

*Тищенко А.А.,  
преподаватель практики  
АНО ВО «Гуманитарный университет»  
Россия, г. г. Екатеринбург*

*Хасанова С.В.,  
студент  
АНО ВО «Гуманитарный университет»  
2 курс, факультет «Бизнес и управление»  
Кафедра «Менеджмент»  
Россия, г. г. Екатеринбург*

## **«ЗАРОБОТНАЯ ПЛАТА: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ФОРМА, ВИДЫ И ФОРМЫ»**

***Аннотация:** Объект моего исследования – заработная плата и мотивация экономической деятельности. Предмет – особенности организации заработной платы и мотивации экономической деятельности. Цель данной курсовой работы заключается в изучении форм организации заработной платы и мотивации экономической деятельности, посредством которых улучшается качество производства. Обозначенная цель определяет решение следующих задач исследования: – определить сущность заработной платы.*

***Ключевые слова:** микроэкономика, макроэкономика, бизнес и управление, социальный протест, заработная плата, оплата труда.*

***Annotation:** The object of my research is wages and motivation of economic activity. Subject – features of the organization of wages and motivation of economic activity. The purpose of this course work is to study the forms of organization of wages and motivation of economic activity, through which the quality of production*

*is improved. The designated goal determines the solution of the following research tasks: - to determine the essence of wages.*

***Key words:** microeconomics, macroeconomics, business and management, social protest, wages, wages.*

## **Введение**

Работа занимает половину нашей жизни. Любую работу следует оплачивать. Стоимость рабочей силы равносильна стоимости средств существования, которые необходимы для воспроизводства рабочей силы. Для правильного расчёта и эффективного планирования общественного производства необходимы формы организации заработной платы. Организация заработной платы и мотивация работников являются главными составляющими любого предприятия. Работник должен быть чем-либо мотивирован для производства качественных материальных и нематериальных благ. Поэтому задачей каждого руководителя является изучить потребности, цели и желания своих работников для повышения их работоспособности посредством мотивации

Так как же заставить рабочую силу работать наиболее эффективно? Ответ на этот вопрос лежит в основе любой кадровой политики. И 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 создание более полного представления об экономической природе заработной платы. Для достижения данной цели выполним ряд задач: во-первых, рассмотрим заработную плату как цену на рынке труда; во-вторых, дадим характеристику формам и видам оплаты труда; в-третьих, проанализируем динамику заработной платы в РФ.

Таким образом, в работе была предпринята попытка представить заработную плату как единую гиперсистему, охватывающую все сферы жизни общества. Это позволяет, с одной стороны, развить у читателей системное мышление, расширить его кругозор, а с другой, сосредоточиться, глубже изучить методику и практику функционирования данных категорий.

Актуальность выбранной темы состоит в том, что заработная плата - одна из приоритетных и важных отраслей экономики. Однако, на сегодняшний день накопилось ряд проблем, которые ставят под угрозу возможность их устойчивого функционирования: неэффективно используются финансовые, материальные и человеческие ресурсы.

### **Теоретические основы**

**Заработная плата** - это величина денежного вознаграждения, выплачиваемого наемному работнику за выполнение определенного задания, объема работ или исполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени.

Существует две формы оплаты труда. Оплата устанавливается или в зависимости от времени, на протяжении которого предприятие использовало рабочую силу, либо в соответствии с объемом выполненных работ. В первом случае оплата называется **повременной**, во втором случае – **сдельной**

#### **Повременная и сдельная заработная плата**

**Повременная форма оплаты труда** применяется, если невозможно или трудно нормировать труд, при строго регламентированных, высокомеханизированных и автоматизированных производственных процессах, в производствах, требующих высокого качества и точности выполнения работ, и там, где нет надобности, стимулировать интенсивность труда.

Главное преимущество для рабочего при повременной оплате труда состоит в том, что он имеет гарантированный ежемесячный заработок, не зависящий от возможного снижения уровня производства в данный период

времени. Недостатком является то, что рабочий не имеет возможности повысить свой заработок путем увеличения личной доли участия в производственном процессе.

**Сдельная форма оплаты труда** применяется там, где можно установить однозначную зависимость между объемом произведенной продукции и количеством затраченного труда каждого рабочего или группы рабочих.

**Мотивация** – это процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов его коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и достижения организационных целей.

**Системой оплаты труда** – это способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

**Тарифный разряд** - это величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Квалификационный разряд - это величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника. Тарификацией работ называют отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

### **Теоретическая часть контрольной работы**

Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Для работника заработная плата является основной статьей его дохода, средством повышения благосостояния как его самого, так и членов семьи. Из этого становится очевидным, что заработная плата выполняет стимулирующую роль в деле повышения результатов труда и обеспечения на этой основе роста получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работника представляет собой затраты на производство. Поэтому эти затраты

работодатель стремится минимизировать, особенно в расчете на единицу изделия.

Рассматривая вопросы реформирования заработной платы, необходимо обратить внимание на ряд новых особенностей в ее характеристике как экономической категории. В ней находят отражение многие экономические отношения. В административно-командной экономике выделяли две функции заработной платы - воспроизводственную и стимулирующую. В условиях развития рыночных отношений выделяют еще одну функцию - регулируемую. Это вытекает из того, что на рынке труда спрос влияет на уровень заработной платы, а от последней зависят цены на товары и услуги. Однако анализ указанных отношений свидетельствует о том, что практически ни одна из указанных функций не выполняется и в связи с этим обоснованно можно сделать вывод о потере заработной платой своей роли как экономической категории. В настоящее время особое значение имеет возрождение (осуществление) всех трех функций. Это соответствует интересам всех трех субъектов, действующих в рыночной экономике - работники, работодатели и государство.

Анализ экономических отношений, которые выражает заработная плата, позволяет сделать вывод и о том, что носителем воспроизводственной функции выступает работник, стимулирующей - работодатель и регулирующей - государство. Осознанию этих положений на практике мешают старые подходы к организации заработной платы. Вряд ли следует отдельные элементы заработной платы увязывать с различными фондами и источниками их формирования, поскольку они тормозят развитие отношений между работниками, работодателями и государством. Между тем в рыночной экономике первичны условия оплаты - система ставок, окладов, норм трудовых затрат, формы и системы заработной платы, гарантийные и компенсационные выплаты, те или иные льготы. Именно эти элементы в совокупности составляют затраты работодателя на оплату труда. Поэтому

представлять их в виде фонда зарплаты, фонда поощрения и т. п. нецелесообразно. Эти фонды искажают реально складывающиеся отношения.

В стране необходимо принять Закон об автоматической ежеквартальной индексации минимальной заработной платы при росте цен на потребительские товары и услуги более чем на 5% за квартал.

На международном симпозиуме по вопросам заработной платы было подчеркнуто, что реальная заработная плата стран Центральной и Восточной Европы (включая Россию) серьезно сократилась у всех трудящихся. Ее уровень сдерживает потребление и экономический прогресс. И очень важно такое утверждение: в странах региона главным источником инфляции является не заработная плата (она составляет лишь небольшую часть себестоимости продукции). Из-за недостаточно высокого уровня заработной платы быстро растет неформальный сектор в торговле. И отрыв заработной платы от экономической эффективности мешает выходу из нынешнего кризиса предприятий производственного сектора. Выход из этого положения и достижение конкурентоспособности на международных рынках связаны с повышением производительности труда и созданием дополнительных возможностей для обновления технологии. Другой путь, который для нас неприемлем - это удерживать заработную плату на сложившемся низком уровне.

Вполне очевидно, что низкий уровень заработной платы в России является тормозом на пути расширения платежеспособного спроса, сдерживающим развитие отечественной экономики.

В развитых рыночных странах Европы и в США на протяжении XXI в. заработная плата, как правило, росла более высокими темпами, чем производительность труда. Такое положение создавало возможности для расширения внутреннего рынка и снимало остроту проблемы реализации продукции на внутреннем рынке. Рост затрат компенсировался техническим прогрессом. Расширение производства не сопровождалось увеличением

фондоемкости. Поэтому и в России стабилизация экономического роста не может обойтись без повышения реальной заработной платы и увеличения на этой основе внутреннего рынка для продукции российской промышленности. Для того же, чтобы увеличение заработной платы и емкости рынка не сказалось на росте затрат и падении конкурентоспособности продукции отечественной промышленности, необходимо последовательно решать вопросы повышения технического уровня производства.

### **Понимание заработной платы К. Маркса**

Суть теории К. Маркса о сущности заработной платы состоит в том, что в процессе производства происходит расходование физической и умственной энергии человека, для восстановления которой необходимы материальные и духовные блага. Стоимость этих благ, обеспечивающих жизнедеятельность рабочего и членов его семьи, и составляет стоимость рабочей силы, которая принимает форму заработной платы. Зарплата, по определению К. Маркса, есть превращенная форма стоимости и цены рабочей силы. Это превращение состоит в том, что на поверхности зарплата выступает как плата за труд, а на самом деле есть цена рабочей силы.

Маркс доказывает, что труд не может выступать в качестве объекта купли - продажи, так как не может быть товаром, имеющим стоимость. Как известно, стоимость любого товара определяется затратами труда на его производство. Если предположить, что труд является товаром и имеет стоимость, то возникает вопрос, чем ее выразить. Определение стоимости труда трудом - бессмыслица.

Рабочая же сила является товаром, который обладает стоимостью и потребительской стоимостью. Стоимость рабочей силы определяется физиологическим и социальным факторами, поскольку человек как существо не только живое, но и социальное должен удовлетворять не только материальные, но и духовные потребности. Так как носителем способностей к труду является рабочий, то для его воспроизводства необходимо содержать

семью как минимум из 4 - х человек. Поэтому совокупная стоимость рабочей силы определяется совокупностью материальных и духовных благ, необходимых для воспроизводства не только самого рабочего, но и членов его семьи. Потребительная стоимость рабочей силы состоит в ее способности создавать для собственника средств производства прибавочную стоимость, которая в процессе реализации трансформируется в прибыль. Ради этого он и покупает рабочую силу, для чего должен возмещать рабочему ее стоимость, принимающую форму заработной платы.

### **Сущность заработной платы в капиталистическом обществе**

#### **Характер заработной платы при капитализме**

Эксплуатация трудящихся господствующими классами в условиях рабовладельческого и феодального обществ носила неприкрытый характер. Присвоение рабовладельцем или феодалом продукта чужого труда осуществлялось в наиболее обнаженной форме - в форме прямого изъятия продукта у производителя. Иное дело капиталистическое общество. "На поверхности буржуазного общества, - писал К. Маркс, - заработная плата представляется в виде цены труда, в виде определенного количества денег, уплачиваемых за определенное количество труда. При этом говорят о стоимости труда и ее денежное выражение называют необходимой или естественной ценой труда. Но что такое стоимость товара? Предметная форма затраченного при его производстве общественного труда. А чем измеряем мы величину стоимости товара? Величиной содержащегося в нем труда". Таким образом, на поверхности буржуазного общества заработная плата выступает в виде цены труда, то есть в виде определенного количества денег, уплачиваемых капиталистом рабочему за определенное количество его труда. "Но что такое стоимость товара? - писал К. Маркс, - Предметная форма затраченного при его производстве общественного труда. А чем измеряем мы величину стоимости товара? Величиной содержащегося в нем труда".



В действительности же труд по самой своей природе товаром быть не может и потому не может служить предметом купли - продажи. "Для того чтобы быть проданным на рынке в качестве товара, - говорил К. Маркс, - труд во всяком случае должен существовать до этой продажи. Но если бы рабочий имел возможность дать своему труду самостоятельное существование, он продавал бы созданный трудом товар, а не труд". Далее, если бы труд был товаром, то он, как и всякий другой товар, должен был бы иметь стоимость. Но труд сам есть источник и мерило стоимостей. Именно поэтому он стоимости не имеет, подобно тому как, например, тяжесть, будучи свойством физических тел, не имеет собственного веса. "Но и независимо от этих противоречий прямой обмен денег, т.е. овеществленного труда, на живой труд уничтожил бы или закон стоимости, который свободно развивается как раз на основе капиталистического производства, или же самое капиталистическое производство, которое основывается как раз на наемном труде".

### **Превращение стоимости и цены рабочей силы в заработную плату**

Рабочий в процессе труда воспроизводит стоимость своей рабочей силы и, кроме того, создает прибавочную стоимость, которая безвозмездно присваивается капиталистом. В форме заработной платы капиталист возмещает лишь часть созданной рабочим стоимости, а именно ту часть, которая эквивалентна стоимости его рабочей силы. Остальная часть вновь созданной стоимости образует прибавочную стоимость. Следовательно, поскольку в форме заработной платы капиталист возмещает стоимость рабочей силы, израсходованной рабочим в процессе труда, заработная плата представляет собой иное воплощение, иную форму стоимости рабочей силы.

Стоимость рабочей силы, выраженная в деньгах, есть цена рабочей силы. Внешне она выступает в форме заработной платы, то есть как цена труда. Стало быть, цена труда, заработная плата при капитализме есть превращенная форма стоимости, а значит, и цены специфического товара рабочая сила.

Как уже говорилось, капиталист оплачивает рабочему стоимость его рабочей силы не до начала процесса труда, а после его осуществления. Тем самым рабочий своим трудом фактически авансирует капиталиста. Перед тем как получить в форме заработной платы стоимость своей рабочей силы, рабочий должен предоставить капиталисту известное количество труда, включая прибавочный труд. Затраты же труда измеряются, как уже известно, рабочим временем. Следовательно, определенное время производительного функционирования рабочей силы становится условием оплаты ее стоимости. Поэтому определенное время труда, выраженное в часах и соответствующее средней при данных условиях величине рабочего дня, фактически приравнивается к стоимости рабочей силы, функционирующей в течение этого времени. "Допустим, - писал К. Маркс, - что обычный рабочий день продолжается 12 часов и что дневная стоимость рабочей силы равна 3 шилл., представляющим денежное выражение стоимости, которая воплощает в себе 6 рабочих часов. Если рабочий получает 3 шилл., он получает стоимость своей рабочей силы, функционирующей в течение 12 часов. Выразив теперь эту дневную стоимость рабочей силы в виде стоимости дневного труда, мы получим формулу: двенадцатичасовой труд имеет стоимость в 3 шиллинга". Таким образом, стоимость и цена рабочей силы на поверхности явлений буржуазного общества принимают форму цены ее функции, что есть цены труда. А цена труда становится основой исчисления заработной платы. "Стоимость рабочей силы, - говорил К. Маркс, - определяет стоимость труда, или - в денежном выражении - его необходимую цену. Если же цена рабочей силы отклоняется от ее стоимости, то и цена труда отклоняется от его так называемой стоимости".

**Цена труда** - такое же мнимое, иррациональное выражение, как и цена любого товара, не являющегося продуктом человеческого труда, например, цена земли. Цена, как известно, есть денежное выражение стоимости товара, а труд стоимости не имеет, следовательно, он не может иметь и цены. Но такие

иррациональные категории, как цена труда, цена земли и т.п., вытекают, как отмечал К. Маркс, из самих производственных отношений буржуазного общества. То, что в действительности скрывается за иррациональной формой цены труда, есть стоимость и цена рабочей силы. Именно поэтому цена труда всегда меньше стоимости, созданной трудом рабочего. "В выражении "стоимость труда", - писал К. Маркс, - понятие стоимости не только совершенно исчезает, но и превращается в свою противоположность. Это такое же мнимое выражение, как, например, стоимость земли. Но такие мнимые выражения возникают из самих производственных отношений. Это - категории для форм проявления существенных отношений. Что вещи в своем проявлении часто представляются в извращенном виде, признано как - будто во всех науках, за исключением политической экономии".

Для того, чтобы получить дневную стоимость своей рабочей силы, рабочий вынужден трудиться полный рабочий день. Тем самым, форма заработной платы скрывает деление рабочего дня на необходимое и прибавочное время. Весь труд рабочего в течение рабочего дня, в том числе и в прибавочное время, выступает как оплаченный труд, а все время труда приобретает видимость необходимого рабочего времени. "Мы видим, что стоимость в 3 шилл., в которой выражается оплаченная часть рабочего дня, т.е. шестичасовой труд, выступает как стоимость, или цена, всего двенадцатичасового рабочего дня, включающего в себя шесть неоплаченных часов труда. Итак, форма заработной платы, - отмечал К. Маркс, - стирает всякие деления рабочего дня на необходимый и прибавочный, на оплаченный и неоплаченный труд. Весь труд выступает как оплаченный труд". Таким образом, форма заработной платы скрывает отношения эксплуатации класса рабочих классом капиталистов. Она порождает иллюзию равенства рабочего и капиталиста, маскирует экономическую зависимость наемных тружеников от владельцев средств производства, фактически принудительный характер труда при капитализме. "Понятно поэтому, - писал К. Маркс, - то

решающее значение, какое имеет превращение стоимости и цены рабочей силы в форму заработной платы, т.е. в стоимость и цену самого труда. На этой форме проявления, скрывающей истинное отношение и создающей видимость отношения прямо противоположного, покоятся все правовые представления как рабочего, так и капиталиста, все мистификации капиталистического способа производства, все порождаемые им иллюзии свободы, все апологетические увертки вульгарной политической экономии".

## **1.2 Современные трактовки заработной платы**

Сущности заработной платы базируется современная западная экономическая наука. Представители этой точки зрения исходят из того, что многие процессы, которые происходят сегодня в экономике, отличны от тех процессов, которые были присущи ранним стадиям развития капитализма. Поэтому учесть их в то время было невозможно. В частности, исходя из теории К. Маркса, потребность в рабочей силе определяется затратами капитала. Другими словами, если поставить вопрос: "сколько должно привлечь предприятие (фирма) работников для своего производства?", то казалось бы, ответ простой: "столько, сколько надо производству". Однако в условиях рыночных отношений ответ будет более сложным. Как известно, в рыночной экономике каждое предприятие (фирма) функционирует ради получения максимальной прибыли. Поэтому дополнительные рабочие будут наниматься лишь в том случае, если их труд будет отвечать этому условию. Мерой максимального выигрыша от найма рабочей силы является предельный доход от продажи продукта, произведенного с ее помощью.

Для каждого определенного периода всегда существует максимальный объем выпуска продукции, которого можно достичь при данных затратах факторов производства. Эта взаимосвязь между выпуском продукции и затратами на ее производство выступает в качестве экономического закона, именуемого в экономической науке как "функция производства", или "производственная функция".

Математически она выражается формулой:

$$П = F(X1;X2;X3),$$

где П - продукция,

X 1 - труд,

X 2 - земля,

X 3 - капитал.

Эта формула выражает количественную определенность замены одного фактора другим. Различные комбинации этих факторов производства дают различные количества продукции. Удачная их комбинация позволяет получать максимальный объем выпуска продукции. Добавочный продукт (объем производства), полученный в результате увеличения данного фактора производства на одну дополнительную единицу при неизменной величине остальных факторов, называется предельным продуктом того или иного фактора производства. Он выражается в физических единицах. В бизнесе же важен не физический объем "предельного продукта", а дополнительная сумма денег, которую приносят факторы производства, т.е. доход от "предельного продукта".

Доход от "предельного продукта труда" называют заработной платой, земли - рентой, капитала - прибылью, процентом.

Определение заработной платы как дохода от "предельного продукта" означает оценку труда работника при его общественно необходимых затратах. Однако на производство одного и того же товара разные работники затрачивают разное рабочее время, которое зависит от квалификации, опыта, знаний, применяемых орудий труда и технологий. Поэтому при определении заработка каждого работника должны быть учтены индивидуальные затраты. Для этого используются такие критерии оценки труда, как количество и качество труда. Количество труда - это его продолжительность в рамках общественно нормальной интенсивности. Качество труда - это совокупность

параметров, характеризующих его сложность, тяжесть, вредность, значимость.

В нашей стране основным инструментом дифференциации заработной платы в зависимости от качества труда выступает тарифная система. На этапе разработки тарифных условий устанавливается размер тарифной ставки 1 - го разряда, или исходного оклада, определяется число разрядов (должностных категорий), устанавливаются межразрядные коэффициенты, или схемы, должностных окладов. Затем предусматривается внутриотраслевая и территориальная дифференциация ставок и окладов, конструирование структуры, форм и систем зарплаты.

## **2. Формы и виды заработной платы**

**Заработная плата** - это величина денежного вознаграждения, выплачиваемого наемному работнику за выполнение определенного задания, объема работ или исполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени.

Существует две формы оплаты труда. Оплата устанавливается или в зависимости от времени, на протяжении которого предприятие использовало рабочую силу, либо в соответствии с объемом выполненных работ. В первом случае оплата называется **повременной**, во втором случае - **сдельной**.

### **Повременная и сдельная заработная плата**

**Повременная форма оплаты труда** применяется, если невозможно или трудно нормировать труд, при строго регламентированных, высокомеханизированных и автоматизированных производственных процессах, в производствах, требующих высокого качества и точности выполнения работ, и там, где нет надобности, стимулировать интенсивность труда.

Главное преимущество для рабочего при повременной оплате труда состоит в том, что он имеет гарантированный ежемесячный заработок, не зависящий от возможного снижения уровня производства в данный период

времени. Недостатком является то, что рабочий не имеет возможности повысить свой заработок путем увеличения личной доли участия в производственном процессе.

С точки зрения предприятия главный недостаток повременной оплаты в том, что она не стимулирует повышения выработки рабочих. При этом предприятие имеет относительную экономию на заработной плате при увеличении производства продукции.

**Сдельная форма оплаты труда** применяется там, где можно установить однозначную зависимость между объемом произведенной продукции и количеством затраченного труда каждого рабочего или группы рабочих.

С точки зрения рабочего сдельная форма оплаты труда имеет то преимущество, что дает возможность повышения заработка при увеличении интенсивности труда.

## ***1. Сдельная система***

### ***1.1 Прямая сдельная;***

### ***1.2 Сдельно-премиальная;***

### ***1.3 Сдельно-прогрессивная;***

### ***1.4 Косвенно-сдельная;***

### ***1.5 Аккордная;***

### ***1.6 Коллективно-сдельная система;***

### ***1.7 Система плавающих окладов.***

## ***2. Повременная***

### ***2.1 Простая повременная;***

### ***2.2 Повременно-премиальная.***

**2.3 Виды заработной платы (повременно-премиальная, прямая сдельная, косвенно сдельная, сдельно премиальная, сдельно прогрессивная, аккордная, аккордно премиальная)**

***Сдельная система оплаты труда.***

***Прямая сдельная***

При прямой сдельной системе размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке.

$$Зсд = \text{Опрод} * P$$

Где:

Опрод - объем выполненной работы (продукции), P - расценка

Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

$$P = Tд / Нвыр$$

Где:

Tд - дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы

Нвыр - норма выработки за день (смену)

Или:

$$P = Tч * Нвр$$

Где:

Tч - часовая тарифная ставка, соответствующего разряда работы

Нвр - норма времени в часах

При прямой сдельной оплате труда заработная плата исчисляется исходя из сдельных расценок, установленных в организации, и количества продукции (работ, услуг), которую изготовил работник. Если работник выполняет несколько различных видов работ (операций), оплачивается каждый их вид по установленным на них расценкам.



Норма выработки - это то количество продукции (работ, услуг), которое работник должен произвести за единицу рабочего времени (например, 3 изделия за 2 часа).

Нормы выработки определяются администрацией организации. Размер часовой (дневной) ставки устанавливается в Положении об оплате труда и штатном расписании.

### ***Сдельно-премиальная***

При сдельно-премиальной системе заработок зависит не только от оплаты по прямым сдельным расценкам, но и от выплачиваемой премии за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей.

Заработная плата при сдельно-премиальной оплате труда рассчитывается так же, как и при простой сдельной системе оплаты труда. Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой.

### ***Сдельно-прогрессивная***

Сдельно-прогрессивная система в отличие от прямой сдельной характеризуется тем, что оплата труда рабочих по неизменным расценкам производится только в пределах установленной исходной нормы (базы), а вся выработка сверх этой базы оплачивается по расценкам прогрессивно нарастающим в зависимости от перевыполнения норм выработки.

Применение сдельно-прогрессивной системы целесообразно только в случае острой необходимости увеличения производительности труда на участках, лимитирующих выпуск продукции по предприятию в целом, то есть на так называемых "узких местах" производства. При этом для правильного исчисления процента выполнения норм выработки, а, следовательно, и размера прогрессивных доплат необходимо точно учитывать рабочее время. При прогрессивной сдельной системе заработок рабочего растет быстрее, чем

его выработка. Это обстоятельство исключало возможность ее массового и постоянного применения.

При системе сдельно-прогрессивной оплаты труда сдельные расценки зависят от количества произведенной продукции за тот или иной период времени (например, месяц). Чем больше работник изготовил продукции, тем больше сдельная расценка.

### ***Косвенно-сдельная***

При косвенно сдельной системе заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых ими рабочих.

По этой системе может оплачиваться труд таких категорий вспомогательных рабочих как: ремонтники, наладчики оборудования, обслуживающие основное производство.

При косвенно-сдельной системе оплаты труда заработная плата работников обслуживающих производств устанавливается в процентах от общей суммы заработка работников того производства, которое они обслуживают:

$$Z_{\text{косв}} = Z_{\text{осн}} * \%_{\text{косв}}$$

Где:

$Z_{\text{осн}}$  - заработок основного состава

$\%_{\text{косв}}$  - процент вспомогательного работника

### ***Аккордная***

При аккордной системе размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты труда за выполнение этого комплекса работ объявляется заранее, как и срок ее выполнения до начала работы. Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок, то производятся промежуточные выплаты за практически выполненные в данном расчетном (платежном) периоде работы, а

окончательный расчет осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду. Обязательным условием аккордной оплаты было наличие норм на выполнение работы.

Аккордная система оплаты труда применяется при оплате труда бригады работников. Сумма вознаграждения делится между работниками бригады исходя из того, сколько времени отработал каждый член бригады. Расценки по каждому заданию определяются администрацией организации по согласованию с работниками бригады.

$$\text{Зработ} = \text{Сработ} / \text{Вробщ} * \text{Врлич}$$

### ***Коллективно-сдельная система***

Коллективно-сдельная система оплаты труда. При ней заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка. Коллективная сдельная система позволяет производительно использовать рабочее время, широко внедрять совмещение профессий, улучшает использование оборудования, способствует развитию у работников чувства коллективизации, взаимопомощи, способствует укреплению трудовой дисциплины. Кроме того, создается коллективная ответственность за улучшение качества продукции.

### ***Повременная система оплаты труда.***

При повременной системе оплаты труда работникам оплачивается то время, которое они фактически отработали.

При этом труд работников может оплачиваться:

- по часовым тарифным ставкам;
- по дневным тарифным ставкам;
- исходя из установленного оклада.

### ***Простая повременная система оплаты труда.***

При простой повременной системе оплаты труда организация оплачивает работникам фактически отработанное время.

Если работнику установлена часовая ставка, то заработная плата начисляется за то количество часов, которое он фактически отработал в конкретном месяце:

$$Зпов = Тч * Кч$$

Где:

Тч- часовая тарифная ставка рабочего, руб.;

Кч - количество часов, отработанных рабочим, ч.

Если работнику установлена дневная ставка, то заработная плата начисляется за то количество дней, которое он фактически отработал в конкретном месяце. Расчет идет аналогично почасовой тарификации.

Работнику может быть установлен месячный оклад. Если все дни в месяце отработаны работником полностью, размер его заработной платы не зависит от количества рабочих часов или дней в конкретном месяце. Оклад начисляется в полном размере:

$$Зпов = Мокл * Дфакт / Дмес,$$

Где:

Мокл - оклад рабочего в месяц, руб.;

Дфакт - количество рабочих дней, фактически отработанных рабочим;

Дмес - количество рабочих дней в месяц.

### ***Повременно-премиальная система оплаты труда.***

При повременно-премиальной оплате труда вместе с заработной платой могут начисляться премии. Премии могут устанавливаться как в твердых суммах, так и в процентах от оклада. Заработная плата при повременно-премиальной оплате труда рассчитывается так же, как и при простой повременной оплате труда. Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой.

Рассчитать премию в процентах можно по следующей формуле:

$$П\% = Зпов / 100 * Рп$$

Зпов - заработок работника по тарифной ставке или должностному окладу за отработанное в расчетном периоде время, руб.

Рп - размер премии по действующему премиальному положению за данный расчетный период, в процентах к заработку работника.

### **Тарифная система оплаты труда**

Тарифная система - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная система позволяет качественно оценить труд, служит основой организации заработной платы рабочих, строится в зависимости от условий труда, квалификации рабочих и формы оплаты труда. Тарифная система включает:

- тарифную ставку, определяющую размер оплаты труда в час или за день;
- тарифную сетку, показывающую соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и рабочих;
- тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и рабочих в соответствии с тарифной сеткой.

Тарифная ставка (оклад) - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу рабочего времени. Тарифная сетка - это шкала соотношения разрядов и присвоенных им тарифных коэффициентов.

Это сделано для того, чтобы работники, выполняющие единые работы и имеющие единые профессии получали равную оплату за свой труд. Как указано на рисунке №1 - тарифная сетка, введенная в действие с 1 января 2015 года в соответствии с постановлением Правительства РФ от 30 марта 2014 г.:

Разряды труда	оплаты	Коэффициенты	Разряды труда	оплаты	Коэффициенты
1		1,00	10		3,99
2		1,36	11		4,51
3		1,69	12		5,10
4		1,91	13		5,76
5		2,16	14		6,51
6		2,44	15		7,36
7		2,76	16		8,17
8		3,12	17		9,07
9		3,53	18		10,07

**Рисунок №1 - тарифная сетка**

### **3. Проблемы совершенствования заработной платы**

#### **3.1 Установление минимально оплаты труда**

В настоящее время во всех развитых странах устанавливается минимальная заработная плата. Она обычно составляет прожиточный минимум или чуть немного больше этого. Среди экономистов идет дискуссия о необходимости и эффективности этого ограничения как средства снижения уровня бедности. Чтобы ответить на поставленный вопрос нужно взвесить все "за" и "против", что мы попытаемся сделать.

Основной аргумент против минимальной заработной платы является положение на рынке, когда минимальная заработная плата будет выше конкурентной (равновесной). Вследствие этого рабочие, которые хотели бы работать за более низкую зарплату не будут получать вообще ничего, а фирмы которые хотели бы нанять этих рабочих будут закрыты.

На сторону поддерживаемых минимума заработной платы имеется положение, когда при увеличении минимума может произойти даже увеличение рабочих мест благодаря тому, что у нанимателя исчезает стимул

ограничивать занятость. А при конкурентном рынке повышение минимума заработной платы ведет к повышению производительности труда, при этом кривая спроса передвигается вправо и таким образом увеличивается количество рабочих мест. Почему? У фирм использующих низкооплачиваемых рабочих, может быть неэффективное применение труда, в связи с увеличением минимальной заработной платы они окажутся в положение, когда будут вынуждены использовать труд более эффективно, а в результате - повышение производительности труда. Кроме этого более высокая зарплата означает более высокий реальный доход, а это приводит к улучшению здоровья, мотивации рабочих и т.д., что делает их труд более продуктивным.

Итак, выслушав обе стороны, приходим к выводу о двойственности воздействия минимальной заработной платы. Рабочие, сохранившие работу, живут еще лучше, а те, которые потеряли ее, еще глубже погружаются в бедность.

### **Соотношение между минимальной и максимальной заработной платой**

Учет труда, заработной платы и расчетов с работниками предприятий ведется согласно ст. 129 ТК РФ на основе федеральных, региональных и отраслевых законодательных норм регулирования трудовых отношений работников и администрации предприятий.

С 1 января 2005 г. вступают в силу изменения и поправки, внесенные в ТК РФ Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ, предусматривающие, в частности:

-отказ от установления для работодателей-организаций, нефинансируемых из федерального бюджета, минимальных размеров возмещения работникам расходов, связанных со служебными командировками (ст. 168 ТК РФ), с переездом на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);

-восстановление права работников, освобождаемых от работы в связи со сдачей крови и ее компонентов, на сохранение за ними среднего заработка за этот период вне зависимости от того, была сдача крови и ее компонентов безвозмездной или нет (ст. 186 ТК РФ);

-уточнение порядка установления надбавок и дополнительных отпусков работникам, выполняющим работы вахтовым методом (ст.302 ТК РФ);

- передачу прав по установлению размеров районных коэффициентов и порядка их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также размеров процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в О данных районах или местностях Правительству РФ (ст.316, т-ст.317 ТК РФ);

- регламентацию порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, а также расходов, связанных с переездом работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, только для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст.325, ст.326 ТК РФ). С 1 января 2005 г. применяются новые ставки по ЕСН (ст.241 НК РФ) и изменились тарифы страховых взносов на обязательное пенсионное страхование (ст.22 и ст.33 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в РФ").

При этом отменяется требование о подтверждении права на применение регрессивной шкалы налоговых и тарифных ставок. Расширяется право на применение льготы по ЕСН за счет предоставления работодателям права не облагать ЕСН выплаты в пределах 100 000 руб. за налоговый период, производимые по договорам гражданско-правового характера, заключенным с физическими лицами, являющимися инвалидами (подп.1 п.1 ст.239 НК РФ).



С 1 января 2005 г. изменился порядок предоставления имущественных вычетов при определении базы по НДФЛ (ст.220 НК РФ) и налоговые ставки, применяемые к доходам, полученным в виде:

- материальной выгоды от экономии на процентах при пользовании целевыми займами (кредитами);
- доходов от долевого участия в деятельности организаций, полученных в виде дивидендов;
- процентов по облигациям с ипотечным покрытием, а также по доходам учредителей доверительного управления ипотечным покрытием.

Основными документами для начисления заработной платы являются: приказ руководителя учреждения о зачислении, увольнении и перемещении сотрудников в соответствии с утвержденными штатами и ставками заработной платы, табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, другие документы.

В соответствии с п.193 "Инструкции по бухгалтерскому учету" начисление заработной платы и пособий производится один раз в месяц и отражается в учете в последний день месяца. Коллективными (индивидуальными) трудовыми договорами определяется авансовый порядок выплаты. Авансы начисляются в твердой сумме (не более половины заработка, причитающегося работнику по итогам работы за месяц) без распределения по видам надбавок и доплат.

### **Факторы, влияющие на величину заработной платы**

Помочь нам разобраться в сути этой проблемы сможешь анализ спроса и предложения на труд. Конечно, при этом нужно учитывать, что в условиях разных рынков величина спроса и предложения будет разной. Поэтому мы будем рассматривать отдельно разные рынки.

### **Конкурентный рынок.**

Начнем с рассмотрения чисто конкурентного рынка труда. Как и для любого другого конкурентного рынка, для него характерны большие

количества независимых фирм, конкурирующих между собой при найме многочисленных рабочих, имеющих одинаковую (или почти) квалификацию, и при этом ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы. А так же, как и при любом другом конкурентном рынке, равновесная цена (в случае заработной платы) является точкой пересечения кривых спроса и предложения.

Из этого следует, что для выявления равновесной заработной платы нужно выяснить, как формируются кривые спроса и предложения на этом рынке.

Спрос на труд. Имея в виду, что на рынке труда есть много фирм, предъявляющих спрос на конкретный вид квалифицированного труда, рыночный спрос на данный вид труда можно определить путем суммирования по горизонтали всех кривых спроса на труд.

Предложение. Рассматривая этот пункт, мы должны сказать, что анализируем рынок, при котором нет безработицы, а также на предложение труда не оказывают влияния профсоюзы.

### **Заключение**

Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

В отношениях непосредственно оплаты труда стало играть главную роль возникновение организованных форм рынка труда. Величина заработной платы определяется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

Затраченные усилия работника вознаграждаются заработной платой. Это является одним из лучших способов мотивации работников. Заработная плата имеет ряд преимуществ: благоприятствует улучшению материального

достатка людей, а также, стимулирует повышение общественного производства.

Между мерой труда и размером его оплаты должно быть правильное соотношение, то есть справедливое вознаграждение за достойный труд. Целью анализа показателей по труду и заработной плате является изучение, и оценка эффективности использования рабочей силы затрат труда. Каждая организация сама обдумывает и реализовывает в действительность те или иные предложения по улучшению трудовых показателей. Центральное внимание уделено вопросам совершенствования оплаты труда, которые выражаются в рекомендациях улучшения систем оплаты труда и в предложениях по усовершенствованию учёта планирования трудовых показателей.

#### **Список литературы:**

1. Журавлева Г.П. Экономическая теория. Микроэкономика [Электронный ресурс]: учебник / Г.П. Журавлева. - М.: НИЦ Инфра-М, 2015. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=430085>.

2. Микроэкономика [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Грузков, Н.А. Довготько, О.Н. Кусакина и др. под общ. ред. О.Н. Кусакиной. - Изд. 3-е, доп. - Ставрополь: СЕКВОЙЯ, 2015. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438726>.

3. Бавина, П.А., Василенко, Н.В., Линьков, А.Я., Панфилова, А.П., Пашкус, Н.А., Трапицын, С.Ю. Мотивация персонала в современной организации [Текст]: учебное пособие / Под общ. ред. С.Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2012. – 240 с.

4. Бухгалтерский учет: Учебник/ П.П. Новиченко, Т.Н. Шеина, Ф.П. Васин и др.; Под. ред. П.П. Новиченко - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2011. Конституция Российской Федерации.