

## ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Замалева А., Бобина А.*  
*студентки 3 курса экономического факультета*  
*Научный руководитель – Смирнова Е.А.,*  
*кандидат экономических наук, доцент*  
*ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** *оплата труда, уровень заработной платы, форма и система оплаты труда, структура оплаты труда.*

*В статье рассмотрены организация и уровень заработной платы на примере Ульяновской области, Поволжского федерального округа и Российской Федерации.*

Особенно в нашем 21 веке, в условиях рыночной экономики, роль заработной платы очень велика и его значение как мощного стимула к труду постоянно возрастает. Правильное и единое, приемлемое для всех уровней и сфер экономики толкование эффективности заработной платы представляет большой интерес в практическом отношении. Эффективность в общем виде является характеристикой протекания любого процесса и выражает его результативность или степень достижения поставленной цели. Под эффективностью заработной платы как фактора трудовой мотивации понимается социально-экономическая категория, определяющая взаимосвязь размеров заработной платы с результатами труда и обеспечивающая меру воспроизводства рабочей силы [1].

Современная система оплаты труда должна сочетать интересы работодателя, работника и государства, чтобы обеспечить финансовую и экономическую безопасность и эффективность работы предприятий.

Для коллективов предприятий материальная мотивация явля-

ется основной и от того, насколько справедливой и понятной будет система оплаты труда, во многом будет зависеть качество их деятельности. Заинтересовать работника в наиболее эффективном использовании своего потенциала помогает гибкая система оплаты труда, материальные вознаграждения за качественное использование своего рабочего времени и ценность работ для внешнего рынка труда.

Принципы организации оплаты труда:

- сочетание централизованного регулирования заработной платы с самостоятельностью организаций.

- государство должно устанавливать общие условия оплаты труда и регулировать величину оплаты труда, сохраняя самостоятельность предприятий по организации оплаты труда.

- превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией.

- сочетание интересов коллектива с индивидуальными интересами.

- оплата труда должна зависеть от количества и качества выполненной работы.

- различие оплаты труда в зависимости от сложности выполняемого труда, квалификации работника осуществляется на основе тарифной системы, которая включает в себя тарифно-квалификационный справочник, тарифные сетки (для рабочих) и схемы должностных окладов (для руководителей, специалистов и служащих).

- соответствие спроса и предложения на труд.

- необходимо развитие материальной заинтересованности в улучшении конечных результатов труда.

- обеспечение понятности, доступности и логичности систем и форм оплаты труда [2].

Структура оплаты труда позволяет определить круг элементов, ее составляющих. Элементами оплаты труда являются:

1. Основная заработная плата, начисленная за качество и количество рабочего времени.

2. Различные доплаты, надбавки и компенсации за различные условия труда и квалификацию работника.

3. Награда за конечный результат, выплачиваемая из фонда

оплаты труда предприятия за высокие результаты работы.

4. Премия за основные результаты, выплачиваемые из прибыли предприятия; ее размер растет только с ростом прибыли.

5. Материальная помощь, выплачиваемая из фонда материального поощрения, которая формируется за счет прибыли предприятия [3].

Первые три элемента составляют основную заработную плату работника, включаемую в фонд оплаты труда. Остальные элементы составляют дополнительную заработную плату.

Наибольшее распространение на предприятиях разных форм собственности в России получили две формы оплаты труда (рис. 1).



Рисунок 1 – Формы и системы оплаты труда на российских предприятиях

- сдельная – оплата за каждую единицу готовой продукции или выполненный объем или уровень работ;

- повременная – оплата за отработанное время, но не календарное, а нормативный промежуток времени, который характеризуется тарифной системой.

А коллективная (бригадная) система оплаты труда использу-

ется тогда, когда характер оборудования или специфика технологии нуждаются в усилиях группы работников разной квалификации.

При окладной системе оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам, который зависит от квалификации работника, сложности, качества и количества работы. Система должностных окладов используется для руководителей, специалистов и служащих. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количественные и качественные показатели. Она используется для оплаты труда рабочих, работа которых стабильна.

Главными проблемами Российской Федерации в организации оплаты труда на предприятиях является низкий ее уровень и имеющая задолженность по выплате заработной платы.

Таблица 1 – Уровень заработной платы в Российской Федерации и Ульяновской области

Регион	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	Прирост, %	
					2012/2011	2012/2009
РФ	16895,0	18958,4	20780,0	23058,0	11,0	36,5
ПФО	13961,9	15840,1	17282,2	19596,8	13,4	40,4
Ульяновская область	10762,7	13132,4	14312,1	16350,6	14,2	51,9

По данным таблицы видно, что прирост заработной платы в Ульяновской области в 2012г., по сравнению с 2009г. составил 51,9%., а в Российской федерации прирост составил 36,5%. Но уровень заработной платы Ульяновской области ниже, уровня заработной платы Поволжского федерального округа и Российской федерации.

Просроченная задолженность по заработной плате в РФ из-за отсутствия у организаций собственных средств на 1 сентября 2014г. составила 2544 млн. руб., или 99,5% общей суммы просроченной задолженности. По сравнению с 1 августа 2014г. она увеличилась на 283 млн. руб. (на 12,5%). Задолженность из-за несвоевременного получения денежных средств из бюджетов всех уровней составила 14 млн. руб. и снизилась по сравнению с 1 августа 2014 г. на 10 млн. руб. (на 42,7%) [4].

Разработка и внедрение гибких систем оплаты труда требует современных инновационных подходов со стороны специалистов по труду и заработной плате. При этом их роль и ответственность значительно возрастает [5].



Рисунок 2 – Динамика просроченной задолженности по заработной плате

В рыночной экономике система соотношений в ставках и окладах в зависимости от сложности, условий и значимости сфер приложения труда является неотъемлемой частью всей системы организации заработной платы. Чтобы привлечь новых работников, и заинтересовать их в улучшении трудовых показателей, нужно выплачивать им достойную заработную плату.

### Библиографический список:

1. Экономика организации (предприятия) / В.Д. Грибов. – М., 2013. – 312 с.
2. Лапшина, Г.В. Мотивация персонала и его особенности в агропромышленном производстве / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы II-ой Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: УГСХА, 2012. – Том III. – С. 132 – 138.
3. Лапшин, Ю.А. Стимулирование работников сельскохозяйственных организаций (на примере Ульяновской области) /

Ю.А. Лапшин, Г.В. Лапшина, Е.Ю. Лапшина // Международный технико-экономический журнал. – 2013. – № 3. – С. 49 – 52.

4. Рынок труда, занятость, заработная плата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru)

5. Уровень заработной платы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.audit-it.ru](http://www.audit-it.ru)

6. Постнова, М.В. Анализ демографических тенденций и занятости сельского населения Ульяновской области / М.В. Постнова, Е.А. Смирнова // Материалы IV Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: ГСХА им. П.А. Столыпина, 2012. – т III. – С.148 – 155.

7. Смирнова, Е.А. Использование рабочей силы в сельскохозяйственных предприятиях Ульяновской области / Е.А. Смирнова, М.В. Постнова, С.В. Басенкова // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 6. – С. 383 – 387.

## **THE ORGANIZATION OF THE WAGE IN THE CURRENT ECONOMIC CONDITIONS**

*Zamaleeva A., Bobina A., Smirnova E.A.*

**Keywords:** *wages wage level, the form and the system of remuneration, compensation structure.*

*The article deals with the organization and the level of wages, for example, the Ulyanovsk region, Volga Federal district and the Russian Federation.*