

Грошев В.Ю.

студент

4 курс, Факультет Экономики

ФГБОУ ВО «Ульяновский Государственный Университет»

Россия, г. Ульяновск

Шибанова Д.А.

студентка

4 курс, Факультет Экономики

ФГБОУ ВО «Ульяновский Государственный Университет»

Россия, г. Ульяновск

Кузнецова А.С.

студентка

4 курс, Факультет Экономики

ФГБОУ ВО «Ульяновский Государственный Университет»

Россия, г. Ульяновск

ПОНЯТИЕ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ИХ ЗНАЧЕНИЕ

Аннотация: в статье рассмотрены понятие и сущность оплаты труда, особенности расчетов с персоналом по оплате труда, значение заработной платы в организации.

Ключевые слова: заработная плата, расчеты по оплате труда, оплата труда.

Annotation: the article discusses the concept and essence of remuneration, the specifics of settlements with staff on remuneration, the value of wages in the organization.

Key words: wages, payroll calculations, wages.

Вопрос относительно решения проблем по организации учета расчетов по заработной плате в Российской экономике является одним из наиболее значимых. При организации заработной платы наиболее важным принципом в экономике является то, насколько работник мотивирован финансово для того чтобы выполнять свою работу качественно и своевременно.

Важную роль играет социальное партнерство, с помощью которого на основании развитых механизмов разрешаются проблемы относительно расчетов по заработной плате.

Финансовая заинтересованность - это главная мотивация у работников. Для того чтобы работников мотивировать в данном направлении необходимо использовать бестарифную систему оплаты труда. К примеру, если рассматривать вариант по бестарифной оплате, то работник будет стараться увеличить свою зарплату с помощью увеличения производимой продукции.

Важно понимать и то, что от выбранной системы заработной платы зависит, и величина прибыли предприятия. Центральное место во всей учетной системе организации занимает - учет заработной платы и учет труда в целом. Заработная плата - это основной источник дохода трудящихся, который помогает снять социальную напряженность и улучшить благосостояние людей.

В вопросах организации заработной платы наиболее важным является то, насколько работник мотивирован финансово для того чтобы выполнять свою работу качественно и своевременно. Соответственно проблемы данного направления и их решение всегда будут на первом месте.

Заработная плата работников хозяйствующих субъектов считается одним из главных факторов в социально-экономической жизни не только всей страны, но также коллектива и человека в целом. Различные вопросы, касающиеся заработной платы работников, всегда занимают весьма важные места в повседневных заботах всех работников, а также их работодателей или же государственных властей. Проблема оплаты труда работников

хозяйствующих субъектов считается одной из основных и наиболее важных в экономике нашей страны.

От ее успешного разрешения сильно зависят такие факторы, как повышение эффективности всего производства, а также и рост благосостояния всех людей и помимо этого благоприятный социально-психологический климат во всем обществе. Одним из наиболее важных принципов организации заработной платы работников хозяйствующих субъектов в экономике нашей страны считается принцип материальной заинтересованности всех работников хозяйствующих субъектов в результатах их труда. В таких условиях решение данной проблем, касающейся оплаты труда работников хозяйствующих субъектов, считается невозможным без развитых механизмов социального партнерства.

Согласно ст.129, «Заработная плата (оплата труда работника) – 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)».

В настоящее время применяется большое число наиболее известных доплат и надбавок компенсационного характера. К числу обязательных относятся доплаты и надбавки за работу в таких условиях, которые отклоняются от нормальных:

1. Работу в особых климатических условиях и на территориях, которые подверглись радиоактивному загрязнению;
2. За работу в вечернее и ночное время;
3. За сверхурочную работу; за работу в выходные и праздничные дни;

4. За разъездной характер работы;
5. Несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня;
6. Рабочим, выполняющим работы, уровень которых ниже присвоенного им тарифного разряда и т.д.

К стимулирующим доплатам и надбавкам причисляют, в частности, премии, а кроме того выплаты за высокую квалификацию (специалистам), за профессиональное мастерство (рабочим), за совмещение профессий (должностей) и т.д.

Премирование – это экономический метод стимулирования заинтересованности работников в решении хозяйственных задач. Сущность премиальной системы оплаты труда состоит в том, что сотруднику сверх определенного заработка, который начислен в соответствии с определенной мерой труда, производятся дополнительные начисления денежных средств, называемых премией, за дополнительные результаты труда по сравнению с определенными нормами.

Необходимо различать номинальную, располагаемую и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата или доход представляет собой общую сумму денег, которые получены работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время. Она обуславливается функционирующей ставкой заработной платы либо ценой рабочей силы за единицу времени работы.

Располагаемая заработная плата – за вычетом налогов и обязательных отчислений.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату.

Таким образом, сущность заработной платы заключается в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в части

национального дохода, направленного на цели индивидуального потребления и распределения по количеству и качеству труда, который затрачен отдельным работником в общественном производстве.

Использованные источники:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред.. ФЗ от 13.12.08г. №198-ФЗ) (измен. от 11.10.2021 N 360-ФЗ, от 27.12.2021 N 542-ФЗ) <http://www.consultant.ru>.
2. Аксенова Е.О. Заработная плата на предприятии – М.: Книжный мир, 2016.
3. Хахонова Н.Н. Основы бухгалтерского учета и . Ростов н/Д: ФЕНИКС 2021.
4. Широбоков В.Г. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник. – М.: «КноРус», 2022.