

УДК 331.22

***ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ***

Кузьмин П.В.

студент,

Институт Права и экономики ЕГУ им. И.А. Бунина,

Елец, Россия

Степаненкова Н.М.

научный руководитель, кандидат экономических наук, доцент, каф.

бухгалтерского учета и аудита

ЕГУ им. И.А. Бунина,

Елец, Россия

Аннотация

В статье рассмотрена значимость и сущность заработной платы рабочего персонала на предприятии в современных условиях. Проведена оценка номинальной и реальной оплаты труда. Выявлены особенности правового регулирования расчетов с персоналом.

Ключевые слова: минимальный размер оплаты труда, доход, заработная плата сотрудников, квалификация, регулирование трудовых правоотношений.

***ECONOMIC ENTITY AND LEGAL ASPECTS OF THE SALARY IN THE
MODERN CONDITIONS***

Kuzmin P.V.,

student

institute of the Right and housekeeper of EGU I. A. Bunin;

Yelets, Russia

Stepanenkova N.M.,

supervisor, PhD in Economics, Associate Professor, Department of accounting and auditing

EGU I. A. Bunin;

Yelets, Russia

Annotation

In article the significance and an entity of the salary of a working staff at the enterprise in the modern conditions is considered. Assessment of nominal and real compensation is carried out. Features of legal regulation of calculations with a staff are revealed.

Keywords: minimum wage, income, salary of employees, qualification, regulation of labor legal relationship.

По своей сути, заработная плата – это вознаграждение за труд работника. Однако с точки зрения предприятий, каждый сотрудник получает индивидуальную оплату труда, в зависимости от уровня образования, квалификации, а также условий, в которых выполняется работа. Отсюда мы видим, что заработная плата идентифицирует сотрудников между собой по иерархической лестнице.[3] С точки зрения социального аспекта заработная плата является стимулирующей выплатой и компенсацией за потраченное время и затраченный труд.

На данный момент термин «заработная плата» имеет множество определений: заработная плата – это цена трудовых ресурсов, задействованных в основном процессе; заработная плата выражается в денежной форме, поступает в личное потребление сотрудников организации согласно количеству и качеству затраченного труда; заработная плата – это сумма затрат на производственный процесс конечного продукта,

направляемая на оплату труда сотрудников предприятия. Однако наиболее точным определением звучит следующим образом: Заработная плата – это вознаграждение, которое получает работник предприятия в зависимости от количества и качества затраченного им труда и результатов деятельности всего коллектива предприятия.

Стоит отметить, что оплата труда наемного работника, согласно конституции РФ, должна быть не ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – это один из методов государственного регулирования оплаты труда в условиях рынка. Законодательство взяло на себя обязательство устанавливать МРОТ для защиты работников путем выплаты равной оплаты за равный труд, и обеспечения финансовой стабильности.

Существует два основных вида заработной платы: номинальная – это сумма денег в номинальном выражении, которое получает работник в виде вознаграждения за труд. К ней относятся: оплата, которая начисляется за фактически отработанное время; оплата по сдельным окладам, расценкам, а также премии; надбавки за сверхурочную работу в ночное время.

Ко второму виду относят реальную заработную плату – это определенное количество товаров и услуг, приобретаемое на номинальную заработную плату. Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы, а также цен на приобретаемые товары и услуги. При невысоком росте цен, изменение реальной заработной платы в процентном отношении можно определить путём вычитания изменения процента в уровне цен из изменения в номинальной заработной плате. [2]

Основные принципы начисления заработной платы заключаются в следующем:

- обеспечение равной оплаты за равный труд;
- дифференцирование уровня оплаты труда;
- повышение реальной заработной платы работника;

- опережение роста уровня производительности над ростом оплаты труда;
- осуществление оплаты в соответствии с уровнем и качеством выполненных работ;
- материальная заинтересованность работников в результате труда и деятельности организации;
- гарантированное воспроизводство рабочей силы.

Ключевым моментом является то, что регулирование трудовых правоотношений в сфере оплаты труда регулируется трудовым кодексом. Согласно статье 133 трудового кодекса, предприятие не может установить плату сотрудникам ниже МРОТ.[4] Статья 134 обеспечивает повышение реального содержания уровня заработной платы. Процесс, способствующий росту уровня заработной платы также может включать уровень индексации труда, который связан с изменением потребительской цены на различные товары и услуги. Значительная доля государственных органов а также органов местного самоуправления производят переиндексацию оплаты труда работников в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и прочими нормативными актами, в которых содержатся нормы права в части трудовых отношений, а также оплаты этих отношений.

Оплата труда с одной стороны, характеризует уровень оценки труда рабочего персонала, уровень затрат предприятия, а с другой стороны, требует контроля и надзора. С точки зрения правильного расчета и соблюдения законодательства РФ, аудит расчетов по оплате труда является одним из наилучших способов контроля расчетов в сфере оплаты труда. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда – это один из наиболее трудоемких объектов при проверке организаций. Как правило, операции связанные с учетом труда и заработной платой многочисленны, осуществляются систематически и отличаются разнообразием и своей спецификой [1].

Любой аудит – это независимая проверка и оценка деятельности организаций специалистом-профессионалом, а также независимой

организацией на договорной основе. Одной из главных особенностей проверок, проводимых в последнее время, является то, что заказчики, оплачивающие обязательный аудит, хотят получить дополнительные услуги, например, по проверке правильности начисления оплаты труда работников предприятия и соблюдения трудового законодательства РФ.

Рекомендации, предоставляемые аудиторами, помогают избежать ряд ошибок, в том числе и в неоднозначных ситуациях, связанных с оценкой внутренних кадровых документов и локально нормативных актов предприятия. Точные и профессиональные решения вопросов, связанных с оплатой и стимулированием труда персонала дают возможность снизить риск всевозможных конфликтных ситуаций и оказать положительное влияние на экономическое и финансовое развитие предприятия любой сферы деятельности и организационно-правовой формы.

На данный момент, предприятия имеют право выбирать вид выплаты заработной платы работникам – она может выплачиваться наличными средствами из кассы, либо перечисляться на лицевой счет сотрудников при помощи безналичных переводов в обслуживающем предприятии банке. Работодатели также имеют право устанавливать правила трудового распорядка и обозначать дни, в которые будет осуществляться выплата заработной платы. При этом при несвоевременной выплате работнику суммы, причитающейся за выполненный труд, работодатель обязан выплатить компенсацию в полном объеме. Также, согласно ст.5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, работодатель будет привлечен к административной ответственности. При проверке организации государственными инспекторами труда сумма оплаты, установленная в трудовом договоре, должна совпадать и соответствовать сумме, включенной в ведомость на выплату заработной платы сотрудникам организации. Для этого в организации должен быть разработан локальный документ, регламентирующий общий порядок и расчет, а также начисление оплаты труда по системам, существующим в организации.

Стоит отметить, что заработная плата как один из методов стимулирования сотрудников, а также способ воспроизводства на предприятии, является многоуровневой системой, регулирующийся государством и имеет свои особенности и проблемные аспекты.

Библиографический список:

1. Аудит. Макальская М. Л., Пирожкова Н. А., Мельник М. В., Сиротенко Э. А., др., серия: «Профессиональное образование», 2008 г., Изд.: Форум.
2. Основы бухгалтерского учета: учебник/ В.М.Богаченко. - Изд.3-е, испр. - Ростов н/Д: Феникс, 2015. - 334, [1]с.: - (Среднее профессиональное образование)
3. Экономика организаций (предприятий). Сергеев И.В., Веретенникова И.И.: Учеб. пособие. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: 2005. — 560 с
4. Трудовой Кодекс РФ [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zakonrf.info/tk/g121/>