

EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF BUDGET SPENDING AS A FACTOR IN INCREASING THE COMPETITIVENESS OF THE ECONOMY: THE MUNICIPAL ASPECT

Zhigalova O.V.

Key words: *competitiveness of region, budget, efficiency assessment, the municipality.*

The subject of research is the analysis of existing methods of evaluating the effectiveness of budget spending by the municipalities of the region. The aim of the research is the identification of the need to renew the previously existing methods for the assessment of ineffective expenditures of municipal formations of the Russian Federation in the context of leading industries. Developed as part of this work proposal will facilitate the prompt identification of existing in municipal administration excess of expenditures and their timely elimination.

УДК: 631.158:658.32

СУЩНОСТЬ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

*Зайцева Т.Ф., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВО Ульяновская ГСХА*

Ключевые слова: *заработная плата, вознаграждение за труд, компенсации, доплаты, надбавки и премии.*

В статье раскрываются сущность и содержание заработной платы и её составляющих: вознаграждения за труд, надбавок и премий; рассматриваются порядок и условия выплат некоторых компенсаций, доплат и премий; рекомендуются показатели и размеры премирования руководителей и специалистов сельхозпредприятий.

Существует множество теорий, в которых термины «заработная плата» и «оплата труда» трактуются по-разному. Однако изменения в Трудовом кодексе РФ от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ снимают различие в определении оплаты труда и заработной платы работников.

Согласно статьи 129 Трудового кодекса – заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой ра-

боты, 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).

Исходя из содержания пункта 1 статьи 129 Трудового кодекса можно выделить три составляющие заработной платы:

- 1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты.

Современный экономический словарь определяет вознаграждение в виде денежной оплаты труда работников в форме заработной платы и премиальных выплат, зависящих от количества и качества труда.

Согласно определению Ожёгова С.И., Шведова Н.Ю. «вознаграждение» – плата за труд, услугу.

По мнению Соломанидиной Т.О., под вознаграждением понимается «то, что представляет для работника ценность или может казаться ему ценным».

Однако многие экономисты-трудовики не согласны с таким определением сущности заработной платы. Так, по мнению Волгина Н. ошибочность сформулированного законодателями определения заработной платы заключается в том, что в нём «и намёка нет на имманентную заработной плате воспроизводственную функцию». Отношение к оплате труда всего лишь как к вознаграждению за труд, а не как к средству для воспроизводства рабочей силы «развязывает руки» работодателям, побуждая их устанавливать крайне низкие размеры заработка, задерживая к тому же их выплату на два-три и более месяцев.

По мнению Ракоти В. «понятие «вознаграждение» содержит в себе оттенок награды. Вознаграждение – это дополнительная оплата к уже имеющейся сумме заработной платы за достигнутый работником результат.

Следовательно, не тариф и не весь заработок, а только его стимулирующая часть (надбавки, премии) и является вознаграждением.

В условиях рыночной экономики оплата труда действует как цена рабочей силы, потреблённой в производстве.

В модели стоимости товара заработная плата составляет важный компонент стоимости продукции:

$$S = C + V + P, \quad (1)$$

где: S – стоимость товара в денежном выражении;

C – стоимость овеществлённых средств и предметов труда;

V – стоимость рабочей силы;

P – прибавочный продукт.

Мы разделяем мнение многих экономистов-трудоуиков, которые считают, что между понятиями «заработная плата» и «оплата труда» существуют некоторые различия:

во-первых, по времени – заработная плата – это начисленное вознаграждение за труд, а оплата труда представляет собой выплату заработной платы;

во-вторых, по источникам формирования заработная плата – часть себестоимости, а оплата труда – более широкое понятие, которое, кроме начисленной заработной платы по тарифной системе и надбавок, включает премии из фонда материального поощрения, формируемого за счёт прибыли.

Рассмотрим содержание составных частей заработной платы.

Доплата к заработной плате – это денежная сумма, которая выплачивается работникам сверх тарифной ставки (оклада) с учётом интенсивности и условий труда.

Надбавка к заработной плате – это денежная выплата сверх заработной платы с целью стимулирования работников к повышению квалификации, профессионального мастерства, к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия).

Доплаты и надбавки делятся на компенсационные и стимулирующие.

Компенсационные выплаты обеспечивают возмещение потенциальных потерь работников по не зависящим от них причинам.

Стимулирующие выплаты – формирование побудительных мотивов к труду в той или иной сфере, к более высокой результативности труда.

Доплаты и надбавки, выплачиваемые к заработной плате, представлены на рисунке 1.

Рассмотрим порядок выплат некоторых доплат и надбавок.

К компенсационным выплатам, связанным с условиями труда, относятся доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда.

В процессе проведения аттестации определяются условия труда на каждом рабочем месте, которые исходя из гигиенических критериев и принципов классификации подразделяются на 4 класса:

- оптимальные (1 класс);

- допустимые (2класс);
- вредные (3класс);
- опасные (4 класс).

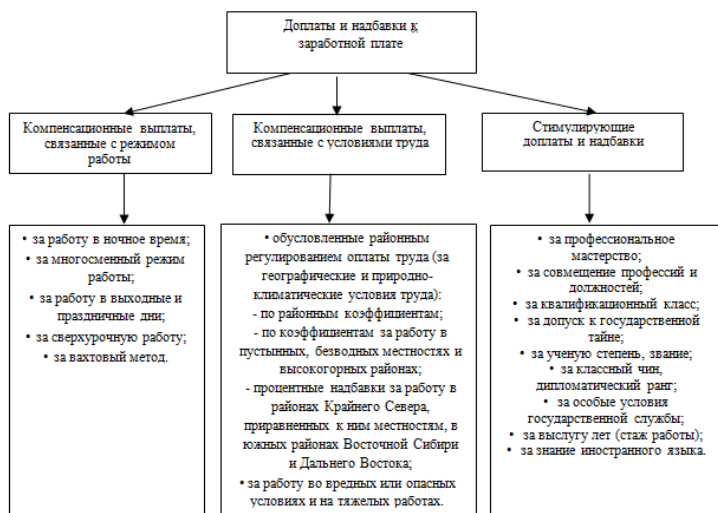


Рис. 1 – Доплаты и надбавки к заработной плате

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих подразделяются на 4 степени вредности:

- 1 степень 3 класса (3.1);
- 2 степень 3 класса (3.2);
- 3 степень 3 класса (3.3);
- 4 степень 3 класса (3.4).

Размеры доплат в зависимости от фактического состояния условий труда приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Размеры доплат в зависимости от фактического состояния условий труда

Работы с тяжелыми и вредными условиями труда	1 степень 3 класса (3.1) 2 степень 3 класса (3.2)	4,8 и 12 %
Работа с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	3 степень 3 класса (3.3) 4 степень 3 класса (3.4)	16,20 и 24 %
Опасные условия труда	4 класс	20 и 24 %

Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 определено, что размер доплаты за труд работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда, должен быть не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для видов работ с нормальными условиями труда. Работодатель может применять повышенные размеры доплаты за тяжелые и вредные условия труда. В этом случае их размеры устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Например: Труд программиста Антонова оплачивается согласно месячному окладу 24600 руб. Кроме оклада за работу на компьютере установлена доплата – 4 % оклада. Работа на компьютере относится к категории работ, связанных с опасными и вредными условиями труда.

24600 руб. \times 4% = 984 руб. 24600 руб. + 984 руб. = 25584 руб.

Специальную группу надбавок составляют районные коэффициенты к заработной плате рабочих.

Районный коэффициент к заработной плате представляет собой нормативный показатель степени увеличения размера заработной платы работников в зависимости от территориального размещения предприятия. В настоящее время на территории РФ в зависимости от степени дискомфорта, оцениваемой природно-климатическими, экономико-географическими, социально-психологическими условиями и факторами риска проживания, выделяются 5 зон. I зона – Крайний Север. Для этой территории установлен наибольший районный коэффициент ($k = 1,8-2$); II зона – местности, приравненные к Крайнему Северу – ($k = 1,6-1,8$); III зона – Дальний Восток – ($k = 1,4-1,6$); IV зона – Урал – ($k = 1,15-1,4$); V зона охватывает территорию европейской части РФ и считается комфортной (районный коэффициент $k = 1$).

Районное регулирование заработной платы включает также:

а) процентные надбавки к зарплате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачиваются по истечении 6 месяцев, а максимального размера достигают после 5 лет непрерывного стажа работы в этих районах. В зависимости от стажа работы и местности надбавки колеблются от 10 до 100 % заработка;

б) коэффициенты за работу в пустынях и безводных местностях и за работу в условиях высокогорья установлены в диапазоне от 1 до 2.

Надбавки за профессиональное мастерство. Критериями оценки уровня профессионального мастерства рабочего могут быть: стабильное обеспечение высокого качества выпускаемой продукции, строгое соблюдение технологической дисциплины, выполнение работ повышенной сложности, обслуживание важнейших участков производства,

освоение новых профессий и смежных функций и др. Вопрос об установлении надбавок за профессиональное мастерство решает работодатель. Например, для рабочих 3 разряда размер надбавки может составлять 12 % его тарифной ставки; 4 разряда – до 16 %; 5 разряда – до 20 %; 6 разряда – до 24 %; 7 разряда – до 28 %; 8 разряда – до 32 % тарифной ставки.

Надбавка за совмещение профессий и должностей. По внутреннему совместительству заработная плата может составлять более чем 50 % оклада основного сотрудника. В статье 285 ТК РФ отмечено, что оплата труда внутреннего совместителя должна производиться пропорционально отработанному времени, выработке или на других условиях, определенных трудовым договором.

Таблица 2 – Рекомендуемые показатели премирования руководителей и специалистов сельхозпредприятий

Показатели премирования	Размер премий, % от годового фонда заработной платы
Увеличение суммы выручки от реализации продукции, товаров и услуг.	2 % за каждый процент превышения плановой выручки, но не более чем на 25 % от фонда заработной платы.
Сокращение суммы долговых обязательств	5 % за каждый процент снижения основной суммы кредиторской задолженности (без учёта пеней и штрафов). По сравнению с предыдущим годом, но не более чем на 30 % фонда зарплат.
Сокращение аппарата управления, обеспечивающего рост производительности труда и снижение накладных расходов.	5 % за каждый процент снижения суммы управленческих и коммерческих расходов, но не более 15 % от фонда зарплат руководителя.
Рост рентабельности реализованной продукции.	5 % за каждый процент роста рентабельности, но не более 25 % фонда зарплат.
Сокращение удельного веса покупных ресурсов в производственных затратах.	4 % за каждый процент сокращения удельного веса покупных ресурсов.

Надбавки за квалификационный класс устанавливаются, например водителям, работающим на грузовых и легковых автомобилях, а также на автобусах: 1 класса – в размере 25 %; 2 класса – 10 %.

Кроме доплат и надбавок важную роль в деле стимулирования производительного труда играют премии.

Премия – дополнительное вознаграждение работника за высококачественный труд, т.е. за показатели, превышающие запланированные

результаты. К основным видам премирования относят вознаграждение за основные результаты деятельности, единовременные, специальные поощрения.

Премирование за основные результаты деятельности должно учитывать выполнение и перевыполнение планового задания, повышение качества продукции, рост производительности труда, экономию ресурсов и т.п. В таблице 2 приведены рекомендуемые показатели премирования руководителей и специалистов сельхозпредприятий за основные результаты деятельности.

Единовременное премирование предусматривает выплаты за выполнение особо важных заданий, срочных, форс-мажорных работ, к торжественным датам.

Специальное премирование может включать поощрения за внедрение новой техники, инновационной технологии. Премирование производится на основе положения, разрабатываемого предприятием; в нём указываются показатели, условия, размеры и источники премирования.

Правильное понимание и полный учёт особенностей сущности и содержания заработной платы будут способствовать построению более научно обоснованных систем оплаты труда, заинтересовывающих работников в достижении высоких конечных результатов производственной деятельности.

Библиографический список

1. Волгин, Н. Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики / Н. Волгин // Человек и труд. – 2009. – № 7. – С. 18 – 23.
2. Ракоти, В. О доле тарифа в оплате труда / В. Ракоти // Человек и труд. – 2009. – № 8. – С. 26 – 30.
3. Зайцева, Т.Ф. Методические основы организации оплаты труда в сельском хозяйстве / Т.Ф. Зайцева // Материалы III Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе: опыт, проблемы и пути их решения»: сборник научных трудов. Том 1. – Ульяновск: ГСХА, 2011. – С. 67 – 72.
4. Зайцева, Т.Ф. Методические основы качественной оценки труда на основе системы грейдирования / Т.Ф. Зайцева, Н.Р. Александрова // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. – 2014. – № 4. – С. 186 – 194.
5. Зайцева, Т.Ф. К вопросу совершенствования качественной оценки труда руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций / Т.Ф. Зайцева, Н.Р. Александрова // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 10-2. – С. 717 – 720.

6. Методические рекомендаций по составлению бизнес-планов создания и развития крестьянских (фермерских) хозяйств / Т.А. Дозорова, В.М. Севастьянова, Н.А. Дозорова. – Ульяновск: ГСХА им. П.А.Столыпина, 2015. – 126 с.

ESSENCE AND SOCIAL AND ECONOMIC MAINTENANCE OF THE SALARY

Zaytseva T.F.

Key words: *salary, remuneration for work, compensations, surcharges, extra charges and awards.*

In article the essence and the maintenance of a salary and its components reveal: remunerations for work, extra charges and awards; the order and conditions of payments of some compensations, surcharges and awards are considered; indicators and the amount of awarding of heads and specialists of agricultural enterprises are recommended.

УДК 368.5

ПРОБЛЕМЫ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО СТРАХОВАНИЯ

*Замалеева А.Х., студентка 4 курса экономического факультета
Научный руководитель – Голубева Е.А., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВО Ульяновская ГСХА*

Ключевые слова: *страхование, сельскохозяйственные товаропроизводители, риски, сельскохозяйственные культуры, страхование животных.*

Работа посвящена проблемам развития сельскохозяйственного страхования. Авторами выявлены основные проблемы в агростраховании и пути их преодоления.

Агрострахование, без сомнений, можно назвать высоко рисковым видом страхования, здесь в основном, все зависит от климатических условий. В России каждый год сельское хозяйство терпит убытки от засухи, стихийных бедствий, нежелательных заморозков и тому подобное. Поэтому для аграриев важно защитить свои имущественные интересы и финансовое состояние.