**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ЗАТРАТ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

**Бикбова Регина Ильдаровна**

e-mail: bikbova\_r@bk.ru

**Научный руководитель: Исхаков Альберт Тагирович – доцент, д.э.н.**

e-mail:

ФГБОУ ВО «Казанский государственный аграрный университет»

**Аннотация.** В данной статье раскрывается понятие затрат по оплате труда и то, что к ним относится. Представлены фомулы расчёта затрат на отдельного рабочего, а также формулы зарплатоёмкости и зарплатоотдачи. Рассматриваются сведения о факторах, влияющие на затраты по оплате труда. Повествует об основной целью управления трудовыми затратами.

**Ключевые слова**: затраты по оплате труда, формула расчёта затрат, зарплатоёмкость, зарплатоотдача, предприятие.

**THE ECONOMIC ESSENCE OF LABOR COSTS**

**Bikbova Regina Ildarovna**

e-mail: bikbova\_r@bk.ru

**Scientific supervisor: Iskhakov Albert Tagirovich – Associate Professor.**

e-mail:

Kazan State Agrarian University

**Annotation** This article reveals the concept of labor costs and what applies to them. The formulas for calculating the costs of an individual worker, as well as the formulas of wage intensity and salary return are presented. The information about the factors affecting the labor costs is considered. Tells about the main purpose of labor cost management.

**Keywords:** labor costs, cost calculation formula, salary intensity, salary output, enterprise.

Затраты на оплату труда - это суммы денежных средств, направленные на содержание основного персонала и тех, кто не состоит на обеспечении организации, затраты, нацеленные на предоставление сотрудникам трудовой деятельности, а также на стимулирующие и компенсирующие доплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

К затратам на оплату труда относят:

– основную заработанную плату, выплачиваемую сотрудникам, состоящим и не состоящим на содержании у предприятия за совершенную ими трудовую деятельность, рассчитанную на основе уровня оплаты труда по отношению к единице созданного товара или выполнения трудовой задачи, тарифной ставки, а также на основе установленной трудовым договором суммы оплаты труда для рабочих за их трудовые операции, назначаемые каждый месяц без дополнительных выплат в соответствии с применяемой системой оплаты труда в организации;

– натуральный продукт, который может получить работник взамен своих трудовых действий;

– мотивирующие доплаты, например, премии, включая натуральный продукт по стоимости полученной премии, за отличные результаты своей деятельности, различные вознаграждения работников (за выслугу лет, за отличительные показатели в течение года, надбавки к должностным окладам, за лучшие трудовые умения и навыки в коллективе и т.д.);

– различные компенсации, выплачиваемые в случае нарушения трудового режима и условий при работе, дополнительные выплаты и надбавки к должностным окладам в случае, если работник выходит в ночную смену или берёт несколько смен в день, также если он совмещает несколько трудовых обязанностей, работает в условиях, где может подвергнуться нарушению здоровья и безопасности, выдвигает какие-нибудь идеи, помогающие увеличению производства предприятия;

– бесплатно выдаваемые работнику денежные средства, направленные на обеспечение коммунальными услугами, в случае необходимости предоставляются продукты, постоянное питание, бесплатные жильё (если же предприятия не может выделить его, только компенсирует недостаток суммой денежных средств), также для выполнения трудовой деятельности в комфорте рабочей одеждой, необходимым оборудованием (всё это имеет возможность остаться в личном пользовании у рабочих или предприятия предоставляет выбор купить у них необходимые по заниженной цене);

– дополнительные выплаты тем сотрудникам, которые были в служебной командировке, временно не могли выполнять трудовые задачи в момент простоев производства, являлись кормящими матерями или учащимися, недавно проходили повышение квалификации (то есть за не проработанное (неявочное) время на производстве);

– выплаты в виде отпускных (дополнительных), оплата за пропущенный отпуск, в случае необходимости оплата для проезда на место отпуска, провоз багажа тех сотрудников, что работают на территории Севера и в приближенных к ним окрестностях и другое.

Чтобы найти затраты на оплату труда и начисления на выплаты, необходимо стоимость единицы рабочего времени умножить на количество потраченного времени, необходимое на предложение услуг или совершение трудовых операций.

Для каждого сотрудника затраты рассчитываются отдельно.

 $Зоп.т = Пст \* Тусл$ (1),

где

Пст - повременная ставка по штатному расписанию;

Тусл - нормы рабочего времени, потраченные сотрудниками, состоящие на обеспечении у предприятия.

Затраты на основную оплату труда, дополнительные выплаты (премий, компенсации), оплата отпусков, листа по нетрудоспособности для сотрудников относят к явным затратам.

Выделим факторы, влияющие на затраты по оплате труда:

- численность сотрудников на предприятии (те, кто находится на содержании у компании и те, кто не состоит, то есть выполняет работу по договору, заключённому между работодателем и работником;

- размер оклада - строго установленная сумма денежных средств, получаемые сотрудникам в конце каждого месяца, но без дополнительных выплат. У одних сотрудников он может быть высоким, чем у других.

- тарифная ставка - установленная заработная плата для сотрудников и тех, кто имеет служебное положение за единицу рабочего времени;

- товарооборот - вес продаж продукции и предложения услуг за конкретный промежуток времени в рублях;

- опоздание, простое, порчи продукции;

 - минимальный размер оплаты труда, установленный государственными органами;

- размер компенсационных выплат для отдельных категорий работников;

– принадлежность предприятия к определённой местности (местное регулирование оплаты труда);

- установленная на предприятии система оплаты труда.

На эффективность затрат по оплате труда влияют зарплатоёмкость и зарплатоотдача.

Первый показатель показывает значительную долю зарплаты при выпуске товара в рублях.

Чтобы найти зарплатаёмкость продукции необходимо затраты труда, с учётом что часть зарплаты ушла на взносы фонды (Зф), разделить на выпуск товара в рублях (Вп).

 $Зём=\frac{Зф}{Вп}$ (2)

Зарплатаёмкость отражает сумму денежной массы, которая уходит на рубль выпуска товаров

По другой формуле, чтобы найти вышесказанный показатель, необходимо среднюю численность работников за отчётный период (Р) умножить на затраты по оплате труда, включая все взносы фонды (Зф).

 $Зём=Р\*Зф$ (3)

Чтобы на предприятии данный показатель был низким, компаниям нужно выбрать, что лучше сделать: уменьшить время на изготовление одного товара или же затраты на содержание и заработанную плату рабочим.

Второй показатель показывает, сколько товаров было создано на рубль затрат, которые пошли на содержание и заработную плату работникам.

Также он может рассчитываться от выручки предприятия.

В зависимости от того, сможет ли предприятие изготовить и продать свою продукцию в большом количестве и по хорошей цене, то есть перевыполнить свой план, то расчёт зарплатоотдачи принесёт отличные результаты. В противном случае, если предприятие не сможет уложиться в срок по своим планам, появятся проблемы (увеличатся затраты на трудовой коллектив).

Основной целью управления затратами труда является установление связи между трудовым вкладам сотрудника с результатами деятельности организации.

Управление затратами труда на предприятии позволяет решить следующие задачи:

– установление важности управления затратами труда как элемента, который способен повысить эффективность деятельности предприятия;

– разделение затрат труда по функциям управления;

– начисление затрат труда за один товара, за одну операцию;

– создание или поиск тех информационных технологий, которые позволит оценить затраты труда при принятии управленческого решения;

– выбор запасных вариантов для снижения затрат труда.

Таким образом, учёт затрат по оплате труда является важным элементом бухгалтерского учёта, который позволяет определить реальные расходы на оплату труда, контролировать заработную плату работников, принимать решения по повышению или снижению заработных плат, улучшить затраты на персонал и повысить эффективность работы предприятия в целом.

Список использованной литературы

1. Кутинова, К.А. Расчеты с персоналом по оплате труда в учетной системе организации [Текст] / К.А. Кутинова // Актуальные вопросы современной экономики. — 2021. — № 2. — С. 65-71.
2. Молодой учёный: официальный сайт. – Москва. - URL: <https://moluch.ru/archive/63/9956/> (дата обращения: 16.05.2023).
3. Present 5: официальный сайт. – Москва. - URL: [<https://present5.com/ekonomika-upravleniya-personalom-tema-3-analiz-planirovanie/>](https://moluch.ru/archive/63/9956/) (дата обращения: 21.04.2023).

© Бикбова Р.И.,Исхаков А.Т. 2023