

Научная статья

Original article

УДК 332.1



ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

ORGANIZATION OF LABOUR ACCOUNTING AND REMUNERATION

Текеева Х,Э., к.э.н., доцент, ФГБОУ ВО Северо-Кавказская государственная академия (ФГБОУ ВО СКГА), г.Черкесск

Текеев И.М., обучающийся 3 курса, ФГБОУ ВО Северо-Кавказская государственная академия (ФГБОУ ВО СКГА), г.Черкесск

Tekeeva X, E., Ph.D., associate professor, FSBOU VO North Caucasus State Academy (FSBOU VO SKGA), Cherkessk

Tekeev I.M., studying 3 courses, FSBOU VO North Caucasus State Academy (FSBOU VO SKGA), Cherkessk

Аннотация: Трудовой кодекс определяет заработную плату как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

Abstract: The Labor Code defines wages as remuneration for work depending on the qualification of the employee, complexity, quantity, quality and conditions of work performed, as well as compensation payments (surcharges and allowances of a compensatory nature, including for working in conditions that deviate from normal, working in special climatic conditions and in areas subjected to radioactive contamination, and other compensatory payments) and incentive payments (incentive supplements and allowances, bonuses and other incentive payments).

Ключевые слова: компенсаций, поощрения, премий, заработная плата, основная, дополнительная, повременная, сдельная, аккордная, стимулирующие выплаты

Keywords: compensation, incentives, bonuses, wages, basic, additional, temporary, piecemeal, chord, incentive payments

Предоставление работникам разного рода компенсаций, поощрений и премий является одной из форм стимулирования труда.

В некоторых случаях компенсации (гарантии) предусмотрены Трудовым кодексом РФ и рассчитываются исходя из установленных законом норм.

Иногда работодатель полагает, что компенсация, рассчитанная по установленным нормативам, является недостаточной, и устанавливает нормы внутри организации, закрепляя их локальными актами. Работодатель может также выплачивать премии, чтобы поощрить сотрудника или весь коллектив, например, за отлично проделанную работу.

На практике встречается множество вариантов поощрений. Это могут быть премии и надбавки, оплата питания и обучения сотрудников, компенсации за проезд и пользование личным имуществом, оплата стоимости жилья и разговоров по мобильным телефонам, а также многое другое.

Доплата к заработной плате – это денежные суммы, которые выплачиваются работникам сверх тарифных ставок (окладов) с учетом интенсивности и условий труда.

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

Цель надбавки к заработной плате – стимулировать работников к повышению квалификации, профессионального мастерства, а также к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия, вредность производств и т. д.).

Стимулирующие выплаты представляют собой премии, вознаграждения работникам по итогам работы.

В соответствии с трудовым законодательством работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок. Периодичность выплат и размер вознаграждения определяются организацией самостоятельно.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере. Минимальные размеры повышения оплаты установлены в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Перечень таких работ, рабочих мест и конкретные размеры доплат устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест.

Также работникам могут выплачиваться доплаты за отклонение условий труда от нормальных.

В Трудовом Кодексе определено, что отклонениями от нормальных условий труда следует считать: выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время.

При этом предусматривается установление повышенной оплаты труда. Минимальные размеры доплат установлены законодательством. Организациям дано право самостоятельно устанавливать конкретные размеры доплат, но в любом случае они не могут быть ниже установленных законодательством. Условия установления и выплаты доплат к заработной плате должны быть

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

зафиксированы в коллективном договоре или при его отсутствии в иных локальных нормативных актах.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику также производится доплата. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника, а размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени или сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. К сверхурочным работам можно привлекать работников с их письменного согласия в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (например, при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их вызывает прекращение работ для значительного числа трудящихся и др.).

Сверхурочные не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с законодательством РФ. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Доплаты за работу в сверхурочное время начисляются на основании личного заявления работника о согласии на привлечение к сверхурочным работам и приказа руководителя. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. В соответствии со ст. 152 ТК РФ по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего времени, отработанному сверхурочно.

К работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни также можно привлекать работников только в связи с определенными обстоятельствами, к которым относятся, например, предотвращение катастрофы, производственной аварии либо устранение их последствий; предотвращение несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; выполнение работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, таких как пожары, наводнения, землетрясения и т. п.; при необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена для беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию сотрудника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Трудовой кодекс РФ предусматривает право работника на повышенную оплату работы в ночное время. Ночным считается время работы с 22 часов до 6 часов утра. Ночное время учитывается в табелях учета рабочего времени итоговым количеством за месяц.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники моложе 18 лет и работники других категорий согласно законодательству. Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им медицинскими рекомендациями.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров,

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время указан составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Продукция (детали, узлы, изделия, полуфабрикаты), изготовленная с нарушением стандартов и технических условий или отклонений от них, считается браком.

Различаются брак полный, когда продукция полностью не пригодна для использования по прямому назначению, и брак частичный, когда изготовленная продукция не полностью удовлетворяет установленным требованиям и может быть использована для нужд производства лишь в строго ограниченных пределах либо после исправления устранимых недостатков.

В связи с этим оплата труда, затраченного работником на изготовление продукции, признанной производственным браком, дифференцирована и зависит от того, является ли эта продукция полным или частичным браком, а также и от того, по чьей вине был допущен брак.

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Трудовым законодательством временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера рассматривается как простой.

Простой – это время, в течение которого работник находился на работе, но не участвовал в производственном процессе.

Время простоя оплачивается следующим образом:

– по вине работодателя – в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

– по причинам, не зависящим от работодателя и работника, – в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;

– время простоя по вине работника не оплачивается

Трудовым законодательством предусмотрены гарантии работникам по оплате непроработанного времени или выполнении не прямых должностных обязанностей. Сохранение места работы (должности) и среднего заработка гарантированы, например, при временной нетрудоспособности работника, при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, при оплате времени простоя, при переводе на другую работу и др.

Во всех указанных случаях определяется размер среднего заработка, исходя из которого производится оплата труда. Общий порядок определения среднего заработка установлен ст. 139 Трудового кодекса, а особенности его исчисления предусмотрены нормами Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Для расчета средней заработной платы учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, т. е. размеры тарифных ставок и окладов, размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования.

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 рабочих дней. Также Трудовой Кодекс предусматривает дополнительный оплачиваемый отпуск, например, за особый характер работы, ненормированный рабочий день, при работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и др.

Для расчета среднего заработка определяется сначала средний дневной заработок по установленным правилам, который потом умножается на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4).

Расчет пособия по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей).

Далее определяется средний дневной заработок: сумма за расчетный период делится на 730.

После определяется размер дневного пособия путем умножения среднего дневного заработка на размер пособия, установленного в процентном выражении к среднему заработку.

Статьей 7 Федерального закона № 255-ФЗ установлены следующие размеры пособий по временной нетрудоспособности:

1) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, - 100 процентов среднего заработка;

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

2) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, - 80 процентов среднего заработка;

3) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, - 60 процентов среднего заработка.

Для определения размера пособия размер дневного пособия умножается на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности.

Для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности застрахованное лицо представляет листок нетрудоспособности и справку (справки) о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие, с места (мест) работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (у других страхователей).

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в дни выдачи заработной платы.

Если нетрудоспособность возникла вследствие заболевания или травмы, то пособие выплачивается за первые 3 дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования. Во всех остальных случаях пособие выплачивается за счет средств Фонда социального страхования.

Список использованной литературы:

1. 1.Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ [Электронный ресурс]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
2. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет: учебник для вузов по специальности "Бухгалтерский учет" / Ю.А. Бабаев.- М.: Проспект, 2013. - 332с.
3. Бухгалтерский учет А.Д. Ларионова. - М.: Проспект, 2015. - 392 с.
4. Бухгалтерский учет: учеб. пособие / В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова, Н.Н. Хахонова. - Ростов н/Д: Феникс, 2014. - 576 с.

5. Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород): сборник статей / под общей ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. М.В. Прохоровой. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. – 675 с.
6. Чалдини, Р. Психология влияния. Как научиться убеждать и добиваться успеха / Р. Чалдини. - М.: Издательство «Эксмо» ООО, 2017. - 416 с.

List of literature used:

1. Civil Code of the Russian Federation (Civil Code of the Russian Federation) November 30, 1994 N 51-FZ [Electronic Resource]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
2. Babaev Yu.A. Accounting: textbook for universities specializing in accounting/Yu.A. Babaev.- М.: Prospect, 2013. - 332s.
3. Accounting A.D. Larionov. - М.: Prospect, 2015. - 392 s.
4. Accounting: textbook/V.M. Bogachenko, N.A. Kirillova, N.N. Khakhonova. - Rostov N/A: Phoenix, 2014. - 576 s.
5. Psychology of personnel management and social entrepreneurship in conditions of technological change. All-Russian Scientific and Practical Conference (November 14-15, 2019, Nizhny Novgorod): a collection of articles/under the general editor. prof. L.N. Zakharova, daughter. M.V. Prokhorova. - N. Novgorod: NNSU named after N.I. Lobachevsky, 2019. – 675 pages.
6. Chaldini, R. Psychology of influence. How to learn to convince and succeed/R. Chaldini. - М.: Eksmo Publishing House LLC, 2017. - 416 с.

© *Текеева Х.Э., Текеев И.М., 2021 Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral" №4/2021.*

Для цитирования: Текеева Х.Э., Текеев И.М. Организация учета труда и его оплаты// Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral" №4/2021