

ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

© Березняк Е.Е.*

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
г. Владивосток

Проблемы заработной платы всегда стояли на первом месте во всех организациях. Поэтому в статье описаны вопросы оплаты труда, какие проблемы связаны с заработной платой, пути их решения.

Ключевые слова: заработная плата, вопросы оплаты, оплата труда.

Между работником и работодателем возникают трудовые отношения. Работник, выполняющий работу данной работодателем, получает за свой труд вознаграждение в виде оплаты своего труда.

В Трудовом Кодексе Российской Федерации оплата труда звучит, как система отношений, связанных с обеспечением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [1].

Оплата труда занимает главное место в структуре образования взаимоотношений между работником и работодателем, а так же основное место в социально-экономическом развитии страны.

В условиях административно-хозяйственной системы заработная плата – это часть национального дохода, выделяемая государством для оплаты труда работников в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, для измерения которого служит система нормирования труда. В содержательном плане – это уравнилельно-распределительная система оплаты труда, которая, как правило, мало учитывает личностный вклад работника, особенно в творческих видах труда [2].

Проблемы оплаты труда, начались при переходе на рыночную экономику. Считалось, что новые производственные отношения будут помогать развитию трудового потенциала работников в результате образования зависимости заработной платы от роста эффективности труда. На самом деле переход к рыночным отношениям только усугубил экономическую ситуацию, складывающаяся на рынке и характеризующаяся уровнями спроса и предложения, так как заработная плата перестала выполнять свои функции (стимулирующую, статусную, воспроизводственную и социальную). И сейчас эта проблема приобретает все большую актуальность.

Известно, что оплата труда – одна из самых трудноразрешимых в экономике любого типа. Общим для всех экономических систем является то, что заработная плата – это форма материального вознаграждения за труд,

* Студент кафедры Экономики и менеджмента.

применительно к лицам, работающим по найму. Но по источникам, функциям, методам начисления заработной платы мы видим принципиальные различия.

В 2014 году начался экономический кризис. Повышения курса доллара к рублю, введение санкций, все это повлияло на все производства и все организации, а главное сказалось на занятости населения и на заработной плате. Много людей попали под сокращение, предприятия стали упрощать структуру организации и сокращать подразделения, а так же филиалы. Так, например, в Приморском крае ОАО «Россельхозбанк» закрыл свои доп.офисы во всех поселениях, оставив их только в крупных городах Приморского края.

В некоторых фирмах уменьшились заработные платы, а функции у работников, нагрузки, требования к ним и обязанности остались прежние. Эти проблемы привели к несвоевременной выплате заработной платы, а самое важное это уменьшение производительности труда.

Производительность труда – важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу [3].

Проблема оплаты труда является одной из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят, как для работника, так и для работодателя и для предприятия в целом:

- повышение эффективности производства;
- рост благосостояния;
- благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда.

Также нужно учитывать принцип оплаты по затратам и результатам, потому что длительный период времени вся система организации оплаты труда в государстве была нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики.

Принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства. И принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он нужен для того, чтобы обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства [4].

Исходя из этих принципов, можно выделить самое главное, работник должен быть заинтересован в выполнении своих обязанностей, рост эффективности его работоспособности положительно влияет на заработную плату и рост производительности работников должен быть выше заработной платы. Ему надо быть нацеленным именно на производительность, нежели на оплату за его труд.

Не нужно никаких сложных вычислений для того, чтобы понять какой из этих показателей лидирует: издержки на рабочую силу или производительность. Для этого достаточно пронаблюдать, как менялась во времени доля оплаты труда в ВВП. Эти два показателя находятся в прямой зависимости друг от друга. Здесь надо отталкиваться от оплаты труда, если ее доля повышается, то и издержки на рабочую силу растут быстрее производительности, то есть снижается медленнее. Если доля оплаты труда уменьшается, то и они растут медленнее нее, то есть снижаются быстрее.

В экономической литературе этот показатель известен под названием реальных удельных трудовых издержек. Он показывает какой процент в стоимости единицы продукции (в одном рубле валовой добавленной стоимости) составляют затраты на рабочую силу. В Формульной записи:

$$\text{rulc} = (W/P) : (Q/P) = (W/Q),$$

где rulc – реальные трудовые издержки, (W/P) – фонды оплаты труда в реальном выражении, (Q/P) – физический объем ВВП, P – дефлятор ВВП [5].

Это выражение показывает, что величину реальных удельных трудовых издержек можно легко оценить без дефлятора ВВП, путем частного между номинальным фондом оплаты труда и номинальным объемом ВВП.

Еще одной из проблем оплаты труда является большой объем выполнения работы при установленных трудовых окладах и расценках не согласуются с результатом работы. Поэтому работник ничем не мотивирован для эффективной работы. Так как стратегия компании должна представлять собой совокупность мотивации и работоспособности, то самым эффективным инструментом управления является сбалансированная система мотивации, делящаяся на оплату труда и карьерный рост. Если не будет мотивации для персонала, то и не будет смысла работать эффективнее, увеличивая свою производительность труда. Также мотивирующим фактом остается какие-либо премии, надбавки или повышения.

Первые научные системы мотивации персонала, внедренные Ф.У. Тейлором и его современниками, увеличивали производительность труда в 2,5 раза. Современные исследования также показывают, что компании, внедряющие у себя специальные системы мотивации, получают повышение эффективности до 30 % и более. Если результативность зависит от исполнительности персонала, качества его работы, соблюдения сроков, лояльности, инициативности, то без выстроенной под задачи бизнеса системы мотивации здесь

не обойтись. Человек будет работать добросовестно и с полной самоотдачей, только если чувствует свою заинтересованность и справедливость системы вознаграждения. Этим человеческий ресурс отличается от технологического, финансового и любого другого [6].

Еще одним не менее важным вопросом в оплате труда является незнание работниками нормативной базы хозяйствующего субъекта. Российское законодательство декларирует основные права работников, предоставляя ему многочисленные гарантии, туда же входят гарантии и по оплате труда. Из-за низкой правовой культуры и незнания своих прав работником, работодатель часто нарушает эти права. В законе указываются минимальный размер оплаты (2015 г. – 5965 руб.), размер удержаний заработной платы, устанавливается ответственность за нарушения сроков выплаты заработной платы и предоставляет иные гарантии работнику по оплате труда.

Часто работодателями производятся незаконные и необоснованные удержания. В статье 137 Трудового кодекса РФ указано, что удержания из заработной платы работника производятся только в случаях предусмотренных ТК и иными федеральными законами [1]. Из этого следует, что удержания не могут быть произвольными, и оснований для удержаний мало в законе. При невыполнении норм труда вина работника должна быть признана органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров для соответствующего удержания со стороны работодателя.

Для решения всех этих проблем можно предложить:

- мотивировать работников премированием и надбавки за увеличение производительности труда и за эффективную работоспособность. Или внедрить систему мотивации вместе с точными цифрами и результатом. Но эта система должна быть понятна и проста и прямо нацелена на положительный итог. Это может заключаться в расчетах, сколько каждый работник получит денежного вознаграждения за проделанную работу, при этом рассчитать результат при его минимальной и максимальной работоспособности;
- укреплять корпоративный дух на предприятии. У сотрудников появляются общие цели и задачи, они начинают работать, как единый организм без сбоев. Как известно, если организация работает слажено, то и следствие всего этого не заставит себя ждать;
- сотрудникам следует изучить нормативные документы и все прилагающие к ним инструкции. Для того чтобы знать за что у него удерживают заработную плату и имеет ли работодатель на это право.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Часть первая, вторая, третья, четвертая, пятая, шестая: по сост. на 2 мая 2015. – М.: ИФРА-М, 2015. – 560 с.
2. Алексеева Л.Ф. Налоговый учет: учебное пособие / Л.Ф. Алексеева. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2014. – 188 с.

3. Асалиев А.М. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов (бакалавриат) / авт.: А.М. Асалиев, Г.Г.Вукович, Л.И. Сланченко. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 171 с.

4. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие для студентов вузов / А.П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 378 с.

5. Капелюшников Р.И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 40 с.

6. Алексеева Л.Ф. Организационные меры и механизмы реструктуризации предприятия // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2012. – № 2. – С. 157-166.

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ЛИНЕЙНОГО МЕТОДА НАЧИСЛЕНИЯ АМОРТИЗАЦИИ

© Гуторов А.А.*

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
г Владивосток

В статье размарируется преимущества и недостатки линейного метода начисления амортизация, а так же специфика линейного метода.

Ключевые слова: амортизация, линейный метод.

Линейным методом начисления амортизации основных средств широко распространено в бухгалтерии, поскольку этот метод отличается максимальной простотой использования, и так же он является самым простым и понятным. Данная статья повешена вопросу выявления преимуществ и недостатков линейного метода начисления амортизации.

Прежде чем говорить о линейном методе начисления амортизации, нужно рассмотреть само понятие амортизации, и для чего необходима амортизация. И после того, как рассмотрим основные понятия об амортизации, приступим к рассмотрению положительных и отрицательных сторон линейного метода начисления амортизации.

Амортизация (от лат. *amortisatio* – погашение). Исчисленный в денежном выражении износ основных средств в процессе их применения, производственного использования [1]. Амортизация есть одновременно средство, способ, процесс перенесения стоимости изношенных средств труда на произведенный с их помощью продукт. Инструментом возмещения износа основных средств являются амортизационные отчисления в виде денег, направ-

* Студент 4 курса.