

**Лялина Алена Александровна**

студентка

**Исакова Антонида Петровна**

доцент

ФГБОУ ВО «Уральский государственный  
университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

## **ЗНАЧЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ, ЕЕ СУЩНОСТЬ И ВИДЫ**

***Аннотация:** в представленной статье исследователями рассматривается сущность заработной платы, ее главное место и значение в экономике.*

***Ключевые слова:** заработная плата, система оплаты труда.*

В условиях современной рыночной экономики в соответствии с интенсивным развитием во всех сферах страны существенно изменяется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Само же понятие «заработная плата» стало отражать в себе новую сущность и охватывать все виды заработков, премий, надбавок, а также денежные суммы, начисленные в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, плата за больничный лист и т. д.).

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [1].

Заработная плата состоит из:

- 1) оклада (тарифной ставки);
- 2) выплат компенсационного характера, в которые входят выплаты: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при совмещении работы с получением образования; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

3) стимулирующих выплат (доплаты, надбавки, различные премии и т. д.) [2].

Виды систем оплаты труда отражены на рисунке 1.

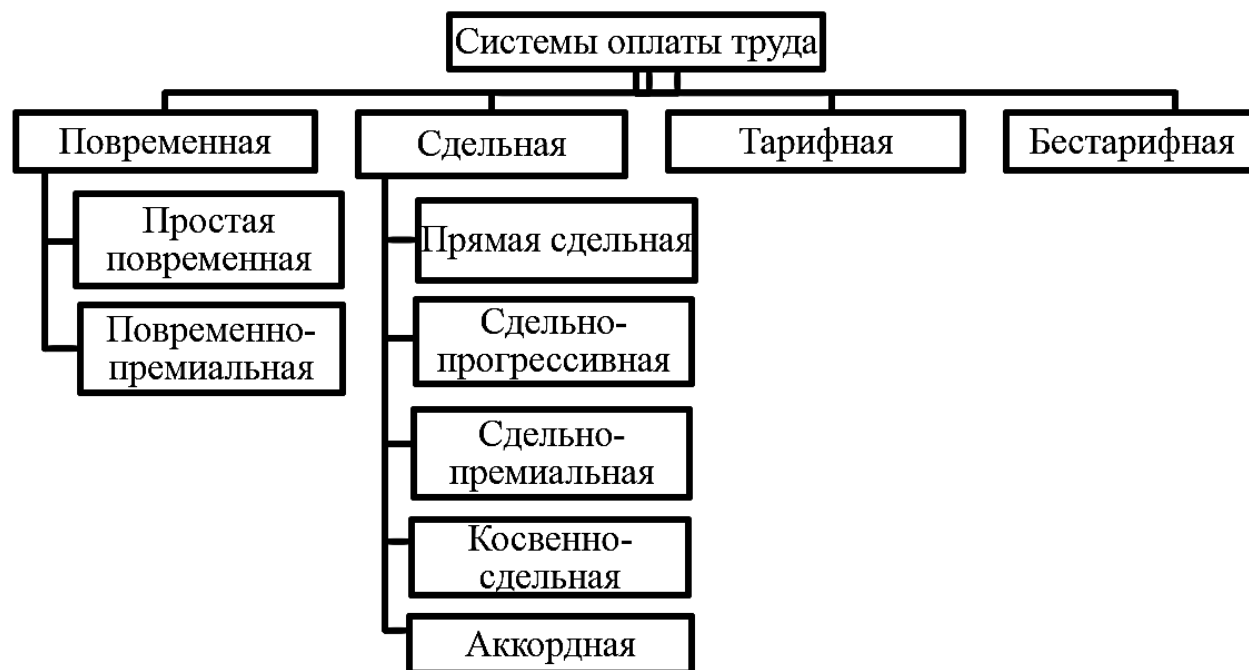


Рис. 1. Виды систем оплаты труда [3]

Проблемы оплаты труда в организациях связаны с устойчивостью самого предприятия на рынке товаров и услуг, с его конкурентоспособностью, с оперативным внутренним управлением организацией, а также в целом с экономической и политической ситуацией в стране. Даже в те периоды, когда уровень благосостояния и состоятельности предприятия является достаточно высоким, проблемы создания эффективной и целесообразной системы оплаты труда становятся рано или поздно актуальными для них. Для организаций любых форм собственности насущной проблемой является повышение экономической заинтересованности работников в повышении качества конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Для оптимизации расходов организаций нужно ввести такую оплату труда, которая будет напрямую зависеть от вклада работника в хозяйственную деятельность предприятия. Либо ввести премии или надбавки к заработной плате для дополнительного стимулирования работников к улучшению функционирования организации и повышению ее конкурентоспособности среди других компаний.

Эффективное решение данной проблемы возможно только через применение оптимальной системы оплаты труда, устанавливающая прямую зависимость от вклада каждого из сотрудников в достигаемый предприятием финансовый результат. Только тогда расходы сведутся к минимуму, а работа предприятия станет качественнее и эффективнее.

1. Бухгалтерский учет: Учебник / Н.П. Кондраков. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2015. – 681 с.

2. Путеводитель по кадровым вопросам. Заработная плата. Ответственность за невыплату заработной платы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

3. Статья 129 трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)