Карданова Д.А., Текеева Х.Э.

Заработная плата как фактор результативности труда

*Северо-Кавказская государственная гуманитарно-технологическая академия
(Россия, Черкесск)*

doi:10.18411/spc-8-11-2017-10

idsp: 000001:spc-8-11-2017-10

В условиях рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экологическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников.

Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежной, натуральной формах (независимо от источника финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т.п.).

Переход к рыночным отношениям вызвал к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям, вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работников предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно-правовых форм устанавливается законодательством.

Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе и в области оплаты труда работников становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Важными направлениями в области социальных гарантий стали индексация доходов и компенсация потерь населения в связи с инфляцией.

Важное место в социальной защите и поддержке населения занимают государственные внебюджетные фонды (социального страхования, пенсионный, обязательного медицинского страхования, занятости населения и т.д.). Порядок их формирования и использования регламентируется соответствующим законодательством. Все они формируются за счет специальных целевых отчислений и других источников, функционируют автономно от государственного бюджета, имеют определенную самостоятельность и используются на финансирование важнейших социальных мероприятий и программ.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

Важнейшими задачами учета труда и заработной платы являются: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисления заработной платы и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки), своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования, собирать и группировать показатели по труду и заработной платы для оперативного руководства и составления необходимой отчетности.

Большое значение имеет мотивация труда. Заметным явлением в сфере трудовых отношений и мотивации труда в развитых странах стало развитие экономической демократии как процесса, с одной стороны, продолжающего

многолетние усилия по оптимизации управленческих моделей экономике, а с другой стороны, имеющего целью гармонизацию социальных отношений на производстве и в обществе.

Экономическая демократия может быть охарактеризована как система, включающая демократизацию собственности компании в форме привлечения работников к ее владению, а также участия работников в управлении компанией: контроль (в определенных пределах) со стороны работников за деятельностью администрацией, предоставление им права голоса при принятии ключевых производственных решений.

Важнейшими элементами экономической демократии в компании можно считать также регулярное информирование работников о ситуации в компании, наличие постоянно действующей системы подготовки и переподготовки кадров, использование различных дополнительных доходов в зависимости от прибыльности фирмы.

В числе других важных принципов, характеризующих современные концепции мотивации, можно выделить следующие: укрепление социальных взаимосвязей в производственных коллективах, оптимальное вовлечение работников во все этапы производственного процесса, создание возможностей для повышения квалификации и служебного роста, атмосферы причастности работника к общим целям фирмы, компании.

Заработная плата является мощным фактором результативности труда и производства, так как это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Значение учета заработной платы состоит в том, что работодатель обязан вести отчетность, подтверждающую обязательства по начислению заработной платы и удержаний из нее.

Система учета заработной платы нуждается в строгом контроле и эффективной обработке данных, а также в регулярном информировании соответствующих финансовых органов.

Важная роль в совершенствовании организации заработной платы, обеспечении ее прямой зависимости от количества и качества труда, производственных результатов принадлежит Анализ хозяйственной деятельности. В процессе анализа выявляются резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечивается систематический контроль за мерой труда и потребления.

В основные задачи анализа использования труда и заработной платы входят:

В области использования рабочей силы:

- исследование ее численности, состава и структуры, уровня квалификации и путей повышения культурно-технического уровня;
- проверка данных об использовании рабочего времени и разработка необходимых организационно-технических резервов;
- изучение форм, динамики и причин движения рабочей силы, дисциплины труда;
- анализ влияния численности работающих на динамику продукции.

В области производительности труда:

- установление уровня производительности труда по предприятию и рабочим местам, сопоставление полученных показателей с показателями предыдущих периодов и достигнутыми на аналогичных предприятиях;

- определение интенсивных и экстенсивных факторов роста производительности труда и на этой основе выявления, классификации и расчета влияния факторов;
- исследование качества применяемых норм выработки, их выполнения и влияния на рост производительности труда;
- выявление резервов дальнейшего роста производительности и расчет их влияния на динамику продукции.

В области оплаты труда:

- проверка степени обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда;
- определение размеров и динамики средней заработной платы отдельных категорий и профессий работников;
- выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда заработной платы;
- изучение эффективности применяемых систем премирования;
- исследование темпов роста заработной платы, их соотношения с темпами производительности труда;
- обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты;
- выявление и мобилизация резервов повышения эффективности использования фонда оплаты труда.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с поправками от 21 июля 2014 г.)
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 06.04.2015)
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 13.04.2016)
4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015)
5. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014)
6. Федеральный закон «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» от 24.07.2009 № 212-ФЗ (утратил силу 01.01.2017)
7. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению, утвержденный приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н (ред. от 08.11.2010)
8. Агешкина, Н.А. Оплата труда, больничные, пособия и иные выплаты. Порядок расчета и получения. Практическое пособие / Н.А. Агешкина. - М.: Маркет ДС, 2012. - 789 с.
9. Алексеева, Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда. Учебное пособие / Г.И. Алексеева. - М.: Юрайт, 2015. - 216 с.

Макарова Н.Е.

Основные мероприятия, направленные на предотвращение банкротства предприятия (на примере ООО «Бройер-Сибирь»)

*Сибирский государственный индустриальный университет
(Россия, Новокузнецк)*

doi:10.18411/spc-8-11-2017-11

idsp: 000001:spc-8-11-2017-11

Научный руководитель: Климашина Ю.С.

Аннотация

В статье рассмотрены различные методы прогнозирования банкротства предприятий, а также основные мероприятия, направленные на предупреждения банкротства.