

Список литературы

1. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 "Вознаграждения работникам" [Электронный ресурс]: - Режим доступа: справочно-правовая система "КонсультантПлюс".
2. Самарцева А.И. Особенности законодательного регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда [Текст] / А.И. Самарцева, З.В. Чеботарева // Вестник университета. - 2017. - №4. - С. 66-72.
3. Корзенко Н.И. Стимулирование и мотивация труда в организации / Н.И. Корзенко, А.С. Хорева // Вестник Челябинского государственного университета. - 2015. - № 1 (356). - С. 127-128.

© С.М. Ижаев, 2018

УДК 331.23

С.В. Маркова
преподаватель
ОГАПОУ "Белгородский
техникум общественного питания"
г. Белгород, Россия

ОПЛАТА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Основным источником дохода каждого из нас является заработная плата. Зарботная плата - это та сумма денег, которую наемный работник получает от работодателя за выполнение конкретной, указанной в должностной инструкции или описанной в устной форме работы. Представления о зарботной плате связаны с объективно требуемым для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства объемом жизненных средств, которые работник получает в стоимостной форме за свой труд, соответствующим достигнутому уровню развития производственных сил общества и воплощающимся в исторически сложившемся наборе потребительских благ и услуг, необходимых работнику и членам его семьи [1, с. 54].

Данный вид прибыли граждан составляет более половины доходов населения в развитых странах. Что же касается Российской Федерации, то больше 80% доходов приходится на зарботную плату. В наши дни идет тенденция к легализации основного дохода граждан, так как правительством и другими компетентными органами систематически проводятся мероприятия по привлечению недобросовестных работодателей к ответственности. Уровень благосостояния российского общества складывается из множества факторов, среди которых уровень динамики зарботной платы, ее дифференциация. К сожалению, сегодня, имеется значительное количество проблем с выплатами зарботной платы и ее количеством в денежном эквиваленте. Из чего возникает необходимость

труда

кри

ми

нимальный

допустимый уровень денежной суммы выплаты работнику работодателем. Размер же его определяется нижним пределом оплаты труда, из максимального потребительского бюджета, который предусматривается в зависимости от динамики цен на товары и услуги. В соответствии с минимальной заработной платой - ориентиром, работодатели в индивидуальном порядке определяют размеры оплаты труда [1, с 235-236].

С целью оценки сложности труда работников различных профессионально-квалификационных групп оформлена единая тарифная сетка, представляющая собой шкалу тарификации. Данная сетка включает в себя двадцать восемь разрядов в соответствии с их тарифными коэффициентами [2].

Наиболее сложный вопрос заключается в регулировании оплаты труда, которое представляется возможным увидеть так: национальное, отраслевое, местное (территориальное), в зависимости от уровня того или иного предприятия. Рассмотрим более подробно. Национальный уровень предполагает разработку Генерального соглашения. На отраслевом уровне - оплата труда производится в процессе разработки и заключения отраслевых тарифных соглашений. На местном уровне оплаты труда и доплат, осуществляющихся из средств местного бюджета. На уровне того или иного предприятия регулирование вопроса оплаты труда происходит в соответствии с коллективными договорами [1, с 237-238].

По формам оплата труда разграничивается на повременную и сдельную. Повременная предполагает оплату из установленных должностных и тарифных с учетом фактически отработанного времени. Сдельная - оплата труда производится из определенного коэффициента выполненного объема работы [4].

Из выше сказанного следует, что вопросы организации оплаты труда предполагают формирование системы должностных окладов и тарифных ставок работников, определение форм и системы оплаты труда, выработка конкретных и точных критериев регулирования и соответствующее оформление денежного эквивалента доплат и надбавок и премирования. Из чего следует, что оплата труда в совокупности с вышеперечисленными и иными факторами имеет воздействие на прибыль и конкурентоспособность того или иного предприятия. Таким образом, главная задача предприятия заключается в создании нового механизма регулирования в современных условиях с целью достижения высоких результатов [3].

Список литературы

1. Ефимова О.П. Экономика общественного питания. Минск: ООО "Новое знание", 2009. - 347 с.
2. Салов, А. И. Экономика: конспект лекций / А. И. Салов. - 2-е изд. - М.: Издательство Юрайт, 2011. - 189 с.
3. Головачев А.С.. Экономическая теория (Общие основы): курс лекций. / Головачев А.С., Головачева И.В., Лутохина Э.А. - 2-е издание - Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005. - 240 с.
4. Экономика: учеб. / А.И. Архипов (и др.); под ред. А.И. Архипова, А.К. Большакова. -3-е изд., перераб. И доп.-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. -804 с.

© С.В. Маркова, 2018