы компании в целом. На первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить.

Целью данной работы является совершенствование бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации ООО «Пивоварня № 1».

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

- Изучить теоретические основы бухгалтерского учета заработной платы;
- Оценить организацию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Пивоварня № 1»;
- предложить пути совершенствования расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Пивоварня № 1».

Объектом исследования в ВКР является ООО «Пивоварня № 1».

Предметом исследования является бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «Пивоварня № 1».

В качестве основных методических средств данного научного исследования послужили методы анализа: сравнение и группировка, метод абсолютных и относительных величин и другие экономико-статистические методы, научные разработки и положения по проблемам учета и анализа основных средств на предприятии.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды ведущих отечественных и зарубежных экономистов в сфере контроля, учета и анализа хозяйственной деятельности, законодательные и нормативные акты Российской Федерации, нормативно-справочные материалы, внутренние нормативные документы предприятия, данные финансовой отчетности, а также аналитические и информационные материалы, опубликованные в российской и зарубежной периодической печати и представленные в компьютерной сети Internet.

Информационной базой для написания работы послужила бухгалтерская отчетность и первичная документация по учету расчетов с персоналом по оплате труда ООО «Пивоварня № 1»: устав, учетная политика, расчеты больничных, приказы, табеля и пр.

Структурно работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

В первой главе рассмотрены теоретические основы бухгалтерского учета заработной платы. Были изучены сущность экономических категорий «труд» и «заработная плата», проанализированы правовые основы учета труда и его оплаты труда. Кроме этого были рассмотрены виды, формы и современные системы оплаты труда на предприятии.

Во второй главе нами были рассмотрены документальный учет личного состава, отработанного времени и расчетов с персоналом по оплате труда, а также синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда работников исследуемой компании ООО «Пивоварня №1». Были рассмотрены начисление заработной платы сотрудникам компании, отпускных, пособий по листкам нетрудоспособности. Также рассмотрели особенности удержания НДФЛ, удержаний по исполнительным документам и подотчетных сумм, не возвращенных вовремя в кассу компании. По всем описанным операциям были составлены корреспонденции счетов.

В третьей главе были рассмотрены направления совершенствования расчетов с персоналом по оплате труда в исследуемой компании. Были рассмотрены мероприятия по улучшению первичного учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии, к которым отнесены составление план-графика документооборота компании в области учета расчетов с персоналом по оплате труда, а также модификация организационной структуры службы внутреннего контроля, уточнение ее функций и целей деятельности. Для автоматизации бухгалтерского учета на участке расчетов с персоналом по оплате труда была предложена инсталляция программы «Инфо-Бухгалтер 10.0».

## 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

### 1.1 Сущность экономических категорий «труд» и «заработная плата»

Ст. 129 Трудового Кодекса гласит, что оплата труда представляет собой отношения, которые связаны установлением размера выплат работникам сумм оплаты труда за их работу и выплату данных сумм согласно действующего законодательства: кодексов, федеральных законов, локальных нормативно-правовых актов, к которым относятся положение об оплате труда, коллективные договора, соглашения и пр.

Понятия «заработная плата» и «оплата труда» полностью равнозначны. В Трудовом кодексе РФ используют оба этих значения, фактически не делая между ними никаких отличий, руководствуясь лишь принципом благозвучия в определенных выражениях.

Изначально трудовое законодательство различало понятия: оплату труда, как систему трудовых отношений, а заработную плату, как материальное вознаграждение. Однако в нынешней редакции ТК РФ такое различие устранено.

По определению, заработная плата (оплата труда) – это материальное (денежное) вознаграждение за труд, зависящее от квалификации сотрудника, объема, качества и сложности работы, включающее стимулирующие выплаты, а также гарантии и компенсации работникам за труд в тяжелых условиях.

Понятия «оплата труда» и «заработная плата» тесно связаны с понятием МРОТ (минимальный размер оплаты труда)[4].

В связи с этим заработная плата является мощным стимулирующим фактором для развития производства, получения и повышения квалификации сотрудников, и, как следствие, общего уровня социального развития.

Оплата труда выполняет следующие функции:

□ воспроизводственная - посредством дифференцированного подхода к установленному уровню МРОТ исходя из разницы цен регионах страны, что необходимо для обеспечения работников минимальным набором, требуемого для воспроизводства рабочей силы. Сюда можно отнести введение районного коэффициента;

□ регулирующая - оплата труда влияет на соотношение спроса и предложения рабочей силы, на формирование численности и структуры персонала организации, общий уровень занятости в стране;

□ стимулирующая - уровень оплаты труда различается в зависимости от уровня производительности труда, его эффективности, квалификации и прочих критериев [37, с. 45].

Системе «заработная плата – экономическое состояние страны» присуща двусторонняя зависимость. Для большинства людей заработная плата является единственным источником дохода, соответственно полностью определяет его потребительские способности, что в свою очередь оказывает существенное влияние как на внешний, так и на внутренний рынок продукции, что определяет общий уровень экономического развития страны. Таким образом, сущность заработной платы можно определить как денежный эквивалент стоимости труда, формируемый под воздействием величины спроса и предложения. Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на товары первой необходимости, но и удовлетворять его прочие потребности.

Размер оплаты труда состоит из нескольких составляющих. Главная составляющая любой заработной платы – это оплата за отработанное время или выполненную работу в зависимости от профессионализма и компетенции работника, а также от условий и сложности его труда. Помимо данной выплаты работник может получать различные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера. Компенсационные надбавки связаны с работой в условиях, отличающихся от нормальных. Стимулирующие выплаты направлены на повышение эффективности труда работников [32, с. 104].

Организация вправе самостоятельно определять тарифы, должностные оклады, премии, надбавки и другие выплаты. В свою очередь государство регулирует отношения по оплате труда прямым и косвенным методами. Прямое регулирование производится установлением параметров, обязательных к выполнению предприятиями (уровень МРОТ, ставки налогов, тарифные разряды и пр.). Косвенное регулирование имеет рекомендательный характер, например использование тарификации в отраслях народного хозяйства, уровень заработной платы по отраслям и пр. [50, с. 23].

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на уровне федераций заключаются генеральные соглашения, в которых предусматриваются положения об оплате труда, виды компенсирующих выплат, механизм регулирования заработной платы с учетом роста цен и инфляции.

Государство как участник трудовых отношений устанавливает и гарантирует:

□ величину минимального размера оплаты труда, ниже которого заработная плата не может быть установлена;

□ мер по обеспечению увеличения реальной заработной платы. Среди таких мер можно выделить индексацию заработной платы при условии потребительских цен на продукцию. Это позволяет повысить покупательскую способность оплаты труда работника;

□ ограничение числа оснований и величины удержаний из заработной платы на основании руководителя организации;

□ лимит заработной платы, выплата которой производится в натуральной форме. Удельный вес такой формы

оплаты труда не должен быть выше 20 % от величины заработной платы, начисленной за месяц;  
□ обеспечение получения сотрудником заработной платы в полном размере при прекращении его работы в данной компании или в случае банкротства организации; сроки и очередность уплаты заработной платы. Согласно ТК РФ работодатель должен уплачивать заработную плату сотрудникам не реже двух раз в месяц. Законодательно разрешено установить другие сроки уплаты заработной платы сотрудникам отдельных категорий. Согласно условий, прописанных в коллективном договоре, положении об оплате труда и других локальных правовых актах заработная плата может быть выплачена работнику в кассе предприятия или перечислена на его карт-счет, предварительно открытый в банке. При увольнении работника не зависимо от оснований данного увольнения выплата всех причитающихся работнику сумм оплаты труда должна быть осуществлена в день увольнения [46].

## 1.2 Правовые основы учета труда и его оплаты

В России действует четырехуровневая система нормативно-правового регулирования бухгалтерского учета заработной платы (рисунок 1).

Основу нормативной базы бухгалтерского учета расчетов по оплате труда составляют утвержденные федеральными законами кодексы:

1. Налоговый кодекс РФ «устанавливает систему налогов и сборов, а также общие принципы налогообложения и сборов в Российской Федерации» [3].
2. Гражданский кодекс РФ «определяет правовое положение участников гражданского оборота, основания возникновения и порядок осуществления гражданских прав». Регламентирует наличие самостоятельного бухгалтерского баланса, обязательность утверждения годового бухгалтерского отчета, порядок регистрации, реорганизации и ликвидации юридического лица [2].

### Рисунок 1 – Система нормативного регулирования бухгалтерского учета и аудита в РФ

Следующими нормативными актами 1-го уровня являются:

3. Федеральный закон от 06.12.2011 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете» «определяет правовые основы бухгалтерского учета, его содержание, принципы, организацию, состав хозяйствующих субъектов, обязанных вести бухгалтерский учет и предоставлять финансовую отчетность» [10].

Раскрывает особенности ведения бухгалтерского учета в части возложения полномочий ведения бухгалтерского учета на главного бухгалтера; регламентирует использование форм первичных учетных документов в качестве унифицированных форм, утвержденных Госкомстатом России; регламентирует право подписи первичных учетных документов и исправление ошибок; определяет перечень и формы регистров бухгалтерского учета; регламентирует сроки проведения инвентаризации имущества и обязательств.

Нормативные документы 2-го уровня - учетные стандарты, которые определяются как свод основных правил, устанавливающий порядок учета и оценки определенного объекта или их совокупности.

Так на данном уровне нормативного регулирования расчетов с персоналом по оплате труда выделяют:

1. Положение по бухгалтерскому учету 1/08 «Учетная политика организации» «устанавливает правила формирования и раскрытия учетной политики организаций». Регулирует организацию бухгалтерского учета

в организации, раскрывает способы и методы учета материальных ресурсов [11].

2. Положение по бухгалтерскому учету (ПБУ 4/99) «Бухгалтерская отчетность организации» «устанавливает состав, содержание и методические основы формирования бухгалтерской отчетности организаций». Вменяет организациям предоставлять бухгалтерскую отчетность, определяет ее состав [12].

2. Положение по бухгалтерскому учету 10/99 «Расходы организации» «устанавливает правила формирования в бухгалтерском учете информации о расходах коммерческих организаций». Регулирует выбытие материальных ценностей [13].

3. Положение по бухгалтерскому учету 9/99 «Доходы организации» «устанавливает правила формирования в бухгалтерском учете информации о доходах коммерческих организаций». Регулирует порядок формирования финансового результата, при реализации товаров и готовой продукции; относит продажу материально-производственных запасов к доходам от обычной деятельности.

4. План счетов бухгалтерского учета и инструкция по его применению №94н от 31 октября 2000 г. «представляет собой схему регистрации и группировки фактов хозяйственной деятельности в бухгалтерском учете. В нем приведены наименования и номера синтетических счетов и субсчетов. Инструкция устанавливает единые подходы к применению Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и отражению фактов хозяйственной деятельности на счетах бухгалтерского учета». Содержит информацию о бухгалтерских счетах, которые используются при поступлении и движении материально-производственных запасов [15].

К документам 4-го уровня относятся указания, инструкции, положения, приказы, распоряжения и иные подобные документы по постановке, ведению бухгалтерского учета, проведению аудита, непосредственно созданные в организации и являющиеся внутрифирменными стандартами (устав организации, учетная политика, рабочий план счетов организации, система внутреннего документооборота, правила внутреннего трудового распорядка, распоряжения).

Таким образом, ведение бухгалтерского учета осуществляется строго в соответствии с законодательными и нормативными документами, имеющими разный статус. Любые несоответствия или отступления от законодательства рассматриваются и оцениваются контролирующими органами как его нарушение. Вместе с тем, как уже отмечалось выше, нормативная база по экономическому анализу требует совершенствования, так как роль материально-производственных запасов стремительно повышается в хозяйственной жизни коммерческих организаций, а своевременно проведенный анализ позволяет принимать взвешенные и аргументированные управленческие решения [27].

Главнейшим документом является Конституция РФ, в которой содержатся положения, полностью посвященные регулированию трудовой деятельности в стране.

Ст. 34 Конституции РФ гласит, что каждый имеет право на свободное применение собственных способностей и имущества для предпринимательской и прочей легальной экономической деятельности. При этом запрещена деятельность, препятствующая развитию конкуренции или предусматривающая ее недобросовестность [1].

Ст. 37 Конституции РФ провозглашает свободу труда. Все граждане страны имеют право свободно распоряжаться своими профессиональными навыками, выбирать род деятельности или специальность. Конституцией запрещен принудительный труд. Все граждане имеют право на вознаграждение за сделанную работу. Не допускается дискриминация и уплата заработной платы ниже уровня, регламентированного законодательно (МРОТ). Каждый гражданин имеет право на защиту от безработицы. Каждый гражданин имеет право на отдых от работы. Гражданин, работающий по трудовому договору (контракту) имеет законодательно установленные гарантии в области продолжительности рабочего времени, количества выходных и праздничных дней, продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска.

Статья 39 Конституции РФ гарантирует социальную защиту граждан страны. Так, каждый гражданин РФ имеет право на социальное обеспечение по возрасту, при болезни, инвалидности и в случае утраты кормильца. Имеются социальные гарантии на воспитание детей и прочие согласно законодательства РФ [1]. Также Конституция РФ гарантирует охрану труда и установление МРОТ (ч. 2 ст. 7 Конституции) [1]. Также в России принят и действует Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в ред. от 28.12.2017 N 421-ФЗ) [10]. В соответствии с указанными выше документами, а также со ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации, минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ и не может быть меньше прожиточного минимума. При этом в соответствии со ст. 421 ТК РФ, порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до прожиточного минимума устанавливаются федеральным законом. С 1 января 2018 года МРОТ в РФ составил 9 489 руб. [7].

Главным законодательным документом, регулирующим вопросы оплаты труда является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ), вступивший в действие с 1 февраля 2002 г. В статьях 136, 153-158 изложен порядок выплаты заработной платы работников, устанавливаются места и сроки ее выдачи, а также условия и порядок применения различных систем оплаты труда, принципы оплаты труда граждан, работающих в особых условиях, в том числе, в ночное время, в выходные и праздничные дни, посменно, сверхурочно и при внедрении новых производств [4].

Все руководители и работники предприятий любой формы собственности и отраслевой принадлежности обязаны выполнять положения ТК РФ. Не исполнение положений ТК РФ является нарушением закона, что административно и уголовно наказуемо.

К ТК РФ разработано множество нормативных документов, регулирующих вопросы оплаты труда, дополняющие и расширяющие его положения. Среди таких правовых документов выделяют Гражданский кодекс РФ (ГК РФ). Ряд статей данного кодекса регулируют отношения по договорам гражданско-правового характера с экономической и юридической точки зрения (ст. 746, 735, 781 и т.д.). Также нужно выделить гл. 23 «Налог на доходы физических лиц» (Налоговый Кодекс РФ (НК РФ)), которая регулирует особенности исчисления и уплаты налога на доходы физических лиц (НДФЛ).

Регулирование оплаты труда работников предприятий осуществляют также другие нормативно-правовые акты.

Документы, разрабатываемые работодателем, не могут противоречить требованиям трудового законодательства и в части, ущемляющей права работников, не должны применяться. В то же время такие документы могут расширять перечень гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам. Локальные нормативные акты работодателей России принимаются в виде положений, правил, инструкций и иных документов, регулирующие вопросы трудовых отношений, не раскрываемые или не конкретизированные

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом последних поправок от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. Гражданский Кодекс Российской Федерации 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ (в ред. от 29.12.2017 N 459-ФЗ)
3. Налоговый кодекс Российской Федерации 31 июля 1998 года N 146-ФЗ (в ред. т 19.02.2018 N 34-ФЗ)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)
5. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 N 81-ФЗ (в ред. от 07.03.2018 N 56-ФЗ,)
6. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 N 125-ФЗ (в ред. от 07.03.2018 N 56-ФЗ)
7. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в ред. от 28.12.2017 N 421-ФЗ)
8. Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15.12.2001 N 167-ФЗ (в ред. от от 28.12.2017 N 436-ФЗ)
9. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ (в ред. от 31.12.2017 N 481-ФЗ)
10. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 32н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1791)
11. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1790)
12. Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 N 43н (ред. от 08.11.2010, с изм. от 29.01.2018) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99)»
13. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» // СПС «Консультант Плюс»
14. Приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н (ред. от 28.04.2017) «Об утверждении положений по бухгалтерскому учету» (вместе с «Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008)», «Положением по бухгалтерскому учету «Изменения оценочных значений» (ПБУ 21/2008)» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.10.2008 N 12522)
15. Абузарова Н.А. Заработная плата: правовое регулирование: монография. – М.: Проспект, 2016

16. Акатьева М. Д. Бухгалтерский учет и анализ : учебник / М.Д. Акатьева, В.А. Бирюков. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 258 с.
17. Бабаев Ю. А. Бухгалтерский учет, анализ и аудит внешнеэкономической деятельности: Учебник / Бабаев Ю.А., Петров А.М., Кеворкова Ж.А., - 3-е изд. - М.:Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 349 с.
18. Бородин В. А. Бухгалтерский учет: Учебник для вузов / Бородин В.А., - 3-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 528 с.
19. Беликова Т. Н. Все о заработной плате и кадрах / Т. Н. Беликова Л. Н. Минаева. - Спб.: Питер, 2012
20. Гетьман В. Г. Бухгалтерский учет: учебник / под ред. проф. В.Г. Гетьмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 601 с.
21. Зубрилина А.А. Учет персонала и расчетов по оплате труда: Сборник тезисов студентов и магистров III межвузовской студенческой научно-теоретической конференции. факультет Экономики ЮРИУ РАНХиГС. - Росто-на-Дону, 2016
22. Кадровик. Трудовой кодекс РФ, кадровые документы, рекомендации. - М.: Норматика, 2017
23. Канхва В. С. Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие / Кармокова К.И., Канхва В.С., - 2-е изд., (эл.) - М.:МИСИ-МГСУ, 2017. - 231 с.
24. Касьянова Г.Ю. Отчетность: бухгалтерская, налоговая . - М.: АБАК, 2017
25. Кондраков Н. П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий) : учебник / Н.П. Кондраков. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 584 с.
26. Коревина Л. А. Виды, формы и системы оплаты труда. Проблемы развития общества: право, экономика технологии. Материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции 22 апреля 2016 года. Курский институт кооперации (филиал) БУКЭП, 2016
27. Кучма В. Н. Бухгалтерский учет: Практическое пособие / Кучма В.Н. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 208 с.
28. Малышева О.М. Вопрос об анализе затрат на заработную плату / Сборник научных трудов под общ. ред. Иваненко А.Ф. - М., 2016
29. Манышин Д. М. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник / А.Е. Суглобов, Б.Т. Жарылгасова, С.А. Хмелев [и др.]; под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Е. Суглобова. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 478 с.
30. Мизиковский И. Е. Теория бухгалтерского учета: Уч./И.Е. Мизиковский, С. А. Кемаева, В. Н. Ясенев; Под общ. Ред. Е.А, Мизиковского, М.В., Мельника. - 2е изд., перераб. И доп. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 384 с.
31. Папковская П. Я. Бухгалтерский учет: Учебник / Папковская П.Я., Соболевская А.Н., Федоркевич А.В. - Мн.:РИПО, 2016. - 379 с.
32. Рачек С.В. Бухгалтерский учет и анализ / С.В. Рачек, И.В. Еремина. - 2016
33. Рождественская Т. Э. Правовое регулирование бухгалтерского учета: Учебник / Отв. ред. и сост.Грачева Е.Ю., Арзуманова Л.Л., Болтинова О.В., Бубнова О.Ю. - М.:Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 320 с.
34. Савостина О. В. Бухгалтерский учет: Учебное пособие / Ильшева Н.Н., Синянская Е.Р., Савостина О.В., - 2-е изд., стер. - М.:Флинта, Изд-во Урал. ун-та, 2017. - 156 с.
35. Самохвалова Ю. Н. Бухгалтерский учет: Практикум: Учебное пособие / Ю.Н. Самохвалова. - 6-е изд., испр. и доп. - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 232 с.
36. Сигидов Ю. И. Бухгалтерский учет и аудит: Учебное пособие / Ю.И. Сигидов, М.Ф. Сафонова, Г.Н. Ясенко и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 407 с.
37. Сиднева В. П. Бухгалтерский учет : учебник / под ред. проф. В.Г. Гетьмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 601 с.
38. Фролова М. В. Экономика и бухгалтерский учет. Общепрофессиональные дисциплины : учебник / М.Ю. Елицур, В.П. Наумов, О.М. Носова, М.В. Фролова. — М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2017. — 544 с.
39. Хахонова Н. Н. Бухгалтерский учет и отчетность : учебник / Н.Н. Хахонова, И.В. Алексеева, А.В. Бахтеев [и др.]; под ред. проф. Н.Н. Хахоновой. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. — 552 с.
40. Блинова У.Ю. Особенности учета вознаграждений работников в современных условиях / Блинова У.Ю., Волкова А.С. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, 2016. - № 3.-Ч.2.-С.44-47
41. Буланкина Н.Н., Феденюк Ю.О. Система факторов, формирующих заработную плату // Евразийский союз ученых. - 2016. - № 3-1. - С. 33-35
42. Гетьман В.Г. Резервы совершенствования правовой и нормативной базы в области оплаты труда и социальных выплат // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях, 2017. - № 6.-С.28-32
43. Гетьман В.Г. Уточнение правовых основ по учету отдельных видов расчетов с физическими лицами // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях, 2017. - № 21.-С.21-26

44. Литвин Е.В., Трандафил Л. Нормативно-правовое регулирование учета труда и его оплаты // NOVAINFO.RU. - № 65. - 2017. - С. 291-294
45. Лиходед А.П. Особенности бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда // Актуальные вопросы экономических наук. - 2016. - № 55-2. - С. 41-46
46. Ломоносов А.В. Экономическая сущность регулирования оплаты труда // Современные проблемы науки и образования. - 2014. - № 1. - С. 274
47. Матевосян М.Г. Заработная плата и спрос на рабочую силу в современной России // Фундаментальные исследования. - 2015. - № 2-7. - С. 1446-1449
48. Немоляев Е.К. Развитие трудового законодательства в России // Бюллетень медицинских интернет-конференций. - 2015. - № 12. - С. 1464
49. Садым В.В., Батракова Ю.М., Ропотан С.В. Заработная плата: современный взгляд учета и контроля // Проблемы экономики и менеджмента. - 2015. - № 6 (46) - С. 96-99
50. Соловей М.В. Заработная плата в организации // Мир современной науки. - 2015. - № 1 (29). - С. 23-26
51. Шаханова Т. С. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда // Молодой ученый. - 2016. - № 11. - С. 1080-1083

*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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/28870>