

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
Российской Федерации**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 561 группы
направления 38.03.01 Экономика
профиль «Экономика предпринимательства»
экономического факультета
Котовой Дарьи Игоревны

Научный руководитель:
Старший преподаватель

Т. Л. Коновалова

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой:
канд. экон. наук, доцент

Е.В. Огурцова

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

инициалы, фамилия

Саратов 2025

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

В связи с этим, в целях обеспечения и соблюдения прав как наемных работников, так и работодателей разрабатываются и применяются нормы трудового законодательства по организации заработной платы на предприятиях.

Тема исследования рассматривалась в трудах различных авторов. Вопрос о заработной плате как экономической категории был рассмотрен в работах А.М. Асалиева, В. Б. Бычина, В. Н. Бобкова и З. Н. Атаева. О технологии повышения производительности труда персонала писала И. В. Раздольская. О формах и системах заработной платы писал Б.М. Генкин. Формирование системы оплаты труда на предприятии рассматривала Т. Н. Иголкина. Оплату труда как основу мотивационного стимулирования обсуждали М. В. Емельянова и Н. А. Залевская.

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

Задачи исследования:

- рассмотреть теоретические основы организации заработной платы;
- изучить функции заработной платы;
- рассмотреть особенности заработной платы в частном секторе экономики;
- обсудить механизмы, направленные на повышение стимулирующей роли заработной платы на предприятии;
- рассмотреть государственное регулирование заработной платы в частном секторе экономики;
- описать организацию системы заработной платы на примере предприятия ООО "Сокур-20" в городе Саратове.

Объектом исследования в рамках данной работы выступает предприятие ООО "Сокур-20" в городе Саратове.

В качестве предмета исследования в данной работе следует рассматривать систему экономических отношений, возникающих при организации заработной платы в частном 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.

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 предприятия ООО "Сокур-20" в городе Саратове.

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

Основное содержание работы.

В первой главе рассмотрены теоретические основы организации заработной платы.

Результативность работы любого предприятия во многом зависит от качества и количества трудовых ресурсов, стоимость которых определяется заработной платой – ставками и тарифами, размерами поощрительных выплат, системой материального стимулирования.

Среди наемных работников и работодателей существует комплекс социально-трудовых отношений, который называется рынком труда.

Рынок труда является ключевым элементом экономической системы, что подчеркивает необходимость глубокого анализа его формирования и работы. В этом пространстве осуществляется важнейшая сделка — обмен рабочей силы, которая является основным фактором производства. Эффективность использования труда наемных работников, которые составляют большую часть рабочей силы, напрямую зависит от функционирования рынка труда.

На рынок труда влияют происходящие в стране экономические,

социальные, финансово-экономические, политические, демографические, а также географические факторы. Эти факторы позволяют выявить более четкое определение состояния рабочей силы в конкретном регионе.

Рынок труда играет важнейшую роль в функционировании рыночного механизма. Он обеспечивает эффективное использование трудового потенциала, создает конкурентную среду за рабочие места, способствует повышению квалификации работников и снижению текучести кадров. Кроме того, рынок труда увеличивает мобильность сотрудников и поддерживает разнообразие форм занятости.

Государство в данном контексте не только выступает как гарант выполнения коллективных договоров, но и является работодателем на государственных предприятиях, а также инвестором в крупные проекты, требующие финансирования. Основная задача государства заключается в установлении правил, которые регулируют интересы всех участников внутреннего рынка труда.

Наемные работники нанимаются для создания материальных благ и предоставления услуг. В свою очередь, работодатели, ориентируясь на рыночные условия, формируют спрос на рабочую силу и оплачивают её труд. Таким образом, в условиях рыночной экономики товары и услуги реализуются на различных рынках, а рабочая сила рассматривается как товар на рынках факторов производства.

На рисунке 1 представлен график равновесия рынка труда.

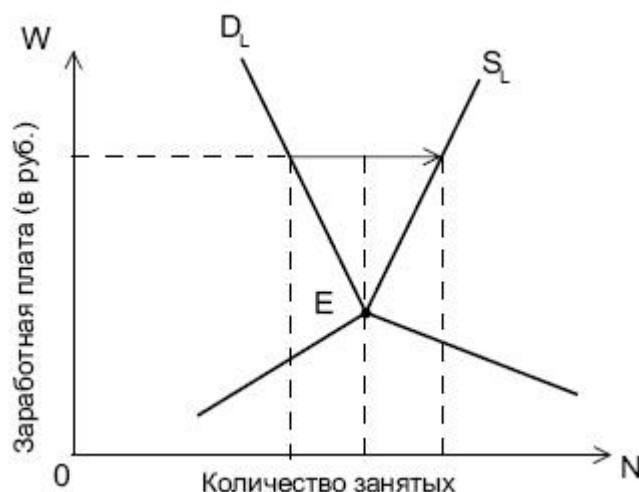


Рисунок 1 – График равновесия рынка труда

Где, D_L – кривая спроса на труд, S_L – предложение труда, E – точка,

соответствующая равновесному уровню ставки заработной платы и количеству предложения труда.

Предложение труда – чем выше зарплата, тем больше работников предлагают свой труд.

Для работника заработная плата является основным источником дохода и возможностью повысить благосостояние как себе, так и членам своей семьи. Для работодателя заработная плата - одна из основных статей расходов и занимает значительную долю в себестоимости продукции, работ и услуг.

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.

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 зарплат, соответственно и к кандидатам на должности предъявляются повышенные требования.

Сущность заработной платы также проявляется и в функциях, которые она 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, статусная, социальная, учётно-производственная, измерительная.

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

В условиях рыночной экономики политику предприятия в области оплаты труда определяют следующие факторы: рыночные, производственные, социальные, институциональные.

Проведем рассмотрение особенностей заработной платы в частном секторе экономики.

В частном секторе экономики определение рациональной формы и системы оплаты труда является одной из важнейших задач, стоящих перед любой коммерческой организацией. При правильном выборе соответствующей системы у предприятия появляется возможность в разы повысить эффективность деятельности. Кроме того, увеличение эффективности повлечет за собой рост кадрового потенциала, а значит, и рыночного потенциала организации.

В данный момент наиболее часто используются две системы оплаты труда - бестарифная и тарифная.

На сегодняшний день в большинстве организаций страны основным инструментом регулирования оплаты труда является тарифная система оплаты.

В таблице 1 изображены основные преимущества и недостатки тарифной системы оплаты труда.

Таблица 1 - Основные преимущества и недостатки тарифной системы оплаты труда.

№ п/п	Преимущества тарифной системы ОТ	Недостатки тарифной системы ОТ
1	Простота расчета и начисления заработной платы	Отсутствие мотивации у сотрудников к повышению производительности труда
2	Возможность сотрудников планировать свой бюджет заранее	Отсутствие возможности для работодателя резкого понижения заработной платы
3	Возможность учета всех отклонений от нормальных условий труда (работа сверхурочно, в выходные дни и т.д.)	Увеличение налоговых отчислений в социальный фонд
4	Полностью «белая» зарплата обеспечивает высокую пенсию и другие социальные льготы	Сложность в установлении объективных критериев оценки труда

В тарифной системе оплаты труда принято выделять две формы оплаты

труда: повременная и сдельная.

Повременная форма оплаты труда ставит заработок работников в прямую зависимость от фактически отработанного им времени. Данная форма оплаты труда применима и целесообразна, когда производственный процесс четко регламентируется, когда требуется внимание и умственная активность от работника.

Недостатком сдельной системы оплаты труда является то, что не учитывается качество работы сотрудника, а только лишь фактическое количество.

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.

Вторая глава посвящена совершенствованию организации заработной платы предприятия ООО "Сокур-20" в городе Саратове.

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.

Вопросы оплаты труда в организациях зависят от стабильности предприятия на рынке товаров и услуг, его конкурентоспособности, эффективности внутреннего управления, а также от общей экономической и

политической ситуации в стране. Даже в периоды, когда финансовое состояние компании достаточно хорошее, проблемы создания эффективной системы оплаты труда неизбежно становятся актуальными. Для всех типов организаций важной задачей остается стимулирование заинтересованности сотрудников в повышении качества результатов их работы.

В положении об оплате труда на предприятии ООО "Сокур 20" указано, что в организации используется повременная система оплаты труда – оклад, предполагающая начисление месячного должностного оклада, согласно фактически отработанного времени, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное. Ежемесячная оплата труда работников организации состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Так как предприятие занимается сдачей в аренду офисов и складов, то большая часть персонала — это контролеры, уборщицы, тракторист, лифтер, электрик, кочегар технологических печей (следящий за отопительной системой здания), то есть обслуживающий персонал, который обеспечивает функционирование здания, складов и офисов.

Стимулирование работников с заработными платами ниже рыночных может быть вызовом, но существует несколько мер, которые могут помочь повысить мотивацию и удовлетворенность сотрудников. Рассмотрим некоторые меры стимулирования работников на предприятии.

Материальные стимулы:

1. Премия в размере 30% раз в квартал за отсутствие жалоб по должностной инструкции, а также отсутствие жалоб клиентов, все работы были выполнены в срок, уборщицы и контролеры проявили профессионализм и доброжелательность. Расчет производился на 9 сотрудников.

При премии в 30%: $23\ 000 + 30\% = 29\ 900$ рублей.

Увеличение оплаты для предприятия:

$$29\,900 - 23\,000 = 6\,900 \times 9 = 62\,100 \text{ рублей.}$$

Сумма после уплаты налога НДФЛ работниками:

$$62\,100 - 13\% = 54\,027 \text{ рублей}$$

Страховые взносы для работодателя:

$$62\,100 \times 30,6\% = 19\,003 \text{ рубля, где}$$

30,6 % - страховые взносы (30%) и взносы на страхование от несчастных случаев (0,6%).

Итого увеличение расходов:

$$54\,027 + 19\,003 = 73\,030 \text{ рублей раз в квартал}$$

$$73\,030 \times 4 = 293\,120 \text{ рублей в год.}$$

2. Единовременные (разовые) премии, которые могут выплачиваться в связи с профессиональными праздниками, юбилеями работников, праздниками 8 марта и 23 февраля, премии на новый год – за счет чистой прибыли организации.

3. Установление периодичности пересмотра заработной платы (например, раз в год) с учетом инфляции и результатов работы сотрудников.

Указанное распоряжение оформляется приказом генерального директора организации.

Нематериальные стимулы:

1. Признание и похвала может повысить моральный дух работников.

Регулярное признание достижений сотрудников, например, дипломы, благодарственные письма, вывесить на стенд объявление о лучшем работнике месяца, поздравления с днем рождения (подарочные карты – две-три тысячи), небольшие подарки на праздники или в знак признания труда. Совместные походы на природу [7].

2. Различные курсы, например, английского языка или фитнес.

3. Рассмотрение возможности предоставления дополнительных льгот, таких как медицинская страховка, компенсация расходов на транспорт или питание.

4. Установить 7 - часовой рабочий день при сокращении перерыва для юриста и бухгалтерии.

5. Гибкий график работы: Возможность работать по гибкому графику или удаленно. Установка гибкого графика работы на предприятии может значительно повысить удовлетворенность сотрудников и улучшить производительность.

Гибкое рабочее время — форма организации рабочего времени, при которой в определённых пределах работник может самостоятельно определять часы работы в смену.

Гибкие форматы работы:

При установлении гибкого графика работы на предприятии можно использовать различные форматы, которые помогают адаптировать рабочие процессы под потребности сотрудников и компании. Вот некоторые из них:

- Сменный график: Сотрудники работают в сменах, которые могут варьироваться по времени и продолжительности. Это позволяет обеспечить непрерывность работы.

- Частичная занятость: Работники могут работать неполный рабочий день, что дает им возможность совмещать работу с учебой или другими обязанностями.

- Гибкие часы: Сотрудники могут начинать и заканчивать рабочий день в удобное для них время, при этом соблюдая определенное количество рабочих часов в неделю. (Для всего персонала).

- Удаленная работа: Возможность работать из дома или другого места, что позволяет сотрудникам лучше управлять своим временем и балансировать работу и личную жизнь. (Для юриста и бухгалтера).

- Компрессированный график: Работники могут выполнять свои обязательства за меньшее количество дней, но с увеличенной продолжительностью рабочего дня (например, 4 дня по 10 часов вместо 5 дней по 8 часов). (Для юриста и бухгалтера).

- Вариативный график: Сотрудники могут выбирать разные режимы работы в зависимости от своих потребностей и задач, например, сочетать офисную работу с удаленной. (Для юриста и бухгалтера).

Каждый из этих форматов имеет свои преимущества и недостатки, и выбор подходящего варианта зависит от специфики работы предприятия,

потребностей сотрудников и корпоративной культуры.

Эти меры могут помочь создать положительную рабочую атмосферу и повысить мотивацию сотрудников, даже при условии низкой заработной платы.

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

Одной из основных задач каждого предприятия в частном секторе экономики является организация заработной платы, целью которой является обеспечение необходимого воспроизводства рабочей силы, а также в стимулировании работника к эффективной и качественной работе. Заработная плата служит не только вознаграждением за труд, но и инструментом мотивации, который способствует повышению производительности, удержанию квалифицированных сотрудников и созданию позитивного рабочего климата. Заработная плата играет важную роль в экономике, влияя на уровень потребления и благосостояния населения.

В работе достигнута поставленная цель и решены все необходимые задачи. По итогам изучения заработной платы на примере предприятия ООО «Сокур-20» необходимо сделать ряд выводов и обобщений.

Из анализа отчета о финансовых результатах видно, что финансовое состояние организации относительно стабильное. За период своей деятельности с 2020 года по 2024 год, предприятие показало хорошие результаты, несмотря на то, что в начале своей деятельности предприятию пришлось сделать значительные траты на благоустройство своих объектов недвижимости. Однако в анализируемом периоде управленческие расходы значительно снизились, уменьшилась себестоимость продаж, что привело к значительному увеличению прибыли от продаж. В целом к концу 2024 года эффективность работы организации повысилась, поскольку каждый рубль стал приносить больше прибыли. Компания имеет высокую финансовую устойчивость.

Из анализа видно, что на предприятии не достаточно конкурентно-способная заработная плата. Предприятие молодое на рынке Саратовской недвижимости и поэтому для его роста и становления были необходимы значительные денежные вложения, которые нужны и сейчас чтобы не уступать другим предприятиям похожего сегмента и оставаться привлекательным для

арендаторов. Предприятию по-прежнему необходим ремонт складов, потому что из пятиэтажного складского здания используется только первый этаж, а это ещё не малые вложения, которые нужно запланировать на ближайшее будущее для дальнейшего экономического роста организации. В связи с этим предприятие не сможет значительно повысить заработную плату своим работникам. В работе были предложены материальные и нематериальные стимулы для стимулирования сотрудников к работе.

Рассматривая систему стимулирования труда персонала на предприятии ООО «Сокур-20» необходимо акцентировать внимание на том, что на предприятии активно развивается нематериальное стимулирование труда. Это способствует повышению эффективности работы сотрудников предприятия и делает их более лояльными к работодателю.