

**Журавлева Екатерина Владимировна**,  
обучающаяся, Ангарский государственный технический университет,  
e-mail: zhuravlevaev92@mail.ru

**Филимонова Юлия Владимировна**,  
к.э.н., зав. кафедрой, Ангарский государственный технический университет,  
e-mail: f\_julya@mail.ru

## **СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ**

**Zhuravleva E.V., Filimonova Yu.V.**

## **THE SPECIFICS OF THE FORMATION OF WAGES AT ENTERPRISES OF VARIOUS FORMS OF OWNERSHIP**

**Аннотация.** Выделены различия форм оплаты труда на предприятиях разных форм собственности.

**Ключевые слова:** оплата труда, организационно-правовая форма собственности, персонал.

**Abstract.** The differences in the forms of remuneration at enterprises of different forms of ownership are highlighted.

**Keywords:** remuneration, organizational and legal form of ownership, staff.

Заработная плата является основой благополучия населения нашей страны. На величину заработной платы работников предприятия большое влияние оказывает его организационно-правовая форма собственности.

На предприятиях любой формы собственности могут применять бестарифную систему оплаты труда, при которой заработная плата каждого работающего на предприятии рассчитывается пропорционально его вкладу в общий результат работы всего коллектива и зависит от квалификационного уровня работающего и отработанного им времени.

В кооперативах и на малых предприятиях, которые, как правило, применяют подрядные формы организации труда, сначала выплачивается аванс непосредственно за работу, а затем, после сбыта продукции и получения выручки, производится расчет заработной платы в виде доли или процента от доходов.

Для работающих по соглашениям и договорам работников применяется комиссионная оплата труда, устанавливаемая в виде процента от стоимости реализованной продукции, произведенной работниками по трудовому соглашению [1].

Одной из разновидностей комиссионной оплаты является использование «ставки трудового вознаграждения», которая устанавливается в виде фиксированного процента от суммы оплаты, получаемой предприятием в соответствии с его договорами. Эта ставка применяется организациями, оказывающими услуги сервиса, страхования и консалтинга в области научно-технических разработок.

Для управленческого персонала и специалистов в организациях различных форм собственности может применяться система «плавающих окладов», в

соответствии с которой зарплата сотрудника ежемесячно пересматривается и устанавливается в зависимости от выручки, выполнения плана, процента производственного брака и других объективных показателей.

Источником оплаты труда работников акционерного общества является часть доходов и иные средства, полученные в результате хозяйственной деятельности общества. Оплата труда при этом зависит от конечных результатов хозяйственной деятельности структурных подразделений и общества в целом.

Индивидуальный предприниматель самостоятельно устанавливает систему заработной платы для своих работников. Размер заработной платы сотрудников зависит от количества отработанных часов и может иметь форму почасовой ставки или определенного оклада за отработку установленного времени. Также оклады работников частных предприятий могут формироваться в виде процента от фактической прибыли.

В старательных артелях, большинстве строительных и промышленных кооперативов заработная плата выплачивается по трудодням. В основе начисления заработной платы работнику лежит коэффициент, учитывающий его образование, стаж работы, деловые качества, владение несколькими профессиями. Труд руководителей артели и высококвалифицированных специалистов оплачивается по фактической стоимости трудодня с применением повышающих коэффициентов [2].

В учреждениях бюджетной сферы оплата труда работника формируется из базовой части, а также компенсационных и стимулирующих выплат, которые обязательно должны быть прописаны в трудовом договоре.

Таким образом, в современных условиях принципиально меняются подходы к оплате труда, поскольку оплачиваются результаты труда, и прибыль становится высшей мерой оценки количества и качества труда, а также основным источником личных доходов работников предприятий любой организационно-правовой формы собственности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. **Остапенко Ю.М.** Экономика труда: учебное пособие / Ю.М. Остапенко; Государственный Университет Управления. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 272 с. – ISBN 978-5-16-003063-0. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/261468> (дата обращения: 26.01.2024).

2. Экономика организации (предприятия): учебное пособие / Т.К. Руткаускас [и др.]; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Т.К. Руткаускас. – 2-е изд., перераб. и доп. – Екатеринбург: Изд-во УМЦУПИ, 2018. – 260 с. – Текст: непосредственный.