

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра экономической теории
и национальной экономики

**Организация заработной платы в частном секторе экономики
РФ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 463 группы
направления 38.03.01 Экономика
профиль «Экономика предпринимательства»
экономического факультета
Тереховой Анны Александровны

Научный руководитель:

Профессор, д. э. н.

должность, уч. степень, уч. звание

О.Ю. Красильников

подпись, дата

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой:

канд. экон. наук, доцент

должность, уч. степень, уч. звание

Е.В. Огурцова

подпись, дата

инициалы, фамилия

Саратов 2023

Введение. Актуальность темы исследования, которая подлежит рассмотрению в рамках данной работы заключается в том, что именно заработная плата представляет собой тот вид дохода, который получает большинство работающих граждан и напрямую касается огромной части населения.

В связи с этим, нормы трудового законодательства разрабатываются и применяются в целях обеспечить соблюдение прав как наемных работников, так и работодателей.

Тема исследования является весьма глубоко разработанная в трудах различных специалистов. Среди авторов, которые рассматривали в своих трудах проблематику данного исследования можно назвать такие специалисты как А.Г. Аганбегян, А.М. Асалиев, Г.Э. Баданов, А.А. Вострова, И.В. Гелета, Б.М. Генкин, В.С. Гнездилова, И.И. Елисеева и др.

Целью исследования в данной работе является изучение вопросов, связанных с организацией заработной платы в частном секторе экономики РФ.

Задачи исследования:

- рассмотреть понятие и сущность заработной платы;
- изучить те функции, которые соответствуют заработной плате;
- рассмотреть особенности заработной платы в частном секторе экономики
- дать характеристику существующим механизмам, которые направлены на повышение стимулирующей роли заработной платы;
- рассмотреть развитие государственного регулирования заработной платы в частном секторе экономики
- описать организация системы заработной платы на примере филиала ООО "РН-Учет" в городе Саратове.

Объектом исследования в рамках данной работы выступает саратовский филиал коммерческой организации ООО «РН-Учет».

В качестве предмета исследования в данной работе следует рассматривать систему экономических отношений, которые возникают по вопросам организации заработной платы в частной секторе экономики.

Необходимо отметить, что задачей законодателя является не только защитить работника от недобросовестных действий со стороны его работодателя, но также и обеспечить правовые возможности для работодателей и работников заключать между собой различные виды трудовых договоров.

В качестве предмета исследования в данной работе следует рассматривать систему экономических отношений, которые возникают по вопросам организации заработной платы в частной секторе экономики.

Нормативно - правовая база выпускной квалификационной работы включает в себя анализ таких документов как Конституция РФ, Бюджетный и Гражданский Кодексы РФ, законодательные и нормативные акты Правительства РФ.

Практическую базу составляют данные бухгалтерского учета Филиала ООО «РН-Учет» в г. Саратове.

Структура выпускной квалификационной работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка используемых источников.

Основное содержание работы.

В первой главе дана характеристика заработной платы.

Одним из важнейших ресурсов любого коммерческого предприятия являются трудовые ресурсы, от качества и количества которых во многом зависит результативность предприятия в целом. Стоимость трудовых ресурсов определяется заработной платой – ставками и тарифами, размерами поощрительных выплат, системой материального стимулирования. Заработная плата, являясь для работника основным видом дохода, обеспечивающая ему достойный уровень жизни, для работодателя является одной из основных статей расходов и занимает значительную долю в

себестоимости продукции, работ и услуг. Поэтому заработная плата выступает важнейшей экономической категорией.

Достоверное понимание сущности оплаты труда как экономической категории позволяет повысить уровень рациональности управления расходами на оплату труда, обеспечить максимальный экономический эффект предприятию от использования трудовых ресурсов и увеличить имидж предприятия как социально-ориентированной организации.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ, оплата труда является вознаграждением за труд исходя из квалификации сотрудника, количества, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. То есть, оплата труда каждого сотрудника максимальным размером не ограничивается, при этом зависит от его качества труда и личного трудового вклада.

Величина заработной платы базируется на стоимости труда как фактора производства, которая определяется производительностью труда.

Необходимо отметить, что в современных условиях рынка труда, уровень заработной платы и своевременность ее выплаты также является определяющим для репутации предприятия и его имиджа в целом на рынке функционирования.

Также уровень заработной платы является индикатором выбора стратегии развития предприятия. Если предприятие стремится развиваться, повышать свою конкурентоспособность на рынке функционирования, высший менеджмент стремится повысить уровень зарплаты, соответственно и к кандидатам на должности предъявляются повышенные требования.

Проведенный анализ сущности заработной платы, как экономической категории показал, что данный вопрос представляет интерес для научного сообщества издавна. Оплата труда представляет собой один из основных элементов затрат предприятия на производство продукции, работ и услуг, ее величина и динамика во многом определяет величину и динамику себестоимости продукции, а также конкурентоспособность предприятия на

рынке труда. Оплата труда, как взаимосвязанный элемент с заработной платой, является основным стимулом для работников к повышению квалификации, личностных и деловых качеств, саморазвитию, повышению качества опыта и навыков трудовых процессов. Также оплата труда является стимулом для обновления производства и его модернизации, поскольку рост фонда оплаты труда приводит к росту затрат на производство, а снижения расходов на оплату труд возможно только при увеличении автоматизации и механизации производства.

Сущность заработной платы также проявляется и в функциях, которые выполняет в процессе общественного воспроизводства. В механизме функционирования рыночной экономики роль заработной платы обусловлена тем, что она должна выполнять не одну, а множество функций. К ним относятся воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социально-статусная и измерительная.

Группировку функций заработной платы представим на рисунке 1

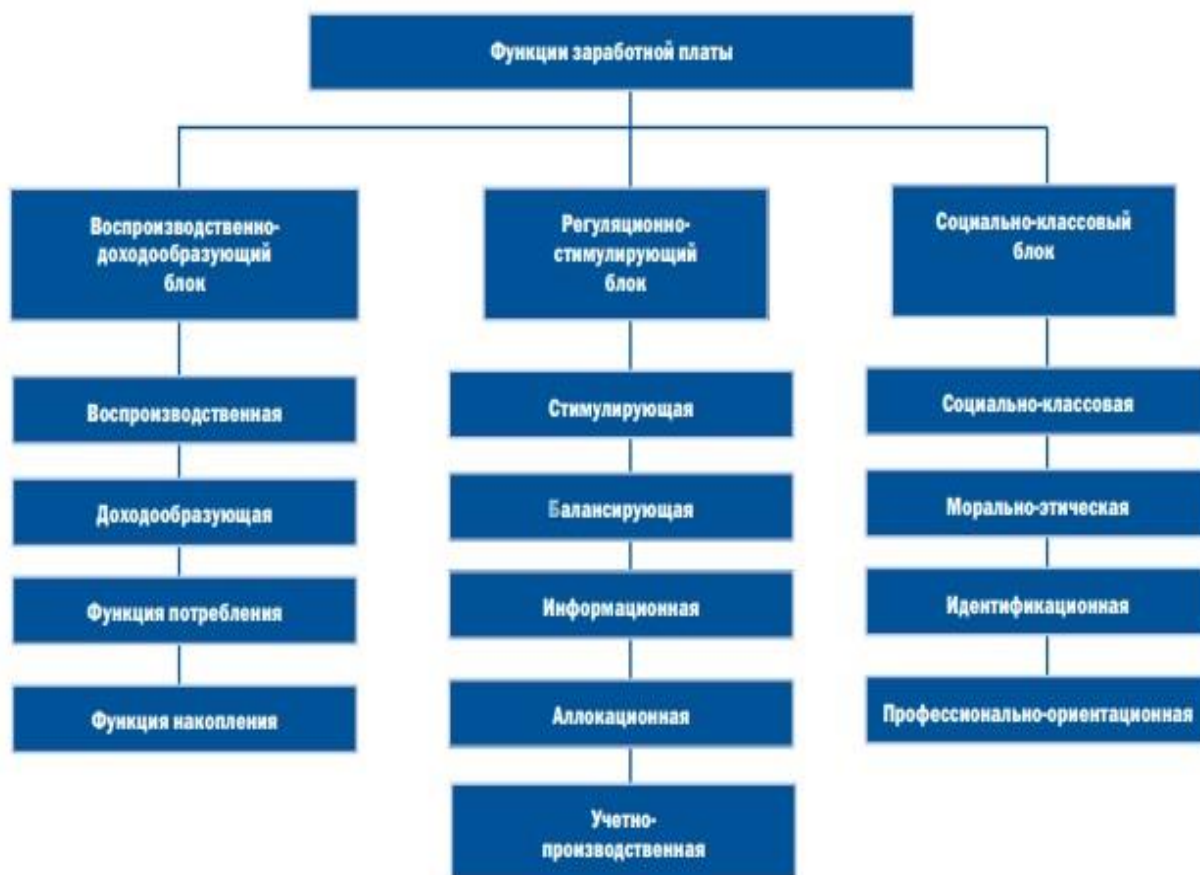


Рисунок 1 - Группировка функций заработной платы

Таким образом, можно сделать вывод о том, что заработная плата выполняет ряд важнейших функций, в которых проявляется ее сущность.

Проведем рассмотрение особенностей заработной платы в частном секторе экономики.

Вопрос оплаты труда в частном секторе регулируются «коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами» (ст. 135 Трудового кодекса).

Согласно нормам статьи 5 ТК РФ стоит отметить, что в РФ присутствует система законодательной и нормативной регулировки трудовых отношений. Оплата труда и другие выплаты сотрудникам в организации осуществляются исходя из требований следующих нормативных актов: Конституции РФ, Трудового Кодекса РФ (21 главы), Налогового Кодекса РФ, Гражданского Кодекса РФ.

Для работодателя заработная плата, оплачиваемая работникам, в первую очередь представляет собой средства, расходуемые им на применение рабочей силы, и это считается одним из главных пунктов расходов в себестоимости изготавливаемой продукции.

Также под интерес работодателя попадает возможность снижения удельных затрат, которые уходят на обеспечение рабочей силы (единицы продукции). Требуется взаимосвязь между размером оплаты работникам за труд и результатами их деятельности.

Следовательно, при рыночных отношениях трудовая оплата берет на себя не только воспроизводственные и стимулирующие задачи, а и регулирующую функцию. Цель статьи, изучить теоретические основы учёта трудовой оплаты, а также организацию бухгалтерского учёта расчётов с персоналом по оплате труда.

Трудовые взаимоотношения между сотрудником и работодателем формируются на базе трудовых и гражданско-правовых договоров.

Заработная плата сотруднику устанавливается путём составления трудового договора исходя из действующих у этого работодателя систем оплаты труда (ст. 135 ТК). Также трудовой договор предусматривает сроки и способ выдачи зарплаты, при этом она обязана выплачиваться не реже двух раз в месяц. Размер аванса в отношении заработной платы сотрудников за первую половину месяца должен быть меньше тарифной ставки сотрудника за отработанное время.

Цели трудового законодательства состоят в том, чтобы установить государственные гарантии трудовых прав и свобод населения, создать благоприятные условия труда, а также защитить права и интересы работодателей и рабочих.

В бюджетных учреждениях существует фонд заработной платы, который представляет собой статьи расходов бюджета. В частном секторе, фонд заработной платы формируется из тех денежных средств, которые представляют собой выручку от реализации товаров и услуг коммерческого предприятия. Кроме того – заработная плата сотрудникам коммерческого предприятия для этого предприятия и его собственников – представляет собой статью издержек. А издержки любое коммерческое предприятие стремиться снизить и оптимизировать.

Вторая глава посвящена на направления совершенствования организации заработной платы - Филиала ООО «РН-Учет» в г. Саратове.

Основным направлением совершенствования всей системы организации заработной платы является обеспечение прямой и жесткой зависимости оплаты труда от конечных результатов хозяйственной деятельности трудовых коллективов.

Задачей любой коммерческой организации является осуществление мероприятий, которые были бы направлены на повышение стимулирующей роли заработной платы. Необходимость осуществления подобных мероприятий связана с тем, что для любой частной компании необходима высокая эффективности производственно-хозяйственной деятельности.

Следовательно, заработная плата должна стимулировать работников предприятия к более эффективному выполнению их трудовых обязанностей.

Источниками правового регулирования заработной платы являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда», иные нормативные правовые акты, а также коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, которые содержат нормы по регулированию заработной платы.

Одна из важнейших задач правового регулирования заработной платы состоит в установлении минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Еще одна проблема связана со значительной дифференциацией заработной платы. Резкие различия в уровне заработной платы связаны также с искусственным ограничением заработной платы одних работников и отсутствием государственного регулирования для других, с несовершенной конкуренцией на рынке труда, что соответствует, влиянию на формирование заработной платы не столько рыночных процессов, сколько институциональных структур общества.

Проведем рассмотрение системы заработной платы на примере филиала ООО «РН-Учет» в городе Саратове.

ООО «РН-Учет» является коммерческим предприятием, ведущим свою деятельность в городе Саратове.

Одной из главных черт, отличающих ООО «РН-Учет» от прочих организаций в периметре, является система стимулирования персонала, которая включает в себя материальный и нематериальный аспекты. Особенность же данной системы состоит в том, что в ней отражена сервисная составляющая организации. У предприятий связанных с добычей, обработкой и сбытом природных ресурсов в структуре персонала выделяют следующие категории: административно-управленческий персонал; руководство; специалисты; служащие; рабочие.

Все элементы материальной системы стимулирования прописаны в Положении об оплате труда и выражаются в различиях, составляющих

окладную и премиальную части заработной платы у различных категорий персонала.

Рассматривая организацию системы оплаты труда на предприятии ООО «РН-Учет» в городе Саратове, необходимо отметить, что основная часть сотрудников является бухгалтерами, которые непосредственно оказывает услуги по ведению бухгалтерского учета или консультирования клиентам ООО «РН-Учет».

Рассмотрим мероприятия, реализация которых должна привести к повышению эффективности существующей на предприятии заработной платы, а также в целом повысить эффективность деятельности организации.

В настоящее время в структура заработной платы сотрудника ООО «РН-учет» в среднем выглядит следующим образом (таблица 4)

Таблица 4 – Средний размер и структура заработной платы бухгалтера в ООО «РН-учет» [19]

Компонент заработной платы	Сумма, руб.	Удельный вес
Окладная часть	20000	52%
Сдельная часть	12000	31%
Премия	6400	17%
Общая сумма	38400	100%

Источник: Официальный сайт ООО «РН-Учет» - [Электронный ресурс]: -

URL: <https://rn-chet.rosneft.ru/about/Glance/OperationalStructure/Servis/rn-uchet/social/> (дата обращения 05.12.2022).

В целях совершенствования системы заработной платы, предполагается снизить окладную часть, которая в настоящее время составляет 20000 рублей до 15000 рублей, однако повысить процент, который представляет собой сдельная составляющая. В настоящий момент сдельная составляющая составляет 10% от суммы, которую клиент оплачивает ООО «РН-учет» за бухгалтерские или консультационные услуги. Предполагается повысить этот процент с 10%, до 15%.

Такое повышение должно способствовать увеличению объема выполнения работы каждым сотрудником на 30%.

Таким образом, если сейчас средний объем выполнения работы одним сотрудником составлял 120000 рублей в месяц, то в результате изменения в структуре заработной платы этот объем должен составить:

$$120000 * 30\% + 120000 = 156000 \text{ р.}$$

Таким образом, сдельная составляющая заработной платы одного сотрудника в месяц должна будет составить сумму:

$$156000 * 15\% = 23400 \text{ р.}$$

Окладная часть должна будет составлять 15000р. Следовательно, сумма премии, начисляемой сотруднику за выполнение работы в месяц, оставаясь 20% от суммы окладной и сдельной части должна будет составить:

$$(23400 + 15000) * 20\% = 7680 \text{ р.}$$

Таким образом, сумма заработка одного сотрудника в ООО «РН-учет» должна вырасти и составить сумму 46080 рублей. Однако, окладная часть заработной платы должна снизиться и составить 33%.

Рассмотрим эффективность предложенных мероприятий непосредственно для организации.

Согласно отчету о финансовых результатах ООО «РН-учет», который представлен в Приложении 2, выручка организации в 2021 году составила сумму 142418 тыс. руб. Чистая прибыль находилась на уровне 27611 тыс. руб.

Следовательно, рентабельность в 2021 году находилась на уровне 19,3%.

Как уже отмечалось выше, предлагаемые мероприятия должны увеличить выработку работников на 30%. Иными словами, выручка ООО «РН-учет» также должна вырасти на 30% в первый год реализации предложенных мероприятий и составить сумму, равную 185143 тыс. руб.

При сохранении такого же уровня рентабельности, чистая прибыль ООО «РН-учет» в 2022 году должна будет составлять сумму 35733 тыс. руб.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что изменение в системе заработной платы должно принести предприятию дополнительную прибыль, которая будет составлять 8122 тыс. руб.

В саратовском филиале ООО «РН-Учет» вопросам, связанным с организацией системы заработной платы уделяется повышенное внимание. Руководство организации в полной мере стремится реализовать на рассматриваемом предприятии такую функцию заработной платы как стимулирующая.

Рассматривая систему стимулирования труда персонала на рассматриваемом предприятии необходимо акцентировать внимание также и на том, что на предприятии активно развивается и нематериальное стимулирование труда. Это способствует повышению эффективности работы сотрудников предприятия и делает их более лояльными к работодателю.

В результате существующая система оплаты труда позволяет в наибольшей степени обеспечить стимулирование сотрудников компании выполнять свои обязанности качественно и в требуемом объеме.

В результате проведения мероприятий, направленных на совершенствование системы оплаты в ООО «РН-учет», средняя сумма заработной платы, которая соответствует одному сотруднику, должна будет увеличиться. Также планируется рост прибыли предприятия на 8122 тыс. руб.

Заключение. В заключение исследования, проведенного в данной работе, можно сделать следующие выводы.

Проведенный анализ сущности заработной платы, как экономической категории показал, что данный вопрос представляет интерес для научного сообщества издавна. Оплата труда представляет собой один из основных элементов затрат предприятия на производство продукции, работ и услуг, ее величина и динамика во многом определяет величину и динамику себестоимости продукции, а также конкурентоспособность предприятия на рынке труда. Оплата труда, как взаимосвязанный элемент с заработной платой, является основным стимулом для работников к повышению квалификации, личностных и деловых качеств, саморазвитию, повышению качества опыта и навыков трудовых процессов.

Можно сделать вывод о том, что работники, которые получают заработную плату на предприятиях частного сектора – менее социально защищены от возможных неправомерных действий руководства и собственников своего предприятия. В то же время, работники бюджетных учреждений, несмотря на высокий уровень социальной защиты и гарантии соблюдения всех положений трудового законодательства, зачастую в общей сложности могут зарабатывать меньше, чем, если бы они работали на аналогичных должностях в частном секторе.

Проанализировав обозначенные проблемы, можно сделать вывод о том, что только комплексный подход к их разрешению, связанный с правовым регулированием заработной платы, позволит не только устранить существующие социальные противоречия, но и решить некоторые экономические задачи: повышение качества трудовых ресурсов, увеличение производительности труда и развитие в целом экономики России.

В саратовском филиале ООО «РН-Учет» вопросам, связанным с организацией системы заработной платы уделяется повышенное внимание. Руководство организации в полной мере стремится реализовать на

рассматриваемом предприятии такую функцию заработной платы как стимулирующая.

Рассматривая систему стимулирования труда персонала на рассматриваемом предприятии необходимо акцентировать внимание также и на том, что на предприятии активно развивается и нематериальное стимулирование труда. Это способствует повышению эффективности работы сотрудников предприятия и делает их более лояльными к работодателю.

Если же рассматривать непосредственно систему заработной платы ООО «РН-Учет», то следует отметить, что она состоит из следующих трех частей: окладная часть, сдельная часть, премия. Премия выплачивается в том случае, если сотрудник обеспечивает выполнение плановых показателей или же перевыполняет их.

В результате существующая система оплаты труда позволяет в наибольшей степени обеспечить стимулирование сотрудников компании выполнять свои обязанности качественно и в требуемом объеме.