

TASHKILOT VA KORXONALARDA ISH XAQI FONDINI HISOBLASH USULLARI

Obidjonova Gulizebo Shuxratbek qizi
Andijon Mashinasozlik Instituti 4-bosqich talabasi

Annotatsiya: Maqolada Tashkilot va korxonalarda ish xaqi fondini hisoblash usullarini o'z ichiga olgan. Hamda mehnatga haq to'lashning ilmiy tarifi va amaliy tavsiyalari, tashkilotlarda mehnatga haq to'lash hisobi, mehnat haqi va mehnat unumdorligi korsatkichlari tahlilini tashkil etish, takomillashtirishda qo'llanilishi mumkin bo'lgan amaliy uslublar to'g'risida fikr yuritilgan.

Kalit so'zlar: Iqtisodiyot, ish haqi, ish haqi stavkalari, nominal ish haqi narxlar

Ish haqi xodimning kompaniyada bajaradigan funksiyalaridan kelib chiqqan holda oylik ish haqini aks ettiruvchi hujjatdir. Bundan tashqari, u ijtimoiy sug'urtaga badallarni ham, unga qo'llaniladigan va shaxsiy daromad solig'i bilan bog'liq bo'lgan ushlab qolishlarni ham o'z ichiga oladi. Rejalashtirilgan ko'rsatkich bo'lgani uchun uni aniqlashda butun tashkilot uchun o'rtacha ish haqi qiymati ishlatiladi. Va u o'tgan yilning haqiqiy ko'rsatkichlari bo'yicha hisoblanadi.

Masalan, o'tgan yili kichik bir firmani olaylik:

- 60 000 so'm maoshli direktor;
- maoshi 30 000 so'm bo'lgan menejer;
- maoshi 15000 so'm bo'lgan qo'riqchi.

Yil davomida $(60,000 + 30,000 + 15,000) \times 12 = 1,260,000$ so'm to'lovlarga sarflandi.

Barcha xodimlarning ish haqini to'lashga sarflangan mablag' o'sha yilning o'rtacha ishchilar soniga va 12 oyga bo'linadi.

Bizda uchta xodim borligi sababli, biz kompaniya uchun o'rtacha ish haqi olamiz, 35000 so'm.

Kelgusi yil uchun ish haqi jadvalini hisoblash quyidagi formula bo'yicha amalga oshiriladi.

$$FZP = \text{o'rtacha ish haqi} \times \text{SSH} \times 12.$$

O'rtacha ishchilar sonini hozirgi vaqtda olish kerak. Agar direktor boshqa xodimni yollasa, kelgusi yil uchun ish haqi: $35000 \times 4 \times 12 = 1.680.000$ so'm.

Ammo mehnat xarajatlarini nafaqat bir yilga, balki qisqa muddatga ham rejalashtirish mumkin. Keyin SSH o'rniga sarflangan odam-soat sonidan foydalanish kerak.

Hisoblash formulasi; Aytaylik, direktor o'tgan yili qo'shimcha to'lovlarga 540 ming so'm sarflagan. O'rtacha har bir ishchining oyiga 15000 so'mi bor edi ($540.000 / 3/12$). To'rt kishiga yiliga $15000 \times 4 \times 12 = 720\,000$ so'm kerak bo'ladi.

Shunday qilib, ish haqi = $1.680.000 + 720.000 = 2.400.000$ so'm.

Aniqlik uchun siz quyidagi to'lovlar uchun alohida yillik rejalarni qo'shishingiz mumkin:

- bonuslar (oylik va alohida xizmatlari uchun);
- nafaqalar (xizmat muddati uchun, intensivligi uchun, mehnat sharoitlari uchun);
- moddiy yordam;
- ta'til to'lovi.

Natija o'zgarmaydi, lekin menejer ish haqi tarkibi nimadan iboratligini kuzatishi mumkin bo'ladi.

$$FOT = OP_{pl} \times CHED_{pl}.$$

Agar kompaniya yiliga 500000 dona mahsulot ishlab chiqarishga qaror qilsa va ishchilarga har birini ozod qilish uchun 100 so'm to'lasa, 50 000 000 so'm ish haqiga sarflanadi. Ish haqi (ish haqi) nima ekanligini, bu ko'rsatkichni qanday hisoblash kerakligini, u qanday tarkibiy qismlardan iboratligini bilib, siz samarali rejalashtirishni amalga oshirishingiz mumkin. Bu kadrlar almashinuvining oldini oladi va shu bilan birga xarajatlarni optimallashtiradi.

V tijorat tashkilotlar, xodimlarga to'lanadigan oylik ish haqi miqdoriga bog'liq kompaniyaning moliyaviy imkoniyatlari, iqtisodiyotning tegishli sohasidagi reytingi, rivojlanish istiqbollari va xodimlarga to'lanadigan haq miqdori masalasida rahbariyatning pozitsiyasi.

V byudjet tashkilotlari, o'lchamini menejerlar belgilashi yoki sozlashi mumkin emas - bu ko'rsatkich tomonidan belgilanadi mintaqaviy va federal darajada, va yagona tarif jadvali asosida hisoblanadi.

Ish haqi fondi o'z ichiga oladi barcha to'lovlarning umumiy miqdori naqd va natura shaklida, shu jumladan hisob-kitobga ijtimoiy nafaqalar, kompaniya tomonidan davolanish, sayohat, dam olish va boshqa maqsadlar uchun beriladigan imtiyozlar kiradi.

Asosiy jamg'armaning bir qismi -to'g'ridan -to'g'ri Davlat o'rnatadi minimal stavka, quyida tashkilot va tadbirkor hisob -kitob qilish huquqiga ega emas, agar xodim ishlagan bo'lsa to'liq stavka. To'g'ridan -to'g'ri ish haqi ish sharoitiga qarab, belgilangan ish haqi shaklida, ishlagan soatlar uchun hisoblash yoki bajarilgan ish miqdori uchun. Amalda, yanada murakkablari ham qo'llaniladi, aralash shakllar ish haqi (masalan, ish haqi miqdori, progressiv, bo'lak ishi va boshqalar).

Qo'shimcha to'lovlar miqdori - qonun hujjatlarida belgilangan nafaqalar va rag'batlantirish tizimi, shuningdek har yili etkazilgan zarar uchun qo'shimcha to'lovlar, tunda va dam olish kunlarida ishlash, xarajatlar, ish jarayoniga taalluqli va Mehnat

bilan ta'minlangan boshqa to'lovlar. Biz ish haqi va FZPga kiritilgan narsalar haqida batafsil gaplashdik.

Ish haqining umumiy jamg'armasi asosiy va qo'shimcha qismlardan iborat. Shunday qilib, u ifodalaydi summa FZT (ish haqi fondi) va FMP (moddiy rag'batlantirish jamg'armasi). $FOT = FZT + FMP$.

Soliq kodeksi ish haqi fondiga kiritilgan summalarni belgilaydi, ular uchun korxonalar hisob -kitob qilishi shart fondlarga ajratmalar va daromadga bog'liq. V ishlab chiqarish tannarxi to'g'ridan -to'g'ri va qo'shimcha ish haqi va hisob -kitob bilan belgilangan majburiy badallar miqdorini o'z ichiga oladi. Shu bilan birga, barcha komponentlar emas ish haqi jamg'armasi asosiy xarajatlarga kiritiladi (xususan, dividendlar, aksiyalar bo'yicha hisoblangan foizlar, taqsimlangan foydani rag'batlantirish hisobga olinmaydi). Xarajatlarni noto'g'ri taqsimlash maqola ostida daromad solig'ining asossiz kamayishiga, shuningdek, kompaniyaga jarimalar bilan tahdid qiladigan xatolarga olib keladi.

Halsey tizimiga muvofiq, daromad ikki qismdan iborat: Birinchisi- qat'iy belgilangan soatlik stavka (ushbu tizimning asosiy kamchiligi bo'lgan o'tmishdagi ish sharoitlari asosida) va haqiqiy ishlagan soatlar bilan belgilanadi. Ikkinchisi- parcha-parcha ish haqi yoki haqiqiy mehnat xarajatlari standartdan kam bo'lganligi uchun bonus. Daromad miqdori tarif stavkasi, tejalgan vaqt va tejalgan vaqtning qaysi qismi to'langanligini ko'rsatadigan koeffitsient bilan belgilanadi (0,3 dan 0,7 gacha, lekin ko'pincha 0,5). Natijada, mehnat xarajatlari kamayadi.

Bedeau tizimida ish vaqtining har bir daqiqasi "nuqta" deb ataladi. Asosiy ish haqiga qo'shimcha ravishda, xodim ish haqini oladi, bu xodim tomonidan soatiga to'ldirilgan ballar sonining 0,75 qismiga va soatlik ish haqining 1/60 qismiga ko'paytmasi sifatida hisoblanadi.

Rowan tizimida ishni bajarish uchun ma'lum bir vaqt normasi belgilanadi, lekin agar ishchi normani bajarmasa, vaqt stavkasi kafolatlanadi. Mukofot - bu tejalgan vaqtning ulushiga teng vaqt stavkasining bir qismi. Uning hajmi me'yoriy vaqtga ishora qilingan haqiqiy va standart vaqt o'rtasidagi farq bilan belgilanadigan mehnat unumdorligining o'sish darajasiga bog'liq. Shunday qilib, bu amalda ishlagan vaqt uchun soatlik ish haqi, qo'shimcha ravishda uning foizi. Bartning tebranish taqsimoti tizimi norma bajarilmagan taqdirda tarif daromadlarining saqlanishini kafolatlamaydi. Ish haqi miqdori kvadrat va haqiqiy vaqt mahsulotining kvadrat ildiziga bo'lgan tarif stavkasi mahsuloti bilan belgilanadi. Scanlon tizimida bonuslarning asosiy ko'rsatkichi ish haqini tejash hisobiga mahsulotlarning ish haqi intensivligini standart qiymatga nisbatan kamaytirish hisoblanadi (tegishli koeffitsientlar ko'pincha o'tgan yilning 3, 6 yoki 12 oyi uchun hisoblanadi). Agar ish haqi xarajatlari standart qiymatdan past bo'lsa, jamg'armaning 75% miqdorida bonus fondi shakllantiriladi, shundan 20% qiyin davrlarda to'lovlar

uchun zaxiraga yuboriladi. Agar yo'q bo'lsa, unda zaxira yil oxirida taqsimlanadi Kafolatlangan soatlik stavka bilan to'g'ridan-to'g'ri ish haqi bilan, mehnat unumdorligi belgilangan darajaga yetmaganda ishlagan soatlar uchun stavka bo'yicha to'lov qo'llaniladi. U oshib ketganda, ish haqi mehnat unumdorligi oshishiga mos ravishda oshadi. Bir qator hollarda ish haqining mehnat unumdorligiga progressiv bog'liqligi "yuqori standart soat" yoki "yuqori ish haqi" tizimi shaklida joriy etiladi va ishchining mehnatiga ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ishlab chiqarilgan mahsulot miqdoriga mutanosib ravishda haq to'lanadi. oshirilgan tarif stavkasida normalarga rioya qilish koeffitsienti (ortiqcha koeffitsient 1,25- 1,33). Regressiv ish haqi tizimi ish haqining mehnat unumdorligi oshishiga qaraganda sekinroq o'sishini nazarda tutadi. Bunday to'lov me'yorlarni hisoblash qiyin yoki imkonsiz bo'lsa, qo'l mehnatining yuqori ulushi bo'lgan ishlar uchun qo'llaniladi. Ushbu tizim o'tgan yillar tajribasiga asoslangan va shuning uchun aniq emas. Agar ishlab chiqarish kelishilgan minimal darajaga yetmagan bo'lsa, tarif stavkasi bo'yicha vaqtga asoslangan to'lovni kafolatlaydi. Differentsiallashtirilgan parcha stavkasi bilan Teylor tizimiga muvofiq, agar me'yorlar bajarilmasa, stavka 0,8, agar ular bajarilgan va ortiqcha bajarilgan bo'lsa - 1,1-1,3. Merrik tizimiga ko'ra, agar topshiriq 60% gacha bajarilsa, xodim ishdan bo'shatish bilan tahdid qilinadi, agar topshiriq 61-83% miqdorida bajarilsa, u 81-100 miqdorida stavka oladi. % - 1,1 stavka, 100% dan ortiq - 1,2 stavka. Gantt tizimi erishilgan mehnat unumdorligi darajasiga qarab qo'llaniladigan o'zgaruvchan va qisman to'lovlarning kombinatsiyasini o'z ichiga oladi. Vazifa 100% dan kam bo'lsa, past stavkalarda vaqtga asoslangan to'lov qo'llaniladi; Empirik ish haqi tizimlari (Emerson, Bigelow, Knappel va boshqalar) me'yorlarga rioya qilish darajasining oshishi bilan stavkalarni sozlash koeffitsientlarida farqlanadi. Ikkinchisi 67% dan 100% gacha o'zgartirganda, to'lov 20-25% gacha ko'tarilgan tarif stavkalari bo'yicha amalga oshiriladi. Koeffitsientlar empirik tarzda aniqlanadi, lekin odatda samaradorlikning har bir foiz o'sishi uchun 1-1,25% ga oshadi. Bunday tizimlarda hisob-kitoblar odatda o'rtacha haftalik yoki o'rtacha oylik ko'rsatkichlarning og'ishi asosida amalga oshiriladi. Masalan, Emerson tizimida buning uchun standartlar o'rnatiladi va vazifani bajarish uchun haqiqiy vaqt qayd etiladi. Mulkdorlik aktsiya opsiyonlarini xodimlarga belgilangan narxlarda sotish orqali ta'minlanishi mumkin. Aktsiyalar bepul, shuning uchun ularni xodimlarga o'tkazish kompaniya uchun foydalidir va shu bilan birga xodimlarni unga bog'laydi. Aksiyadorlik mulkining butun ishchi va xizmatchilarga berilishi ish sifati, undan qoniqish va mehnat unumdorligining qariyb 1,5 foizga oshishiga xizmat qilmoqda. Daromadni taqsimlash 19-asr oxiridan boshlab qo'llanila boshlandi. va uning qo'shimcha qiymatini taqsimlashdan iborat; shu bilan birga, uning 75% gacha xodimlarga ketishi mumkin. Bunday to'lovlar odatda har oyda amalga oshiriladi, shunda odamlar o'z harakatlarining aniq natijalarini vizual ko'rishlari mumkin. Foyda umumiy ish haqining bir qismi sifatida ham, bonusga qo'shimcha

sifatida ham to'lanishi mumkin. Foyda taqsimoti tizimi uning o'sishining barcha omillari ishchiga bog'liq emasligi bilan cheklangan; yirik tashkilotlarning xodimlari uchun umumiy natijalarga o'z hissasini baholash qiyin, bundan tashqari, daromadni yo'qotish xavfi mavjud. Shunday qilib, foydada ishtirok etish "zararlarda ishtirok etish" ga aylanishi mumkin¹birinchi navbatda JSTning rivojlanayotgan mamlakatlari uchun. Agar Rossiya o'z majburiyatlarini buzgan bo'lsa, bunday davlatlar bunday huquqbuzarlik natijasida etkazilgan mumkin bo'lgan zararni qoplash uchun JSTga qo'shilganidan keyin mexanizmi Rossiyaga taalluqli bo'lgan. Xodimning ish haqi korxonadan tomonidan belgilanadigan tarif stavkasi (ish haqi) va ish haqini oshirish (kamayish) koeffitsienti asosida hisoblanadi.

Komissiya asosida ish haqi ma'lum bir xodimning faoliyati natijasida olingan daromadlarga ish haqi miqdorining bog'liqligini belgilashni o'z ichiga oladi. Komissiyalar turli yo'llar bilan belgilanishi mumkin: belgilash orqali sotilgan har bir birlik uchun belgilangan pul miqdori, shartnoma marjasining belgilangan foizi, amalga oshirish rejasi bajarilganda asosiy ish haqining belgilangan foizi va bajarilgan ishlar natijasida tashkilot tomonidan olingan to'lovlarning qat'iy foizi. Agar kompaniyalar xodimlarning bilim va ko'nikmalariga alohida e'tibor qaratadigan bo'lsa, bu holda ular SBP-tizimlaridan foydalanadilar.

Bu yerda ishchilar bajargan ishiga ko'ra emas, balki qo'llay oladigan mehnat malakalarining ko'lami, chuqurligi va turlariga qarab haq to'lanadi. Ushbu turdagi tizim mahorat, bilim, ko'p kasbiylik va boshqalar uchun ish haqi sifatida ham tanilgan. Ushbu tizimning joriy etilishi zarur ko'nikma va bilimlarni egallashni kafolatlaydi, ularni egallash mehnat resurslari sifatini oshirishga olib keladi. Xodimlarni o'z faoliyatini yaxshilashga rag'batlantirish uchun ushbu tizim bajarilgan ishlar uchun haq to'lash tizimlari bilan birlashtirilgan.

Navbatdagi tizim – asosiy faoliyat ko'rsatkichlarining universal tizimi – KPI (Key Performance Indicators), umuman olganda boshqaruv samaradorligini baholash imkonini beradi. KPI tashkilotning strategik maqsadlari asosida quriladi, ya'ni maqsadlar bo'yicha boshqarish - MVO (Management by Objectives) maqsadlarni taqsimlash va maqsadlar matritsasini qurish printsiplari bo'yicha. Tashkilotning umumiy strategik maqsadlari guruhlariga bo'linadi, ular doirasida vazifalar belgilanadi, ularga qarab tegishli lavozimdagi har bir xodim ish rejasini tuzadi. KPI asosidagi to'lov tizimini qurishda natijalar bilan bog'liq bo'lgan mukofotlarga alohida e'tibor beriladi, ular bajarilgan vazifalar hajmiga qarab baholanadi. Har bir xodim tomonidan hal qilingan barcha vazifalarni 3-5 ta vazifaga birlashtirish tavsiya etiladi. Bu xodimning xulq-atvorini tavsiflashning aniqligini 80-90% ga yetkazish imkonini beradi. Vazifalarni qo'ygan menejer belgilangan mezonlar bo'yicha ularning

¹ Eroxin R.I., Samrailova E.K. Korxonada mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish va modellashtirish / Ed. A.I. Rofe. - M.: "MIK", 2010 .. Fanlar hududi, 2013 yil.№4

erishilganlik darajasini baholaydi. Olingan baholash birlik faoliyatini baholash bilan birlashtirilgan bo'lib, u o'z navbatida kompaniya faoliyatini baholash bilan bog'liq. Ushbu ma'lumotlar har bir darajadagi boshqaruv sub'ektining xatti-harakatlari haqida ma'lumot beradi va boshqaruvning vazifasi ma'lum bir ajratilgan miqdorni erishilgan natijalarga muvofiq taqsimlashdan iborat. KPI to'lov tizimidan foydalanganda, daromadning o'zgaruvchan qismini kamaytirish orqali jarimalar qo'llanilishi mumkin. Moddiy rag'batlantirishni taqsimlash samaradorligi keyingi davrda xodimlarning ish faoliyatini yaxshilash orqali baholanadi. Tashkilotlar rahbariyatining xodimlarning ish haqini butun korxonaga faoliyatining yakuniy natijalari bilan bog'lashga intilishi foydani taqsimlash va xarajatlarni kamaytirishga asoslangan ish haqi tizimini shakllantirishga olib keldi. Bular ish haqi tizimlari bir-birini to'ldiruvchi rol o'ynaydi va boshqa tizimlar bilan birgalikda qo'llaniladi. Foyda taqsimotini nazarda tutuvchi ish haqi tizimlarining o'ziga xosligi shundaki, xodim mehnat daromadining bir qismi tadbirkorlik daromadiga aylanadi. Xodim egasi bilan birgalikda uzoq muddatda daromadni oshirish uchun daromadning qisqa muddatli pasayish xavfini o'rtoqlashadi. Ya'ni, tashkilot sezilarli moliyaviy muvaffaqiyatlarga erishgan davrlarda xodimlar ko'proq daromad oladilar, mos ravishda kompaniya moliyaviy muvaffaqiyatsizlikka uchraganida, xodim foydadan hech qanday to'lov olmaydi. Xodimlar o'rtasida taqsimlanadigan foyda foizi umumiy foyda miqdorining 5 dan 50% gacha o'zgarishi mumkin. Foyda taqsimoti barcha xodimlarga teng ravishda yoki ularning doimiy ish haqi, ish sifati, ish stajiga qarab amalga oshirilishi mumkin. Foydani taqsimlashning turli shakllari mavjud, jumladan bonuslar to'lash va xodimlarga aktsiya opsiya opsiya taqdim etish (Xodimlar opsiya taqsimlash rejalarini). Xarajatlarni kamaytiradigan ish haqi tizimlari ishchi guruh sa'y-harakatlari natijasida yaratilgan xarajatlarni tejashni bo'lishishni o'z ichiga oladi. Bugungi kunda ushbu tizimning ko'plab turlari mavjud, ushbu maqolada eng mashhurlaridan biri - Scanlon tizimi ko'rib chiqiladi. Ushbu tizim doirasida ma'muriyat va ishchilar o'rtasida tayyor mahsulotning umumiy qiymatida bevosita mehnat xarajatlarining ma'lum foizini belgilaydigan shartnoma tuziladi. Agar biron-bir davr uchun haqiqiy mehnat xarajatlari belgilanganidan kam bo'lsa, tejalgan miqdor bonus fondini tashkil qiladi. Uning ma'lum foizi zaxira fondiga tushadi, undan korxonaning qo'shimcha xarajatlari, ishlab chiqarish hajmining pasayishi bilan tayyor mahsulot tannarxidagi mehnat xarajatlarining ulushi belgilanganidan oshib ketganda. Qolgan mablag'lar xodimlar o'rtasida taqsimlanadi: 25% - ma'muriyat, 75% - ishchilar. Yuqorida keltirilgan tizimlar maqsadlarga, faoliyatning tabiatiga, kompaniya hajmiga, qo'llaniladigan ishlab chiqarish usullariga qarab turli xil kombinatsiyalarda qo'llanilishi mumkin. Shu bilan birga, korxonaga faoliyatining samaradorligi, uning o'zgaruvchan bozor sharoitlariga tez javob berish qobiliyati va raqobatchilarga qarshi kurash talablariga ko'p jihatdan tanlangan tizimlarning haqiqiylik darajasi bog'liq.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Ibragimov A.K. Ishlab chiqarish harajatlarini hisobga olish va audit: Iqtisod fanlari doktori ... dissertatsiya avtoreferati. - T.: O'zR BMA, 2002 - 32 b.
 2. Karimov A.A. va boshq. Buhgalteriya hisobi.-T.: SHarq. 2004.-592 b.
 3. Privalova N. Prakticheskoe rukovodstvo Vneshneekonomicheskaya deyatelnost: raboti uslugi v sfere VED// Balans- 2006. - C. 56 - 65.
- Pardaev M.Q., Shoalimov A.H., Pardaev I.R., Isroilov J.I. Boshkaruv