

Научная статья

УДК 331.2:631

EDN AJRGYW

<https://doi.org/10.22450/978-5-9642-0633-0-345-352>

**Методика организации расчетов
с работниками по оплате труда за отработанное время**

Тайгиб Камилович Мусаев¹, старший преподаватель

Адам Тайгибович Мусаев², студент магистратуры

¹ Дагестанский государственный аграрный университет

Республика Дагестан, Махачкала, Россия

² Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

Москва, Россия

¹ mtk05@mail.ru, ² adam_musaev_2003@mail.ru

Аннотация. Проведен анализ применяемых методик организации расчетов с персоналом по оплате труда на сельскохозяйственных предприятиях. На основе исследования и анализа практических рекомендаций по последовательному формированию начислений за повременную и сдельную работу выработаны методические основы точного исполнения обязательств в рамках требований трудового законодательства.

Ключевые слова: оплата труда, стимулирующие выплаты, методика расчетов, алгоритм действий, контрольные процедуры, управленческие решения

Для цитирования: Мусаев Т. К., Мусаев А. Т. Методика организации расчетов с работниками по оплате труда за отработанное время // Агропромышленный комплекс: проблемы и перспективы развития : материалы междунар. науч.-практ. конф. (Благовещенск, 18–19 апреля 2024 г.). Благовещенск : Дальневосточный ГАУ, 2024. С. 345–352.

Original article

**The methodology of organizing settlements
with employees on remuneration for time worked**

Taigib K. Musaev¹, Senior Lecturer

Adam T. Musaev², Master's Degree Student

¹ Dagestan State Agrarian University, Republic of Dagestan, Makhachkala, Russia

² Financial University under the Government of the Russian Federation

Moscow, Russia

¹ mtk05@mail.ru, ² adam_musaev_2003@mail.ru

Abstract. The analysis of the applied methods of organization of settlements with personnel on remuneration at agricultural enterprises is carried out. Based on the research and analysis of practical recommendations on the consistent formation of accruals for time-based and piece-work, methodological foundations for the accurate fulfillment of obligations within the framework of the requirements of labor legislation have been developed.

Keywords: remuneration, incentive payments, calculation methods, algorithm of actions, control procedures, management decisions

For citation: Musaev T. K., Musaev A. T. The methodology of organizing settlements with employees on remuneration for time worked. Proceedings from Agro-industrial complex: problems and prospects of development: *Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya (Blagoveshchensk, 18–19 aprelya 2024 g.)* (PP. 345–352), Blagoveshchensk, Dal'nevostochnyj gosudarstvennyj agrarnyj universitet, 2024 (in Russ.).

В соответствии с Трудовым кодексом РФ порядок расчетов с персоналом по оплате труда, размер основного вознаграждения за отработанный месяц и все виды дополнительных выплат должны быть прописаны в трудовых договорах. Для обоснования расходов на оплату труда необходимо разработать Положение об оплате труда, в котором в обязательном порядке указываются применяемые экономическим субъектом системы оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера целесообразно прописать в Положении о премировании с указанием понятных работникам критериев, условий и размера материального стимулирования. Также важным локальным нормативным актом, положения которого влияют на доплаты работникам за сверхурочный труд, являются Правила внутреннего трудового распорядка с указанием графика и режима работы предприятия и отдельных его подразделений.

В соответствии с трудовым законодательством работники вправе рассчитывать не только на основную оплату труда, которая зависит от отработанного времени или объема выполненной работы, но и на гарантированные выплаты при невыполнении трудовых функций. К ним относятся пособия по временной нетрудоспособности, оплата простоев не по вине работников, разные виды от-

пускных и прочие выплаты, не имеющие непосредственного отношения к трудовым обязанностям сотрудников [1].

Последовательность действий сотрудников бухгалтерии и других экономических отделов, ответственных за формирование базовых показателей при оценке труда и организации расчетов с персоналом по оплате труда, зависит от применяемой системы оплаты труда и видов выплат. Наиболее распространенными в отечественных положениях являются сдельная и повременная системы оплаты труда.

Следует отметить, что в составные компоненты основной оплаты труда, наряду с вознаграждением в соответствии с результатами оценки труда, входят выплаты компенсационного и стимулирующего характера (рис. 1).

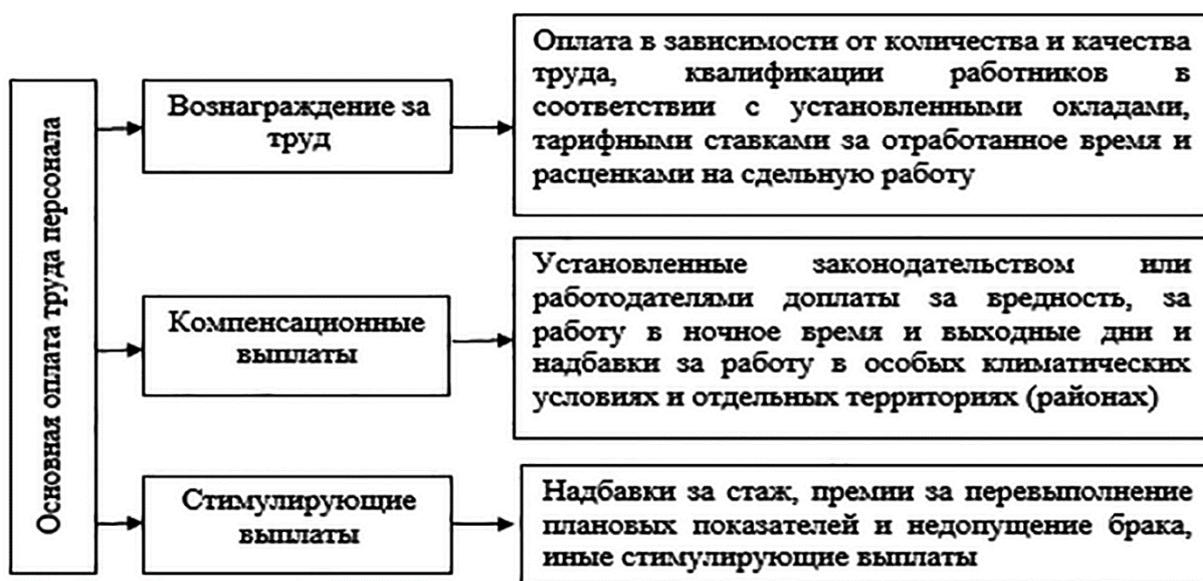


Рисунок 1 – Составные компоненты основной оплаты труда

Сдельная оплата труда экономически оправдана в условиях, когда возможен достоверный учет объема выпущенной продукции (выполненной работы), на единицу которого установлены обоснованные тарифы по оплате труда. При этом работники могут при интенсивной работе добиваться улучшения результатов по трудовой выработке без ущерба для качества продукции (работ) в рамках имеющейся производственной технологии.

В зависимости от поставленных перед трудовым коллективом экономических задач и конкретных условий организации трудового процесса используются следующие разновидности сдельной оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная и комиссионная. Наиболее простым видом из перечисленных модификаций является прямая сдельная система, при использовании которой размер основной оплаты труда работников определяют арифметическим путем как произведение объема продукции (выполненной работы) и сдельной расценки за единицу трудовой выработки [2].

Порядок расчета размера вознаграждения работникам при сдельной системе оплаты труда рассмотрим в таблице 1.

Таблица 1 – Методика расчета заработной платы при использовании сдельной системы оплаты труда

Вид сдельной оплаты	Порядок формирования доходов сотрудников по результатам труда
1. Прямая сдельная	основанием для начисления заработной платы служат документы (наряды, путевые листы и др.), в которых точно отражен объем работы (изделия) каждого рабочего, и согласованные в организации сдельные расценки за единицу результатов труда; размер оплаты труда определяют путем перемножения этих двух производных
2. Сдельно-премиальная	расчет оплаты труда по данному виду формируется как сумма сдельного заработка и премии за индивидуальные или коллективные достижения количественных и качественных плановых показателей по труду; для точного определения премиальных выплат необходимо установить критерии вознаграждения за труд сверх установленных норм
3. Сдельно-прогрессивная	особенности расчета оплаты труда при сдельно-прогрессивной системе заключаются в использовании разных расценок на единицу продукции (работ): базовых при достижении трудовых результатов в пределах норм выработки и повышенных – на продукцию (работу) сверх нормы
4. Косвенно-сдельная	при определении размеров оплаты труда работников, трудовая деятельность которых оценивается по результатам труда обслуживаемых ими рабочих основного производства, важно установить косвенно-сдельные расценки в привязке с нормами выработки основных работников; рост фактической выработки обслуживаемых рабочих является основанием для повышения заработной платы работников вспомогательной сферы

Продолжение таблицы 1

Вид сдельной оплаты	Порядок формирования доходов сотрудников по результатам труда
5. Аккордная	размер оплаты труда устанавливают по отдельным трудовым заданиям заранее с указанием сроков и качественных параметров их выполнения; критерии премирования должны быть четко прописаны, исходя из изменения сроков выполнения работ и обеспечения качества исполнения наряда
6. Комиссионная	размер вознаграждения определяют, как произведение объема реализованных товаров (готовой продукции) и установленного процента от полученной выручки; также комиссионное вознаграждение может быть установлено на суммы заключенных с покупателями (заказчиками) контрактов

Определение размера оплаты труда работникам при индивидуальной форме организации труда не является сложным процессом, так как при достоверном учете результатов работы сотрудников работники бухгалтерии могут оперативно рассчитать обязательства перед каждым работником, исходя из применяемой разновидности оплаты и установленной сдельной расценки на единицу выработки.

В условиях, когда невозможно оценивать эффективность труда персонала по объективным количественным и качественным показателям выработки, целесообразно применять повременную систему оплаты труда, разновидностями которой являются простая повременная и повременно-премиальная формы оценки основного вознаграждения.

Расчет оплаты труда при простой повременной форме зависит от тарифной ставки и количества отработанного времени в расчетном периоде. При этом тарифы могут устанавливаться на почасовую, дневную и месячную оплату труда. Начисление оплаты по часам и дням происходит путем перемножения часовой (дневной) тарифной ставки и отработанного работником времени. При определении заработной платы за месяц учитываются оклад работника, количество рабочих дней в месяце и фактически отработанные дни. Основным источником информации для начисления оплаты за труд служат та-

бели учета рабочего времени. Путем деления тарифной ставки (оклада) на нормативное количество рабочего времени в расчетном периоде можно определить размер оплаты за каждый час (день) работы, а умножением рассчитанного показателя на фактически отработанное время формируют обоснованные размеры вознаграждений соответствующим работникам.

При использовании повременно-премиальной системы к оплате труда по тарифу добавляется премия, которая предусматривается положением о премировании в виде процента от оклада или в фиксированном размере при достижении работниками определенных количественных и качественных результатов трудовой деятельности. Основанием точного расчета премии при данной системе оплаты труда служат понятные критерии дополнительного стимулирования работников и достоверный учет достигнутых ими показателей [3].

Точный расчет сумм по компенсационным выплатам вытекает из нестандартных условий использования труда, который формируют обязательства работодателя по дополнительному вознаграждению работников. Доплаты компенсационного характера установлены трудовым законодательством и должны быть закреплены в локальных нормативных актах экономических субъектов. Независимо от формы оплаты труда работники вправе рассчитывать на доплату в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и начисленной им заработной платы, если выполнены нормы труда или нормы рабочего времени.

Следует отметить, что во многих организациях систематически возникает потребность в определении размера доплат за сверхурочную работу, за труд в выходные дни и ночное время (табл. 2).

Порядок расчета сумм стимулирующих выплат зависит от их вида и характера привязки к базовым показателям в соответствии с нормами внутренних локальных актов. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться в фиксированной сумме при достижении определенных критериев или в процентах

от какого-либо базового показателя. В первом случае размер надбавок рассчитывают как совокупность по каждому критерию стимулирования, а во втором в виде процентного значения от стоимости базового показателя.

Таблица 2 – Порядок расчета сумм доплат за труд в нестандартных условиях

Вид доплаты	Требования по расчету сумм доплат
1. За сверхурочную работу	независимо от формы оплаты труда сверхурочная работа оплачивается по повышенным тарифам: за первые 2 часа в полуторном размере и в двойном размере за последующие сверхурочные часы; по желанию работников сверхурочная работа может быть компенсирована дополнительным отдыхом
2. За труд в ночное время	при использовании сотрудниками трудовых обязанностей с 22 до 6 часов размер доплаты определяют как 20 % от тарифной ставки при повременной оплате труда; труд работников, получающих оплату по результатам работы, также необходимо доплачивать по повышенным расценкам в соответствии с локальным актом
3. За работу в выходные и праздничные дни	привлечение работников к трудовым функциям в выходные по графику дней и нерабочие праздники является основанием для удвоения им оплаты по сдельным расценкам или по часовой (дневной) тарифной ставке; при этом доплата распространяется не только на оклад, но и на компенсационные выплаты и премии

Таким образом, по каждому виду вознаграждения работникам, которые имеют место в конкретном экономическом субъекте, должна быть разработана методика подробного и пошагового определения суммы оплаты за достигнутые трудовые результаты. Инструментом оценки экономической целесообразности затрат на оплату труда и достоверного их отражения в бухгалтерском учете выступает внутренний и внешний финансовый контроль.

Список источников

1. Бугаенко М. В. Концептуальные основы и экономическая сущность понятия «оплата труда» // Вестник Национального института бизнеса. 2020. № 40. С. 102–106.
2. Волкова Е. А., Чурилова К. С., Щегорец А. А. Методы и показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. 2017. № 1 (81). С. 12–20.

3. Мусаев Т. К., Мусаев А. Т. Внутренний контроль исполнения обязательств по оплате труда перед персоналом организации // Инновационные пути решения актуальных проблем АПК России : материалы всерос. (нац.) науч.-практ. конф. Персиановский : Донской государственный аграрный университет, 2023. С. 202–205.

References

1. Bugaenko M. V. Conceptual foundations and the economic essence of the concept of "remuneration of labor". *Vestnik Natsional'nogo instituta biznesa*, 2020; 40:102–106 (in Russ.).

2. Volkova E. A., Churilova K. S., Shchegorets A. A. Methods and indicators of economic efficiency of agricultural production. *Izvestiya Dalnevostochnogo federal'nogo universiteta. Ekonomika i upravlenie*, 2017;1(81):12–20 (in Russ.).

3. Musaev T. K., Musaev A. T. Internal control of fulfillment of obligations on remuneration to the personnel of the organization. Proceedings from Innovative ways to solve urgent problems of the agro-industrial complex of Russia: *Vserossiiskaya (natsional'naya) nauchno-prakticheskaya konferentsiya*. (PP. 202–205), Persianovskii, Donskoi gosudarstvennyi agrarnyi universitet, 2023 (in Russ.).

© Мусаев Т. К., Мусаев А. К., 2024

Статья поступила в редакцию 31.03.2024; одобрена после рецензирования 15.04.2024; принята к публикации 07.06.2024.

The article was submitted 31.03.2024; approved after reviewing 15.04.2024; accepted for publication 07.06.2024.