

УДК 331.2

*Давыдова Э.И, студент,
2 курс, Институт финансов, экономики и управления,
Тольяттинский Государственный Университет,
Тольятти (Россия)*

ОСОБЕННОСТИ И ФОРМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.

Аннотация: Как производится назначение и начисление заработной платы в организациях. Виды систем зарплат. Как оценивается человеческий труд.

Ключевые слова: Оплата. Предприятие. Ресурс. Фактор. Деньги. Система. Сдельная система. Окладная система. Производство

*Davydova E.I., student,
2 course, Institute of Finance, Economics and Management,
Togliatti State University,
Togliatti (Russia)*

THE FEATURES AND FORMS OF WAGES IN ORGANISATIONS.

Annotation: How salaries are assigned and accrued in organisations. Types of wage systems. How human labour is valued.

Keywords: Payment. Enterprise. Resource. Factor. Money. System. Piecework system. Pay system. Production.

Невозможно представить современный мир без достаточного количества потребляемой продукции и используемых услуг. То есть процент потребления растет с каждым годом все больше и больше и выходит на более высокий уровень. Следовательно, для производства продукции требуется большое количество затрачиваемых ресурсов, использования всех видов факторов производства.

Разбирая с самого начала, рассмотрим понятие факторы производства.

Фактор производства – используемые в процессе производства ресурс, который имеет свой факторный доход. Так, важнейшим фактором является человеческий труд.

Человеческий труд очень ценится в производстве, так как играет немаловажную роль в развитии предприятия и факторным доходом с данного ресурса является заработная плата.

Заработная плата – исчисляемая в денежном или ином (возможно выдача оплаты натуральным путем, то есть выдача продукции на сумму, равнозначной заработной плате) формате форма оплаты за совершенный человеком труд. То есть любая работа должна поощряться каким-либо способом оплаты.

Зарплата начисляется по законодательству не менее 2 раз в месяц, то есть производится выдача авансовой части в середине текущего месяца и затем производится выдача основной части суммы в начале каждого рабочего месяца несколькими видами и плата делится на определенные классификации:

1. Окладная часть (основная сумма выдачи)
2. Премияльная надбавка к окладной части
3. Какие-либо виды доплат за переработку смен или выход на работу в свободное время, сверх нормы

4. Возмещение потраченных средств за общественный транспорт, если сотрудник осуществлял поездки по значимым делам компании
5. Доплата за работу на опасном производстве, получение опасных для жизни факторов влияния
6. Оплата питания сотрудника.

Также существует 2 формы начисления заработной платы: Сдельная форма и повременная.

Сдельная форма оплаты труда заключается в «проведении сделки» между сотрудником и работодателем. Устанавливается определенный план работы и за его выполнение работник получает денежное вознаграждение. То есть у работника нет гарантированной части зарплаты, он получает ту сумму денег, на какую выполнил свою предполагаемую работу. Плюсы данной системы заключаются в том, что перевыполнив определяемую норму и работая сверх плана, организациями обычно устанавливается повышенный коэффициент оплаты. То есть вся выполненная сверх нормы работа будет оплачиваться по повышенному тарифу. То есть у работника появляется стимул выполнять свою работу еще более эффективно и результативно, чтобы получить с этого максимальную выгоду. Это безусловно является положительным аспектом в данном вопросе.

Но также данная система содержит в себе минусы. В том плане, что сотрудник не имеет гарантии получения достаточного количества оплаты. Нет фиксированного дохода и окладной части. Если человек столкнется с трудностями при выполнении нормы плана, заработная плата составит маленькую сумму.

Рассматривая окладную систему заработной платы, можно отметить, что существует гарантия получения значительной суммы. То есть работодателем устанавливается фиксированная ставка, которую работник

получает независимо от количества выполненной работы и наличия, выполнения определенного плана.

Однако минусом данной системы является факт отсутствия мотивации у сотрудников работать более эффективно и качественно, так как дополнительная работа может остаться незамеченной и неоплаченной. Единственной формой надбавки может являться начисление премиальной части оплаты.

Так мы рассмотрели основные моменты начисления заработной платы в организациях.

Список используемой литературы:

1. Воронина Л.И., Аудиторская деятельность: основы организации//Высшее экономическое образование – И.Эксмо, 2011 г
2. Солдатова Л.А., Гербеева Л.Ю., Чигрова Н.В., Бизнес-контроллинг Ж.Книги по экономике, МОиН РФ – 2013г
3. Епишкина И.А., Никитина В.Н, Шапиро С.А, Современные проблемы экономики труда и пути их решения – И.DirectMEDIA – 2019г