Министерство݊ науки и высшего образования Российской Федерации݊

ФГБОУ ВО «Тувинский государственный университет»

Экономический факультет݊

Кафедра݊ бухгалтерского учета, анализа и аудита݊

**Научно-исследовательская݊ работа**

на тему: «Заработная плата и фонд оплаты труда»

݊

Выполнила: студентка݊ 2 курса ЦЭ\_301 группы Иргит Азиана Кайгал-ооловна

Проверила: к.э.н., доцент Монгуш О.Н.

Кызыл – 2023

### **СОДЕРЖАНИЕ**

[**ВВЕДЕНИЕ** 3](#_Toc140179023)

[**ГЛАВА 1. ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА** 5](#_Toc140179024)

[1.1. Виды, формы и системы заработной платы 5](#_Toc140179025)

[1.2. Состав фондов оплаты труда 9](#_Toc140179026)

[1.3. Система показателей, характеризующих уровень заработной платы……14](#_Toc140179027)

[**ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СИБИРСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ РОССИИ** 19](#_Toc140179028)

[2.1. Анализ средней заработной платы в Республике Тыва 19](#_Toc140179029)

[2.2. Анализ средней заработной платы в Красноярском крае 21](#_Toc140179030)

[2.3. Анализ средней заработной платы в Республике Хакасия 23](#_Toc140179031)

[**ЗАКЛЮЧЕНИЕ** 26](#_Toc140179032)

[**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ** 28](#_Toc140179033)

### **ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы исследования.** Работа занимает половину нашей жизни. Любую работу следует оплачивать. Стоимость рабочей силы равносильна стоимости средств существования, которые необходимы для воспроизводства рабочей силы. Для правильного расчёта и эффективного планирования общественного производства необходимы формы организации заработной платы. Организация заработной платы и мотивация работников являются главными составляющими любого предприятия. Работник должен быть чем-либо мотивирован для производства качественных материальных и нематериальных благ. Поэтому задачей каждого руководителя является изучить потребности, цели и желания своих работников для повышения их работоспособности посредством мотивации.

Заработная плата – это совокупность вознаграждений в натуральной или денежной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности предприятия. Заработная плата – преимущественно действенное средство побуждать работников выполнять работу в интересах производства. Рыночные отношения привели к принципиальным изменениям значения заработной платы в оплате труда, механизме её организации, формировании источника выплаты заработной платы. Труд стал товаром, а заработная плата – формой стоимости.

Данная тема очень актуальна, так как в современных условиях совершенствование порядка, предпосылок образования фонда заработной платы – один из важнейших вопросов перестройки управления экономикой. Главным его направлением является обеспечение прямой зависимости оплаты труда от конечных результатов работы.

**Объект исследования** – особенности организации заработной платы и фонда оплаты труда.

**Предмет исследования** – заработная плата и фонд оплаты труда.

**Цель исследования** – изучить теоретические основы заработной платы и фонда оплаты труда.

Для достижения цели исследования решены следующие **задачи исследования:**

1. изучены теоретические основы заработной платы и фонда оплаты труда;

2. проанализирована динамика заработной платы в Сибирском Федеральном округе, а именно в Республике Тыва, в Республике Хакасия и в Красноярском крае.

Теоретической основой данного исследования явились электронные источники, исследования специалистов в области экономики за последние несколько лет. Полный перечень источников дан в конце работы.

Методологической основой исследования выступают анализ и синтез, экономико-статистический и графический методы.

**Структура научно-исследовательской работы** представлена введением, двумя главами, включающими ряд пунктов, заключением и списком используемой литературы.

### **ГЛАВА 1. ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **1.1. Виды, формы и системы заработной платы**

В условиях рыночной экономики заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи.

С организации заработной платы на коммерческом предприятии связано решение двуединой задачи:

1. гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатом труда и стоимостью рабочей силы на рынке трудовых ресурсов;

2. обеспечить работодателю достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы ему после реализации продукций на рынке возместить затраты и получить прибыль.

Таким образом, через организацию заработной платы достигается необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, способствующий развитию отношения социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Заработная плата – это плата за труд, цена труда за единицу времени.

Организация заработной платы на предприятии определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами:

1. нормированием труда;

2. тарифной системой;

3. формами и системами оплаты труда.

Оплата труда, включаемая себестоимость продукции работ услуг, подразделяется на основные и дополнительные.

Под основной заработной платой принято понимать выплаты за отработанное время или фактически выполненную работу [1, C. 50-52].

Дополнительная заработная плата включает выплаты за непроработанное время в соответствии с действующим законодательством.

В современных условиях на предприятиях применяются различные формы и системы основной заработной платы (рис. 1.1).

Рис. 1.1 Формы и системы заработной платы

При сдельной заработной плате заработок рабочего времени зависит от объема выполненных работ. Начисление сдельной заработной платы производится по сдельным расценкам.

Расценка – это размер оплаты за единицу доброкачественной продукции. Сдельная расценка определяется по норме времени и по норме выработки.

$$Р=Н\_{вр}\*Т$$

$$Р=\frac{Т}{Н\_{выр}}$$

Р – расценка, единица измерения в рублях;

$Н\_{вр}$ – норма времени;

$Н\_{выр}$ – норма выработки;

Т – тарифная ставка.

Сдельно − премиальная оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов. Она служит основой мотивации работников в улучшении как количественных, так и качественных результатов труда.

При сдельно-премиальной оплате труда работающему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы.

Аккордная система – совокупный заработок определяют за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполняемых работ. Разновидностью аккордной формы является оплата труда работников, которые не состоят в штате предприятия и выполняют работы по заключенным договорам гражданско-правового характера. Аккордная оплата труда стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

Аккордно-премиальная — аккордная система (индивидуальная или коллективная), при которой за срочное или качественное выполнение работ выплачивается дополнительно ещё и премия.

Косвенно − сдельная применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают [3, c. 370].

ФОТ в смете - это фонд оплаты труда, по простому это сумма денежных средств, которые затрачены на выплаты трудовому коллективу за определенный временной интервал за выполняемые строительно-монтажные работы.

Одной из основных категорий заработной платы является договорная оплата. Она определяется условиями подписанного с работодателем трудового договора, в котором заранее обговаривается фиксированная ставка и возможные надбавки и поощрения за быстрое и качественное выполнение работы. При выборе такого вида работник имеет право на гарантированное получение суммы денег по установленному тарифу с учётом всех налоговых сборов. При этом работодатель и работник должны соблюдать условия подписанного трудового договора, в котором прописаны все основные моменты выполнения работ. Также при договорном виде заранее обговаривается размер основного оклада и возможность получения премиальных надбавок.

Следующей формой оплаты труда является повременная.

Повременная оплата труда обычно выражается в виде ежедневного или ежемесячного жалования (ставки), а также в виде почасовой оплаты. К преимуществам системы повременной оплаты труда относят ее простоту, позволяющую достаточно точно прогнозировать расходы на рабочую силу. Также данная система понятна работникам, зачастую сталкивающихся с трудностями при проверке и прогнозировании своих заработков.

Однако есть у повременной системы оплаты труда и существенный недостаток, вызванный тем обстоятельством, что в нее не встроен механизм учета количества и качества труда (индивидуального или группового). Поэтому данная система не стимулирует рост эффективности и производительности труда.

Повременная форма оплаты труда имеет свои виды: простая повременная, повременно – премиальная, почасовая, понедельная, помесячная.

Простая повременная оплата трудачаще всего применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, технических специалистов и служащих, когда оплата труда не связывается с конечным результатом и непосредственно не влияет на качество продукции и услуг (в частности, для кладовщиков, табельщиков, кассиров, учетчиков, курьеров, вахтеров, лифтеров и др.) [4, c. 187].

При этой системе оплаты труда размер заработной платы зависит от тарифной ставки или оклада и отработанного времени.

При повременно − премиальной системе оплаты труда работник сверх зарплаты (тарифа, оклада) за фактически отработанное время дополнительно получает и премию. Она связана с результативностью того или иного подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты труда.

### **1.2. Состав фондов оплаты труда**

Повременная система оплаты труда подразделяется по способу начисления заработной платы на три вида: почасовую, поденную и месячную.

При почасовой оплате расчет заработка производится исходя из часовой тарифной ставки и фактически отработанных работником часов.

При поденной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работников в данном месяце, а также числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц.

Заработная плата начисляется исходя из тарифной ставки за час и фактически отработанного времени, которое отмечается в табелях учета рабочего времени.

Затем на основе тарифной ставки рассчитывается повременная заработная плата.

При помесячной оплате заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу. Такая разновидность повременной оплаты труда называется окладной системой [16, c. 89].

Состав фондов заработной платы представлен на рис. 1.2.

Рис. 1.2. Состав фондов заработной платы

Сведения о фонде оплаты труда позволяют проанализировать издержки на рабочую силу, для построения счета образования доходов в системе национальных счетов (СНС), для анализа экономического роста и уровня жизни, для построения межотраслевого баланса.

Изменение заработной платы не ведет к соответствующему к изменению материального благополучия сотрудников, так как возможно изменение инфляции, которая различает номинальную и реальную оплату труда.

Номинальная заработная плата представляет собой общую сумму денег, которые получает работник за выполненный объем работ, оказанные услуги, отработанное время.

Реальная заработная плата представляет собой сумму жизненных благ, которые можно купить за номинальную зарплату при данном уровне цен на товары и услуги, то есть характеризует покупательную способность.

Отличие в уровне оплаты труда повышает потребность в достоверной информации о доходах населения. Статистическое наблюдение организовано для получения данных об уровне заработной платы в разрезе видов экономической деятельности, по малым и крупным предприятиям и организациям разных форм собственности, для отдельных категорий работников, по структуре заработной платы, географическому положению. Полученные сведения позволяют реализовывать определенные задачи (рис. 1.3).

Данные об оплате труда собирается из обследований рабочей силы, отчетностей предприятий, опросов домашних хозяйств, а также административных источников. Информация о заработной плате для предприятий всех форм собственности формируются на основе бланков обследования по форме № 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников». Отчет по данной форме предоставляют юридические лица всех видов экономической деятельности и форм собственности. При заполнении данной формы предоставляются следующие сведения: фонд начисленной заработной платы; среднесписочная численность работников; выплаты социального характера.

Рис. 1.3. Статистические методы для исследования оплаты труда

Таким образом, для организаций, не являющихся малыми предприятиями, наблюдение осуществляется непрерывным методом. Многие из них передают данные по форме № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников». Небольшой количество крупных и средних организаций, в которых среднесписочная численность сотрудников меньше 15 человек могут предоставлять сведения один раз в год по форме федерального статистического наблюдения

Следует отметить, что основным источником информации при расчете оплаты труда по видам экономической деятельности являются обследования различных предприятий и организаций.

В современных условиях оплаты труда лежит тарифный заработок, который оценивает единицу услуги труда. Основной идеей тарифного заработка является выделение вознаграждения, которое соотносится с рабочим местом, а не с конкретным сотрудником. Тарифные ставки во многом зависят от единицы времени или от единицы продукции [16, c. 93].

Рис. 1.4. Основные показатели фонда оплаты труда

Одним из показателей анализа оплаты труда является фонд заработной платы, который включает прямые и косвенные выплаты по заработной плате. Состав фонда представлен на рис. 1.4.

### **1.3. Система показателей, характеризующих уровень заработной платы**

Федеральной службой государственной статистики осуществляется сбор статистический данных о начисленной заработной плате сотрудников организаций и предприятий в разрезе видов экономической деятельности, субъектов и федеральных округов России. Информация собирается по данным сплошных или выборочных обследований предприятий и организаций всех видов экономической деятельности и всех форм собственности, которые проводятся на регулярной основе.

Следует учитывать, что ежемесячная и ежеквартальная информация о численности работников и их начисленной заработной плате предоставляется лишь частью предприятий и организаций, Федеральной службе государственной статистики приходится ежемесячно проводит статистическую оценку ключевых показателей по всему спектру организаций (рис. 1.5).

Рис. 1.5. Статистические показатели для оценки среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников предприятий и организаций в России

В оплату труда входят все виды заработков с компенсационными выплатами, премиями, доплатами, надбавками и т. д. Для предприятий, использующих наемную рабочую силу, их стоимость определяется как затраты в расчете на одного сотрудника за единицу времени. Основные показатели оплаты труда представлены в табл. 1.1 [16, С. 136-139].

Таблица 1.1

Система показателей оплаты труда

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателя | Формула расчета |
| Фонд оплаты труда | $$ФОТ=\overbar{ЗП}\*\overbar{С}$$ |
| Средняя номинальная заработная плата | $$\overbar{х\_{н}}=\frac{ФОТ}{\overbar{с}}$$ |
| Средняя реальная заработная плата | $$\overbar{х\_{р}}=\frac{\overbar{х}\_{н}}{ИПЦ}$$ |
| Среднемесячная заработная плата | $$\overbar{х}\_{мес}=\frac{МФЗП}{\overbar{с}}$$ |
| Среднедневная заработная плата | $$\overbar{х\_{дн}}=\frac{ДФЗП}{\sum\_{}^{}ЧД}$$ |
| Среднечасовая заработная плата | $$\overbar{х\_{ч}}=\frac{ЧФЗП}{\sum\_{}^{}ЧЧ}$$ |

Основной показатель, который определяет уровень заработной платы, — фонд оплаты труда (ФОТ). Он определяется произведением оплаты труда и среднесписочной численностью работающих.

$ФОТ=\overbar{ЗП}\*\overbar{С}$ (1.1)

Где ФОТ — фонд оплаты труда;

$\overbar{ЗП}$ — среднемесячная заработная плата;

$\overbar{С}$ — среднесписочная численность работников.

Определить изменение ФОТ под влиянием каждого отдельного показателя можно следующим образом:

1) изменение под влиянием среднесписочной численности работников:

$∆ФОТ\left(\overbar{с}\right)=\sum\_{}^{}\overbar{ЗП}\_{0}(\overbar{С\_{1}}-\overbar{С}\_{0})$ (1.2)

2) изменение под влиянием среднего уровня оплаты труда:

 (1.3)

 (1.4)

3) общее изменение фонда оплаты труда:

 (1.5)

 (1.6)

Наиболее существенными статистическими характеристиками являются:

– средняя номинальная заработная плата на одного сотрудника за период (денежная сумма с учетом налогов и других удержаний), которая исчисляется путем деления ФОТ на среднесписочную численность работников:

 (1.7)

– минимальный уровень оплаты труда, которая устанавливается законодательством;

– средняя реальная заработная плата за период представляет собой покупательную способность номинальной заработной платы и исчисляется делением номинальной заработной платы на индекс потребительских цен:

 (1.8)

Индекс потребительских цен (ИПЦ) рассчитывается:

 (1.9)

Среди представленных показателей особенно важным является средний уровень оплаты труда в рамках статистического исследования. Различают среднемесячную, среднедневную и среднечасовую заработную плату.

Среднемесячная заработная плата — отношение фонда заработной платы (ФЗП), начисленного за месяц, к среднесписочной численности работников [12]:

$\overbar{х}\_{мес}=\frac{МФЗП}{\overbar{с}}$ (1.10)

Среднедневная заработная плата — отношение дневного ФЗП к отработанному времени, учтенному в человеко-днях:

 (1.11)

Также следует отметить связь между среднемесячной и среднедневной заработной платой, которая выражается:

$\overbar{х\_{мес}}=\overbar{х\_{дн}}\*\overbar{Т}\*К\_{2}$ (1.12)

где  — средняя фактическая продолжительность рабочего периода;

— коэффициент увеличения фонда заработной платы, начисленного за месяц за счет доплат.

 (1.13)

Среднечасовая заработная плата представляет собой отношение часового фонда заработной платы к отработанным человеко-часам:

 (1.14)

Взаимосвязь между среднедневным и среднечасовым заработком выражается:

 (1.15)

Где $\overbar{t} $— средняя фактическая продолжительность рабочего дня;

$К\_{1} $— коэффициент увеличения дневного фонда заработной платы за счет доплат.

 (1.16)

При помощи индексов переменного состава, постоянного состава и структурных сдвигов проводиться анализ изменения уровней средней заработной платы по различным видам экономической деятельности.

Индекс переменного состава позволяет охарактеризовать изменение среднего уровня заработной платы в отчетном периоде по сравнению с базисным в зависимости от изменения средней заработной платы отдельных видов деятельности и удельного веса численности работников этих видов деятельности.

Индекс постоянного состава заработной платы рассчитывается, когда есть необходимость отразить изменение среднего уровня заработной платы в отчетном периоде по сравнению с базисным без учета структурного элемента (изменения доли численности работников):

 (1.17)

 (1.18)

Когда необходимо оценить влияние структуры на изменение среднего уровня заработной платы, то рассчитывается индекс структурных сдвигов:

С помощью данных показателей в статистическом анализе проводится сравнительная характеристика среднемесячной номинальной и реальной заработной платы в регионах России и по видам экономической деятельности, индексный анализ динамики заработной платы и фонда оплаты труда, проанализирована дифференциации заработной платы в региональном аспекте, построены многомерные группировки по уровню оплаты труда.

### **ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СИБИРСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ РОССИИ**

### **2.1. Анализ средней заработной платы в Республике Тыва**

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников рассчитывается на основе сведений, полученных от организаций, путем деления фонда начисленной заработной платы работников на среднесписочную численность работников и на количество месяцев в отчетном периоде.

В фонд заработной платы включаются начисленные работникам суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах

- (с учетом налога на доходы физических лиц и других удержаний в соответствии с законодательством Российской Федерации) за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер. Суммы включаются независимо от источников их выплаты, статей бюджетов;

- и предоставленных налоговых льгот в соответствии с платежными документами, по которым с работниками производятся расчеты по заработной плате, премиям и так далее, независимо от срока их фактической выплаты.

Реальная начисленная заработная плата характеризует покупательную способность заработной платы в отчетном периоде в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги по сравнению с базисным периодом. Для этого рассчитывается индекс реальной начисленной заработной платы путем деления индекса номинальной начисленной заработной платы на индекс потребительских цен за один и тот же временной период.

Среднемесячная начисленная заработная плата работников в целом по субъектам Российской Федерации рассчитывается делением фонда начисленной заработной платы работников списочного и несписочного состава, а также внешних совместителей на среднесписочную численность работников и на количество месяцев в отчетном периоде.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников за год рассчитывается на федеральном уровне на основании сведений, полученных территориальными органами Росстата от организаций всех видов экономической деятельности и форм собственности, включая малые предприятия и микропредприятия.

Часто в СМИ пишут, что Республика Тыва – один из беднейших регионов страны. А вот что сообщает Управление федеральной службы государственной статистики по Красноярскому края, Республике Хакасия и Республике Тыва (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Среднемесячная номинальная начисленная и реальная заработная плата работников организаций Республики Тыва[[1]](#footnote-1)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата | Реальная начисленная заработная плата, в % к предыдущему периоду |
| рублей | в % к предыдущему периоду |
| 2017 | 31251,1 | 104,8 | 101,6 |
| 2018 | 35778,8 | 114,5 | 111,0 |
| 2019 | 39672,8 | 110,9 | 106,8 |
| 2020 | 44104,2 | 111,2 | 107,0 |
| 2021 | 46084,3 | 104,5 | 98,1 |
| 2022 | 51781,7 | 112,4 | 100,7 |

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций Республики Тыва в 2022 г. сложилась в размере 51781,7 рубля и по отношению к 2021 году выросла на 12,3% процента, а реальная заработная плата (с учётом роста цен) увеличилась на 2,6%.

### **2.2. Анализ средней заработной платы в Красноярском крае**

Одним из составляющих уровня жизни населения является показатель «номинальная начисленная заработная плата работников». Он учитывается в официальной статистике и определяется в виде отношения фонда заработной платы к среднесписочной численности работников за конкретный период.

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату (оплата труда работника) следующим образом: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки, стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [15, С. 117-119].

Отдельные аспекты статистического исследования показателя номинальная заработная плата были рассмотрены в ряде наших публикаций, например. В данной статье мы продолжим соответствующий анализ, ставя цель проведение статистического исследования среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников в Красноярском крае за 2017-2022 гг. Частными задачами для ее реализации являются:

1 – анализ динамики данного показателя в целом по Красноярскому краю;

2 – исследование тенденций этой категории оплаты труда в разрезе сфер экономической деятельности с выполнением их распределения по убыванию величины номинальной заработной платы и сравнении со средними значениями по краю;

3 – выполнение группировки сфер деятельности по величине прироста анализируемого показателя за 5-летнй период с выявлением отраслей с минимальными и максимальными значениями.

Прикладной анализ выполнялся на данных официальной статистики по Красноярскому краю с применением методов: динамических рядов, ранжирования, группировки, табличного и графического. В табл. 2.2 отразим динамику номинальной заработной платы работников на территории края с использованием метода динамических рядов.

Таблица 2.2

Среднемесячная номинальная начисленная и реальная заработная плата работников организаций Красноярского края[[2]](#footnote-2)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата | Реальная начисленная заработная плата, в % к предыдущему периоду |
| рублей | в % к предыдущему периоду |
| 2017 | 41116,7 | 106,9 | 103,9 |
| 2018 | 45635,3 | 111,0 | 108,2 |
| 2019 | 49932,2 | 109,4 | 104,2 |
| 2020 | 54425,6 | 109,0 | 105,5 |
| 2021 | 60608,4 | 111,4 | 104,1 |
| 2022 | 71728,2 | 118,3 | 103,6 |

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций в 2022 г. Красноярского края сложилась в размере 71728,2 рубля и по отношению к соответствующему периоду предыдущего года выросла на 8,3 процента, реальная заработная плата (с учетом роста цен) увеличилась на 6,9 процента.

Наличие устойчивой положительной тенденции изменения номинальной заработной платы на территории края является основополагающим выводом. По итогам 2021 г. ее размер составил 60 608 руб., что выше базового 2017 г. на + 19 491 руб. или на +47,4 %. При цепном сравнении наибольший прирост показателя фиксировался в 2021 г. в сравнении с прошлым: + 6 182 руб. при темпе 111,4 %.

Выполненное статистическое исследование в выбранной сфере дает возможность сформулировать некоторые итоги:

1. На территории Красноярского края через повышение размера номинальной начисленной заработной платы успешно реализуется одно из направлений социальной политики;

2. Различия значений заработной платы по сферам деятельности и величина приростов могут влиять на трудоустройство граждан по секторам экономики с выбором тех, где значения указанных показателей максимальны;

3. Номинальная заработная плата является одним из основных источников доходов населения, лежит в основе расчета реальной оплаты с учетом изменения цен на товары и услуги. На базе указанных показателей в регионах осуществляется прогнозирование объемов продаж розничной торговли, предприятий питания, развития рынка платных услуг. Отсюда получение аналитической информации статистического исследования в указанной области представляется крайне важной.

### **2.3. Анализ средней заработной платы в Республике Хакасия**

В основе расчета средней заработной платы в РФ, по сути, лежит среднее арифметическое:

Среднемесячная номинальная зарплата = Фонд начисленной зарплаты / Среднесписочная численность работников / Число месяцев в отчетном периоде. При этом в фонде начисленной заработной платы учитывается:

- оплата труда (в денежной и натуральной форме, за отработанное и неотработанное время);

- регулярные премии и единовременные поощрения;

- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;

- доплаты и надбавки;

- оплата питания и проживания, имеющая систематический характер.

Очевидно, что средняя номинальная зарплата является классическим примером «средней температуры по больнице». Ведь в общий фонд зарплаты попадают и доходы руководителей, и простых работников. Отметим также, что данный показатель считается исходя из отчетности, представленной организациями и ИП. То есть только из «белых доходов» населения, с которых уплачены налоги и начислены взносы. Зарплаты в конвертах не учитываются.

Среднюю зарплату по стране, как и другие макроэкономические показатели, рассчитывает и публикует Росстат. Расчет делается по официальной информации от работодателей, которые сдают отчетность и платят страховые взносы за своих сотрудников. Статистические данные публикуются в ежемесячных, ежеквартальных и годовых обзорах. Также есть специальная статистика по средней зарплате в регионах, по отдельным профессиям и сферам деятельности.

Таблица 2.3

Среднемесячная номинальная начисленная и реальная заработная плата работников организаций Республики Хакасия[[3]](#footnote-3)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата | Реальная начисленная заработная плата, в % к предыдущему периоду |
| рублей | в % к предыдущему периоду |
| 2017 | 33978,1 | 104,5 | 101,6 |
| 2018 | 37874,1 | 111,5 | 107,9 |
| 2019 | 40548,0 | 107,1 | 101,6 |
| 2020 | 43800,2 | 108,0 | 104,0 |
| 2021 | 47817,2 | 109,2 | 100,7 |
| 2022 | 54522,3 | 114,0 | 98,1 |

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций Республики Хакасия в 2022 г. сложилась в размере 54522,3 рубля и по отношению к соответствующему периоду предыдущего года выросла на 15,4 процента, реальная заработная плата (с учетом роста цен) увеличилась на 4,8 процента.

Таким образом, можно сделать вывод, что из всех трёх регионов самая высокая среднемесячная номинальная начисленная и реальная заработная плата работников организаций наблюдается в Красноярском крае.

На втором месте идёт Республика Хакасия, заработная плата оказалась меньше на 17205,9 руб. в среднем, по сравнению с Красноярским краем.

Меньше всех среднемесячная номинальная начисленная и реальная заработная плата работников организаций отмечено у Республики Тыва, всего лишь на 2704,6 руб. меньше, чем у Республики Хакасии.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Затраченные усилия работника вознаграждаются заработной платой. Это является одним из лучших способов мотивации работников. Заработная плата имеет ряд преимуществ: благоприятствует улучшению материального достатка людей, а также, стимулирует повышение общественного производства.

Мотивация – это процесс создания условий, которые влияют на человека для достижения им определённых целей. Благодаря исследованиям мы выяснили, что существуют определённые правила, позволяющие повысить эффективность мотивационных мероприятий в организациях.

Существует большое обилие видов заработной платы. Порядок исчисления регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы являются способами установления зависимости между количеством и качеством, иначе говоря между мерой труда и его оплатой. Все организации, за исключением государственных, вправе самостоятельно устанавливать формы и системы оплаты труда. Система вознаграждения за труд не должна подрывать перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативных результатах. Регулирование оплаты труда реализовывается на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров. Оплата труда работников осуществляется в неотложном порядке по отношению к прочим платежам предприятия после уплаты налогов.

Система оплаты труда – это способ исчисления размеров вознаграждения, который подлежит выплате работникам предприятия в соответствии с произведёнными ими затратами труда или по итогам труда. На сегодняшний день выделяют следующие системы оплаты труда: тарифная; бестарифная; плавающих окладов; оплаты труда на комиссионной основе. Заработная плата должна выплачиваться в сроки.

Между мерой труда и размером его оплаты должно быть правильное соотношение, то есть справедливое вознаграждение за достойный труд. Целью анализа показателей по труду и заработной плате является изучение, и оценка эффективности использования рабочей силы затрат труда. Каждая организация сама обдумывает и реализовывает в действительность те или иные предложения по улучшению трудовых показателей.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Алехина, 0. Е. Стимулирование развития работников организации / 0. Е. Алехина. — Текст : непосредственный // Управление персоналом. — 2014. — № 1. — С. 50-52.
2. Бельчик, Т. А. Экономика труда : учебное пособие / Т. А. Бельчик. — Кемерово : КемГУ, 2019. — 234 с. — ISBN 978-5-8353-2364-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/115656 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Владимирова, Л. П. Организация и нормирование труда / Л. П. Владимирова. — М.: ЭКЗАМЕН, 2013. — 370 c. — Текст : непосредственный.
4. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. — М.: НОРМА – ИНФРА, 2013. — 187 c. — Текст : непосредственный.
5. Иванюга, Т. В. Статистика : учебно-методическое пособие / Т. В. Иванюга. — Брянск : Брянский ГАУ, 2022 — Часть 1 : Теория статистики — 2022. — 70 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/304799 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
6. Каримова, А. А. Статистика (Часть II) : учебное пособие / А. А. Каримова. — Оренбург : ОГПУ, 2021 — Часть 2 — 2021. — 121 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/174761 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
7. Колосова, О. Г. Компенсационный менеджмент / О. Г. Колосова. — Санкт-Петербург : Лань, 2023. — 128 с. — ISBN 978-5-507-45139-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/284189 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
8. Леонидова, Г. В. Заработная плата и эффективность труда: взгляд социолога / Г. В. Леонидова, А. В. Попов. — Вологда : ВолНЦ РАН, 2015. — 50 с. — ISBN 978-5-93299-293-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/125268 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
9. Мартюков, Р. А. Экономика производств и производственных систем : учебно-методическое пособие / Р. А. Мартюков. — Омск : СибАДИ, 2022. — 149 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/270905 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
10. Милосердова, А. Н. Бухгалтерский финансовый учет : учебное пособие / А. Н. Милосердова, Е. Ю. Пухова, Н. А. Софьин. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2021. — 297 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/191516 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
11. Москаленко, Н. В. Бухгалтерская финансовая отчётность : учебное пособие / Н. В. Москаленко, Е. А. Кириченко, С. С. Чикурова. — Тамбов : ТГТУ, 2021. — 140 с. — ISBN 978-5-8265-2347-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/320522 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
12. Мотивация персонала в современной организации / Бавина, А. П, Василенко [и др.]. — Под общ. ред. С.Ю. Трапицына. — СПб. : ООО «Книжный Дом», 2014. — 240 c. — Текст : непосредственный.
13. Организация производства и управление предприятием : учебное пособие. — Минск : БНТУ, 2022. — 61 с. — ISBN 978-985-583-427-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/325643 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
14. Перекаренкова, Ю. А. Оплата труда в Красноярском крае: Основные результаты системной трансформации / Ю. А. Перекаренкова. — Текст : непосредственный // Экономическое развитие региона: Управление, инновации, подготовка кадров. — 2019. — № 6. — С. 398-403.
15. Першина, Т. А. Статистический анализ заработной платы в Российской Федерации и ее регионах : монография / Т. А. Першина, Е. А. Долгих, А. Д. Крючкова. — Москва : МосГУ, 2021. — 100 с. — ISBN 978-5-907410-34-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/259376 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
16. Поклонова, Е. В. Статистический анализ среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников (на примере Красноярского края) / Е. В. Поклонова, А. В. Александрова. — Текст : непосредственный // Экономика, бизнес, инновации. — 2022. — С. 114-119.
17. Проблемы современной экономики: глобальный, национальный и региональный контекст : сборник научных трудов / главный редактор М. Е. Карпицкая. — Гродно : ГрГУ им. Янки Купалы, 2022. — 528 с. — ISBN 978-985-582-538-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/314216 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
18. Пятова, О. Ф. Анализ и диагностика финансовохозяйственной деятельности предприятия: практикум : учебное пособие / О. Ф. Пятова. — Самара : СамГАУ, 2023. — 152 с. — ISBN 978-5-88575-702-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/329972 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
19. Пятова, О. Ф. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / О. Ф. Пятова, Т. В. Шумилина ; составители части трудового процесса и его формы. Рассмотрены положения о показателях эффективности труда [и др.]. — Самара : СамГАУ, 2022. — 177 с. — ISBN 978-5-88575-682-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/301952 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
20. Социально-экономическая статистика : учебное пособие / Н. Р. Куркина, Л. В. Стародубцева, М. В. Бикеева, А. В. Катынь. — Саранск : МГПИ им. М.Е. Евсевьева, 2021. — 150 с. — ISBN 978-5-8156-1313-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/176292 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
21. Стефанова, Н. А. Экономика : учебное пособие / Н. А. Стефанова. — Самара : ПГУТИ, 2021. — 299 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/301199 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
22. Тарасова, И. Н. Комплексный анализ хозяйственной деятельности : учебно-методическое пособие / И. Н. Тарасова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2021. — 120 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/195224 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
23. Филобокова, Л. Ю. Бухгалтерский учет. Практикум : учебное пособие / Л. Ю. Филобокова. — Москва : РТУ МИРЭА, 2022. — 125 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/311393 (дата обращения: 08.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
24. Шепеленко, С. Т. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / С. Т. Шепеленко. — Под общ. ред. С.Ю. Трапицына. — М. : ИКЦ «Март», 2014. — 160 c. — Текст : непосредственный.
1. <https://24.rosstat.gov.ru> – официальный сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасии и Республике Тыва [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://24.rosstat.gov.ru> – официальный сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасии и Республике Тыва [↑](#footnote-ref-2)
3. <https://24.rosstat.gov.ru> – официальный сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасии и Республике Тыва [↑](#footnote-ref-3)