**УДК 657.1**

**Заработная плата – как экономическая категория**

*Атаева З.Н, магистр 1 курса кафедры*

*«Бухгалтерский учет»*

*Научный руководитель: к.э.н. профессор Омарова О.Ф.*

*ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»*

*e-mail: zarema050596@mail.ru*

*Россия, Махачкала*

В современном понимании «труд» - это процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, использующих свои умственные и физические усилия, имеющийся арсенал средств производства, природные и социальные ресурсы для создания полезных продуктов, товаров, духовных и культурных ценностей, оказания услуг, накопления и передачи информации, в конечном счете, с целью удовлетворения духовных и материальных потребностей человека и общества.

Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают новые навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания. Творческий характер труда находит свое выражение в рождении новых идей, появлении прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.

Таким образом, следствием трудовой деятельности становится, с одной стороны, насыщение рынка товарами, услугами, культурными ценностями, с другой - прогресс производства, появление новых потребностей и их последующее удовлетворение. Развитие и совершенствование производства благотворно сказывается на воспроизводстве населения, повышении его материального и культурного уровня.

С трудом тесно связано понятие заработной платы, являющейся основным законным источником удовлетворения материальных и духовных потребностей работников и членов их семей, важнейшей экономической и юридической категорией.

Заработная плата - вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Однако не все денежные средства, выплачиваемые нанимателем работнику, являются заработной платой. Денежные средства не входят в состав заработной платы, если они не являются вознаграждением за труд, их размер не зависит от сложности, количества, качества труда и квалификации работника. В частности, не входит в состав заработной платы материальная помощь беременным женщинам, компенсация за износ транспортных средств, принадлежащих работнику, и др.

Заработная плата, как экономическая категория, представляет собой цену, то есть превращенную стоимость рабочей силы. Для нанимателя – это плата за ресурс (рабочую силу), издержки, которые составляют одну из статей расходов в себестоимости производимых товаров и услуг. Для работника – это основной законный источник удовлетворения потребностей самого работника и членов его семьи, одно из средств повышения уровня благосостояния. В этом плане размер заработной платы не должен быть ниже стоимости определенного набора товаров и услуг, который необходим работнику для обеспечения жизненных потребностей его и его семьи.

Как выражение цены рабочей силы заработная плата определяется соотношением спроса и предложения на рынке труда, а также основными параметрами, характеризующими качество рабочей силы (профессия, квалификация, производительность труда и т.п.).

Выделяют четыре фактора, влияющих на размер заработной платы:

* сложившийся в отрасли (профессии), регионе и т.п. уровень заработной платы;
* финансовые возможности нанимателя;
* стоимость жизни;
* производительность труда.

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

Воспроизводственная функция заключается в обеспечении работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений. В ней реализуется экономический закон возвышения потребностей. Эта функция тесно связана с особенностями государственного регулирования заработной платы, установлением на законодательном уровне такого минимального ее размера, который обеспечивал бы воспроизводство рабочей силы.

Сущность стимулирующей функции состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности организации, причем указанная зависимость должна быть такой, чтобы заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда.

Измерительно-распределительная функция предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

Значение ресурсно-разместительной функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, организациям. В условиях, когда государственное регулирование в сфере размещения трудовых ресурсов сводится к минимуму, а формирование эффективно функционирующего рынка труда возможно лишь при наличии свободы у каждого наемного работника в выборе места приложения своего труда, стремление к повышению жизненного уровня обусловливает его перемещение с целью нахождения работы, в максимальной степени, удовлетворяющей его потребности.

Назначение функции формирования платежеспособного спроса населения – увязка платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров. Поскольку платежеспособный спрос формируется под воздействием двух основных факторов — потребностей и доходов общества, то с помощью заработной платы в условиях рынка устанавливаются необходимые пропорции между товарным предложением и спросом.

Поскольку заработная плата является основным источником доходов работников, необходимо постоянно совершенствовать систему оплаты труда таким образом, чтобы она в полной мере обеспечивала воспроизводство рабочей силы, учитывала условия и результата труда, стимулировала повышение квалификации, производительности, качества продукции, рациональное использование и экономию всех видов ресурсов.

Различают номинальную и реальную виды заработной платы.

Номинальная заработная плата – это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд в определенный период. Систематический рост заработной платы при условии стабильности цен на предметы потребления и услуги обеспечивает дальнейшее повышение уровня жизни трудящегося.

Реальная заработная плата – это покупательская способность номинальной заработной платы, то есть количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату.

Вполне очевидно, что реальная заработная плата зависит от величины номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Кроме того, необходимо иметь в виду, что если цены не в полной мере учитывают количество продукции, то реальная заработная плата находится в прямой зависимости от качества продукции. Поэтому система оплаты труда в каждой организации должна учитывать происходящие инфляционные процессы.

Таким образом, заработная плата выражает главный и непосредственный интерес наемных работников, работодателей и государства в целом. И одним из эффективных условий организации оплаты труда является соблюдение необходимого равенства интересов всех трех сторон.

**Список использованной литературы:**

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ.
2. Федеральный Закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011г. № 402-ФЗ.
3. Бабаев Ю. А. Теория бухгалтерского учета : учебник / Ю. А. Бабаев, В.А. Бородин, Н. Д. Амаглобели. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ – ДАНА,2012г. – 304 с.
4. Зонова А.В. Бухгалтерский учет и анализ : учеб. пособие / А.В. Зонова, Л.А. Адамайтис, И.Н. Бачуринская. – М. : Эксмо, 2011г. – 512 с.
5. Митрофанова И.А. Экономика труда: теория и практика : учеб. пособие/ И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. — М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015г. — 148 с.