

Проблемы оплаты труда на предприятии

*Цыбулина А.В., студент
Кузнецова Т.В., старший преподаватель
кафедры «Экономика и финансы»
ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет»
e-mail: t.v.kuznetsova.penza@yandex.ru
Россия, Пенза*

Аннотация. Проблемы оплаты труда являются одними из ключевых в российской экономике. От их успешного решения зависят повышение эффективности производства, рост благосостояния людей, благоприятный социально - психологический климат в обществе в целом.

Ключевые слова: оплата труда, функции оплаты труда, проблемы, связанные с оплатой труда.

В настоящее время проблемы учета труда и его оплаты считаются одной из наиболее актуальных в сфере трудовых отношений и всей системы оплаты труда. Быстрыми темпами развиваются как материальные формы стимулирования труда, так и нематериальные.

Оплата труда довольно важна среди экономических ресурсов, но не менее значима как основной источник дохода. Она является многоуровневой системой, которая регулируется и контролируется государством и выдается как существенный фактор, показывающий эффективность производства и уровень жизни работника.

Трудовые доходы каждого работника, независимо от вида предприятия, определяются его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы фирмы (предприятия) и наивысшими объемами не ограничиваются.

Основными функциями оплаты труда являются мотивационная и стимулирующая. Основным принципом организации оплаты труда в настоящее время является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда. Стимулирующая функция так же важна с позиции руководства предприятия.

Многие специалисты российского бухгалтерского учета пользуются термином «вознаграждения работникам», подразумевая все формы выплат и других льгот, выгод персоналу, предоставляемых компанией в обмен на услуги работников. Такие выплаты включают в себя краткосрочную (текущую) оплату труда, социальные выплаты и не денежные вознаграждения, вознаграждения по окончании трудовой деятельности (пенсии), другие долгосрочные вознаграждения, а также выходные пособия и компенсации, выплаты долевыми финансовыми инструментами (опционами) [1].

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата - это начисленная и полученная работником заработная

плата за его труд за определенный период. Реальная заработная плата - это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату ("покупательная способность" номинальной заработной платы).

Так же оплату труда подразделяют на основную и дополнительную. Основная оплата работника зависит от результатов его труда и определяется тарифными ставками, сдельным расценкам, должностным окладам, а также надбавками и доплатами в размерах, не выше установленных действующим законодательством.

Под основной оплатой труда принято понимать:

- выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ;
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни и др.;
- оплата простоев не по вине работника;
- премии, премиальные надбавки и др.

Уровень дополнительной оплаты труда в основном зависит от конечных результатов деятельности предприятия.

Дополнительная оплата труда включает выплаты за непроработанное время:

- оплата времени отпусков;
- оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей и др.

Необходимо побуждать работника к эффективной трудовой деятельности, повышению производительности труда. То есть необходимо установление заработной платы в зависимости от проделанной работы и результатов труда.

Деление заработной платы на основную (тарифную) и дополнительную (поощрительную) неизбежно ставит вопрос об их соотношении. Следует предположить, что для того чтобы оправдать свое название, основная заработная плата должна составлять не менее 50%, а дополнительная — соответственно менее 50%. [2]

За последние годы в правовом регулировании стимулирующих выплат произошли значительные законодательные конфигурации, в то же время необходимо выделить ряд проблем, связанных с оплатой труда. В качестве основных проблем можно обозначить следующие:

- задержки заработной платы. Так по данным Федеральной службы статистики Российской Федерации суммы невыплаченной заработной платы в России уменьшилось в 2017 году на 5.9% с 1146 млн. руб. до 969 млн. руб., на что существенным образом повлияло применение административной и уголовной ответственности к должностным лицам и организациям нарушителям; [3]

- дифференциация отраслевой и региональной оплаты труда работников. При этом разница в зарплате зависит не от квалификации работника, а от формы собственности организации, отрасли и особенности

региона. По регионам России среднемесячная зарплата колеблется от 17 до 73 тыс. руб., следовательно, разрыв составляет 1:4;

- выплата заработной платы в конверте. Объем «серых» зарплат в России, по оценкам Министерства финансов России, составляет более 10 трлн. рублей в год или 30 % зарплатного фонда. По данным исследования портала Rabota.ru, в 2016 году доля "серых" зарплат на рынке составляла 35 %, в 2017 году — 59 %: полностью "серая" - 29 %, 24 % - сочетание "серой" с "белой". По другим данным, неофициальный доход получает каждый четвертый россиянин; [4]

- изменения в минимальной оплате труда. Трудовым кодексом установлено, что минимальный размер оплаты труда должен быть не ниже прожиточного минимума. Размер минимального размера оплаты труда (МРОТ) в 2019 году установлен на уровне 11280 рублей, меньше которого работнику нельзя платить зарплату. По сообщению Росстата, численность населения с доходами ниже величины прожиточного минимума в России в июле-сентябре 2018 года составила 19 миллиона человек, что на 200 тысяч человек больше чем во втором квартале 2018 года. Уровень бедности (отношение количества россиян с доходами ниже прожиточного минимума к общей численности населения) составил 12,9%. В целом, за девять месяцев 2018 года уровень бедности составил 13,3%. Это ниже, чем за аналогичный период 2017 года (13,8%). Но такая динамика не соответствует базовым сценариям в 12,3%, заложенным Минэкономразвития России в законе о бюджете на 2019-2021 гг. на данный период. [5]

Таким образом, важнейшей задачей остается повышение реального уровня заработной платы во всех отраслях экономики, так как заработная плата является основным видом дохода населения Российской Федерации, она должна обеспечивать достойное существование работнику и его семье.

Список использованной литературы:

1. Основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения // Росстат [Электронный ресурс] URL :https://web.archive.org/web/20060715183735/http://www.gks.ru/free_doc/2006/b06_11/07-01.htm(дата обращения: 27.04.2019)

2. Веревкина Е. А., Лоскутова Д. С. Заработная плата: современный взгляд учета и контроля // Молодой ученый. — 2016. — №7. — С. 803-805. — [Электронный ресурс] URL <https://moluch.ru/archive/111/27550/> (дата обращения: 23.04.2019).

3. Электронный ресурс “Федеральная служба государственной статистики” [Электронный ресурс] URL :// www.gks.ru/ (дата обращения: 24.04.2019)

4. Силуанов А. Серые зарплаты превышают 10 трлн рублей в год.// Ведомости. — 20.04.2017. [Электронный ресурс] URL : <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2017/04/20/686622-serie-zarplati>(дата обращения: 29.04.2019)

5. Без просвета: бедных в России стало больше. [Электронный ресурс] URL : <https://www.gazeta.ru/business/2018/12/10/12090253.shtml> (дата обращения: 26.04.2019).