

УДК 657

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Бачуринская И.Н.

к.э.н., доцент,

Вятский государственный университет,

Киров, Россия

Головкова Е. А.

студент,

Вятский государственный университет,

Киров, Россия

Аннотация

В статье рассматриваются особенности организации оплаты труда в бухгалтерском учёте, а также на основе исследуемой информации проводится сравнительная характеристика систем оплаты труда. Поэтому автор в процессе исследования руководствуется следующей целью - установить сходства и различия в системах оплаты труда, чтобы выбрать наиболее эффективную из них. На сегодняшний день выбранная тема актуальна, так как определение наиболее эффективной системы оплаты труда может повысить рациональность использования персонала компаний. Ведь в современных условиях трудовой потенциал предприятия (организации) во многом зависит от материальной мотивации сотрудников.

Ключевые слова: системы оплаты труда, персонал организации, фонд заработной платы, материальная мотивация, учёт удержаний, расчёты по социальному страхованию.

MODERN PAYMENT SYSTEMS

Bachurinskaya I.N.

candidate of economic sciences, docent,

Vyatka State University,

Kirov, Russia

Golovkova E. A.

student,

Vyatka State University

Kirov, Russia

Abstract

The article discusses the features of the organization of remuneration in accounting, as well as because of the studied information, a comparative characteristic of remuneration systems is carried out. Therefore, the author in the process of research is guided by the following goal - to establish similarities and differences in wage systems to choose the most effective of them. The chosen topic is relevant, since determining the most effective remuneration system can increase the rationality of the use of company personnel. After all, in modern conditions, the labor potential of an enterprise (organization) largely depends on the material motivation of employees.

Keywords: wages systems, organization personnel, wages, material motivation, deduction accounting, social insurance calculations

В процессе осуществления своей деятельности любая организация может столкнуться с проблемой выбора системы оплаты труда. Ведь между работником и работодателем формируются трудовые отношения, которые регулируются на основе законодательного права – Трудового Кодекса Российской Федерации.

Согласно статье 133 ТК РФ человеческий труд на территории страны должен быть оплачен. Кроме того, статья предусматривает минимальный

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

размер оплаты, который не может быть ниже величины прожиточного минимума. [3]

В таком случае устанавливается жёсткая взаимосвязь между обязанностями, выполненными работником в течение рабочей смены, и величиной оплаты труда. А в этой взаимосвязи большую роль играет работодатель, который является гарантом оплаты трудовой деятельности своих сотрудников.

В современных условиях именно величина оплаты труда становится «камнем преткновения». Когда работодатель, исходя из условий максимизации прибыли организации, может нерационально осуществлять выплаты персоналу организации. Безусловно, сотрудники в такой ситуации стремятся получать наибольший размер денежного вознаграждения. Поэтому возникают разногласия.

Таким образом, первым шагом в исследовании оплаты труда является определение понятий, видов и особенностей систем оплаты труда.

Заработная плата или оплата труда работника – это вознаграждение за труд, которое зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. [2, с. 27]

Самым не простым моментом в определении размера оплаты труда является именно установление степени сложности выполняемой работы. Так как все остальные условия (количество работы, наличие профессиональных навыков) можно определить с помощью расчётов, различной документации и других нормативно-правовых актов.

В связи с этим зачастую труд работника в организации может быть недооценён и даже преднамеренно занижен руководством с целью получения наибольшей величины прибыли. Например, за счёт удержаний из заработной платы сотрудника по инициативе организации.

В научной литературе говорится о том, что заработная плата разделяется на 2 вида [1, с. 186]:

1. Основная;
2. Дополнительная.

Стоит отметить, что в моменты кризисного экономического состояния в стране многие организации стремятся своим сотрудникам выплачивать только основную заработную плату, которая представляет собой определённый размер расценок или величину оклада.

Поэтому при выборе эффективной системы оплаты труда необходимо обращать внимание на стабильность выплат, их постоянный размер вне зависимости от величины премий или стимулирующих коэффициентов.

Эффективная система оплаты труда должна быть «прозрачной», то есть должна частично или в полном объёме обеспечивать финансовую безопасность своих сотрудников на случай снижения рентабельности деятельности организации или в условиях экономического спада. А также при высокой инфляции, которая в современных условиях вызывает большие негативные последствия и в первую очередь сказывается на размере оплаты труда.

Вторым шагом в изучении вопроса о системах оплаты труда является выделение сходных признаков и различий между изучаемыми системами.

В зависимости от объекта учёта труда (время и количество выполненной работы) выделяют следующие системы [1, с. 187]:

1. Простая повременная;
2. Повременно-премиальная;
3. Прямая сдельная;
4. Сдельно-премиальная;
5. Сдельно-прогрессивная;
6. Косвенно-сдельная;
7. Аккордная.

На основе полученных данных была составлена следующая сравнительная характеристика систем оплаты труда в бухгалтерском учёте (таблица 1).

Таблица 1 – Системы оплаты труда

Признак/система	1	2	3	4	5	6	7
1. Объект учёта труда	Время – часовая ставка		Количество продукции (работ)			Комплекс работ	
2. Основа для начисления оплаты труда	Оклад		Расценки		Повышенные расценки	Оплата труда основного работника	Срок работы и расценки
			Сдельные	Прямые			
3. Наличие доплат	-	% от оклада или сумма доплат	-	Премия в виде % или суммы	Повышенные расценки	Могут быть доплаты в зависимости от расценок	
4. Оплата труда делится между работниками	Оплата труда начисляется для одного сотрудника						Делится между бригадой
5. Вид формы оплаты труда	Повременная		Сдельная				

Основными сходствами являются:

1. Оплата сотруднику поступает за чётко установленную деятельность;
2. В большинстве случаев оплата труда осуществляется на одно лицо, то есть за деятельность конкретного работника;
3. В системах оплаты труда предусматривается за перевыполнение плана вознаграждение;
4. У повременной, повременно-премиальной, прямой сдельной, сдельно-премиальной и прогрессивно-премиальной существует достаточно безопасная база для начисления оплаты труда сотруднику.

А различия заключаются в том, что:

1. При повременной оплате труда фиксированный доход определяется окладом и временем работы сотрудника;
2. При сдельной оплате труда во многом все зависит от количества выполненной работы и величины расценки. В условиях экономического спада, например, в сфере оказания услуг или продаж заработная плата сотрудников может снижаться;
3. При косвенно-сдельной оплате труда есть риск уменьшения величины заработка сотрудника из-за основы, на которую осуществляется все начисления. Так при сокращении величины оплаты труда у начальника или вышестоящего лица, основного работника будет снижаться и доход нижестоящего сотрудника или вспомогательного работника. Что указывает на недостаточную эффективность системы оплаты труда;
4. Но наиболее неэффективная система оплаты труда - аккордная. Так как сотрудники работают в группе и обязаны выполнить план вместе, в итоге их доход разделяется между ними за отработанный срок.

Но кто-то из рабочих не в полной мере вкладывал равные силы для достижения общей цели и может получить такую же оплату, как и остальные сотрудники.

Кроме того, организации могут устанавливать [1, с. 189]:

1. Бестарифную систему;
2. Систему плавающих окладов;
3. Систему выплат на комиссионной основе.

Бестарифная система оплаты труда способствует рациональному распределению средств между кадрами организации вне зависимости от должности, которую занимает сотрудник. [4, с. 231]

Согласно научной литературе главной отличительной чертой и фактором, предопределяющим наиболее эффективную систему оплаты труда, является

защита зарплаты работника от инфляции и отказ от регулярного пересмотра ее величины в условиях растущих цен.

Это говорит о том, что инфляция так или иначе сказывается на покупательной способности каждого сотрудника. При постоянно растущих ценах и нечасто поднимающихся размерах оплаты труда важно использовать ту систему, которая максимально снизит эффект инфляции.

Поэтому в бухгалтерском учёте без внимания не должен оставаться вопрос об эффективности систем оплаты труда. Для большинства сфер экономики нашей страны важно более детально исследовать тарифную оплату труда и повременные формы оплаты труда.

Резюмируя выше сказанное, можно сделать вывод о том, что выбор эффективной системы оплаты труда достаточно важен. Так как он влияет на будущую прибыль организации и стабильность кадров.

Сегодня в условиях нестабильности курсовых валют, зависимости от иностранного сектора и инвестиций в российской экономике, политической и национальной угрозе безопасности, закрытия малого бизнеса, постоянного сокращения персонала в организациях, простоях производства и кризисного состояния приходится все чаще менять процесс начисления заработной платы, а иногда в целом менять политику учёта кадров.

Ведь кадры зависимы от материальной мотивации, так как деньги – это наиболее ликвидный вид вознаграждения, их легко можно обменять на услуги, оплату учебы и прочие расходы.

Библиографический список:

1. Бухгалтерский учет и аудит: учебник для бакалавриата и магистратуры / А. В. Зонова, И. Н. Бачуринская, Т. М. Рогуленко [и др.]. - Москва: КНОРУС, 2020. – 568с. – (Бакалавриат и магистратура).
2. Вовк О. Ю. Система оплаты труда: понятие, формы и основные принципы организации и регулирования оплаты труда / О. Ю. Вовк // Вестник Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

науки - 2020. – №10 [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: (cyberleninka.ru) (Дата обращения 20.04.22)

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL:(consultant.ru) (Дата обращения 20.04.22)

4. Хаваа А.А., Тумен А.-С.А. Опыт применения бестарифной системы оплаты труда/ А.А.Хаваа, А.-С.АТумен // Economy and business – 2021. - №76 [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: (cyberleninka.ru) (Дата обращения 20.04.22)

Оригинальность 91%