

ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

© 2019 Сидоров Дмитрий Романович*
студент
Самарский государственный экономический университет
E-mail: Sdiman163@mail.ru

В данной статье рассматриваются основные теоретико-методические положения заработной платы на предприятиях, осуществлен анализ заработной платы. Рассмотрены виды локальных актов предприятий по регулированию трудовых отношений, произведен анализ личных документов, которые регулируют взаимоотношения в процессе трудовой деятельности.

Ключевые слова: заработная плата, трудовой договор, работодатель, работник, локальные акты, личные документы.

В рыночной экономике заработная плата показывает непосредственный интерес наемных работников, работодателей и государства к труду и имеет экономическое и социальное назначение. Действующее трудовое законодательство термин "оплата труда" рассматривает как всю систему отношений, которые связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами.

Урегулирование трудовых отношений указано в Трудовом кодексе РФ. В ст. 15 указано, что "Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции"¹. Для официального оформления договорных отношений между работодателем и работником оформляется трудовой договор (ст. 57 Трудового кодекса РФ)². Трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами и действует до окончания его срока или до момента расторжения по инициативе одной из сторон. Существуют особенности локальных актов, которые издаются на предприятии в целях регулирования трудовых отношений (Таблица 1).

По данным приведенной выше таблицы можно отметить, что трудовые отношения работника и работодателя строго регламентируются по признакам ответственности, материальной заинтересованности, результативности, надлежащей охраны труда и сведений, содержащих персональные данные. Также разрабатываются личные документы, регулирующие взаимоотношения работника и предприятия (Таблица 2).

* Научный руководитель - **Яковлев Геннадий Иванович**, доктор экономических наук, доцент.

**Виды локальных актов предприятий
по регулированию трудовых отношений**

№	Локальный акт	Содержание	Назначение
1.	Штатное расписание	Является базовым документом для формирования фонда оплаты труда, а также формирует перечень должностей и окладов.	Применяется на предприятиях бюджетной сферы и на предприятиях с повременной оплатой труда.
2.	Правила внутреннего трудового распорядка	Документ, регулирует продолжительность рабочей недели, время работы, перерывов, форму одежды и т.д.	Является важным документом, однако, частные предприятия часто отличаются отсутствием данного документа, в отличие от бюджетных.
3.	Книга учета движения трудовых книжек.	Является основным документом, подтверждающим трудовой стаж работника.	Ведется строгий учет поступления и выбытия трудовых книжек.
4.	Должностные инструкции	Документ прав и обязанностей сотрудников. Указывается характер работы, действия и полномочия.	Устанавливаются по каждой должности в соответствии со штатным расписанием.
5.	Инструкция по охране труда	Определяет правила поведения сотрудников, помогает ликвидировать непредвиденные ситуации.	Инструкция призвана предупреждать возникновение нештатных ситуаций в отношении жизни и здоровья работников.
6.	Журнал инструктажей по охране труда.	Работники обязаны пройти инструктаж, как при приеме на работу, так и через определенное время.	Работник предприятия несет персональную ответственность в случае нарушения правил техники безопасности.
7.	График отпусков	Устанавливает очередность и длительность нахождения каждого сотрудника в оплачиваемом отпуске	Необходим для того, каким образом будут распределены обязанности "отпускника" между остальными сотрудниками.
8.	Коллективный договор	Указываются вопросы оплаты труда, изменения в условиях и уровне оплаты труда и др.	Договор подписывает руководитель организации предприятия, который является лицом, контролирующим исполнение договора.

**Личные документы, регулирующие взаимоотношения в процессе
трудовой деятельности**

№	Личные документы	Содержание	Назначение
1.	Трудовой договор	Заключается на основании статьи 16, 56, 67 Трудового Кодекса Российской Федерации ³ .	В трудовом договоре указываются контрагенты (работник и предприятие), права и обязанности сторон, условия труда и его оплаты, порядок разрешения споров.
2.	Приказ о приеме на работу	Фиксирует дату начала трудовых отношений и дату оплаты труда работнику.	По данному приказу устанавливается причастность гражданина к определенному предприятию.
3.	Личная карточка работника	Включает в себя всю личную информацию.	Отдел кадров предприятия несет ответственность за защиту данных сотрудников, что закрепляется приказом по предприятию.
4.	Табель учета рабочего времени	Документ необходим для учета рабочего времени сотрудников.	Применяется и при иных формах оплаты труда для учета дней выхода на работу.

На практике применяются различные документы, регламентирующие вопросы организации и оплаты труда на предприятиях (дополнительные соглашения о работе с государственной тайной, по особым условиям труда, порядок вознаграждений за индивидуальные достижения и т.д.)⁴.

Работники, имеющие высокую квалификацию и уникальные характеристики, могут требовать за свой труд максимальную оплату. В подавляющем большинстве все потенциальные работники имеют одинаковую квалификацию с незначительными отличиями. В связи с этим работодатели могут устраивать конкурсы на замещение вакантных должностей и выбирать лучших на меньшие деньги.

Таким образом, под организацией заработной платы на предприятии понимается построение системы ее дифференциации и регулирования по категориям персонала в зависимости от сложности выполняемых работ, а также индивидуальных и коллективных результатов труда при обеспечении гарантированного заработка за выполнение нормы труда.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 07.01.2002. - N 1 (Ч. 1). - ст.15

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 07.01.2002. - N 1 (Ч. 1). - ст.57

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 07.01.2002. - N 1 (Ч. 1). - ст.16,56,67

⁴ Бабаев Б. Д., Карякин А. М., Терехова Н. Р. Оплата труда на предприятии: вопросы теории и практики. - Иваново: Иван. гос. энерг. ун-т, 2011. - с.50.

BASIC THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PROVISIONS OF THE WAGE

© 2019 Sidorov Dmitry Romanovich
Student
Samara State University of Economics
E-mail: Sdiman163@mail.ru

This article discusses the basic theoretical and methodological provisions of wages in enterprises, the analysis of wages. Types of local acts of the enterprises on regulation of labor relations are considered, the analysis of personal documents which regulate relationship in the course of labor activity is made.

Keywords: salary, employment contract, employer, employee, local acts, personal documents.

УДК 334.012
Код РИНЦ 06.00.00

МАЛОЕ И СРЕДНЕЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

© 2019 Тимошенко Алина Валерьевна*
студент
Самарский государственный экономический университет
E-mail: timoshenkoall@mail.ru

В данной работе проведено исследование и определено место малого и среднего предпринимательства в экономике Российской Федерации. Анализируется статистика зарегистрированных субъектов малого и среднего предпринимательства и субъектов, прекративших свою деятельность, а также выявляются тенденции ее изменения. В том числе, в данном эссе раскрываются проблемы и перспективы развития малого и среднего бизнеса в России.

* Научный руководитель - **Наумова Ольга Александровна**, кандидат экономических наук, доцент.