



«Евразийский национальный  
университет имени Л.Н.Гумилева»

Экономический факультет

Кафедра учет и анализа

ФГАОУ ВО «Российский  
университет дружбы народов»

Экономический факультет

Кафедра бухгалтерского учета,  
аудита и статистики

**«МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ УЧЕТА И АУДИТА:  
ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ  
ЭКОНОМИКИ»**

**Сборник статей Международной научно-практической  
конференции 16 апреля 2021 г.**

Нурсултан

УДК 657(47+57)

ББК 65.053

П78

Рекомендовано к печати Ученым советом  
Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева

**Рецензент** – доктор экономических наук, профессор *Алиев М.К.*

**Научные редакторы:**

заведующая кафедрой учета и анализа ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, кандидат экономических наук, ассоциированный профессор *Г.Д. Аманова*  
PhD, и.о.доцент ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Жолаева М.А.  
заведующая кафедрой бухгалтерского учета, аудита и статистики РУДН, кандидат экономических наук *М.В. Петровская*

**П78** «Международные стандарты учета и аудита: практика применения в условиях цифровой экономики»: сборник статей Международной научно-практической конференции. Астана, 16 апреля 2021 г. – Нур-Султан: ЕНУ им Л.Н.Гумилева, 2021. – 256 с.

ISBN 978 601 337 121 4

Сборник статей научно-исследовательских работ студентов, магистрантов, докторантов, профессорско-преподавательского состава по итогам Международной научно-практической конференции 16 апреля 2021 г.

Предназначен для широкого круга читателей.

Электронная версия материалов сборника размещается на сайте [www.enu.kz](http://www.enu.kz)

*Сборник научных статей участников конференции подготовлен по материалам, представленным в электронном виде. Ответственность за содержание материалов несут авторы статей.*

© Коллектив авторов, 2021  
© ЕНУ имени Л.Н.Гумилева, 2021

ISBN 978 601 337 121 4

## Экономические теории вознаграждения за труд, функции и формы оплаты труда

*Мусангалиева А.Б.*

*Студентка экономического факультета*

*ЕНУ имени Л.Н. Гумилева, г. Нур-Султан*

*Научный руководитель*

**Акимова Б.Ж.**

*кандидат экономических наук*

**Аннотация.** В статье обобщены различные точки зрения ученых экономистов в области вознаграждения за труд с момента возникновения необходимости создания накоплений для подобных целей по настоящее время. Раскрыты функции оплаты труда, основное назначение форм и систем оплаты труда как инструмента обеспечения правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты.

**Ключевые слова:** вознаграждение за труд, функции оплаты труда, форма оплаты труда, системы оплаты

### **Economic theories of remuneration for work, functions and forms of remuneration**

*Musangalieva A.B.*

*Student Economic faculty*

*L. N. Gumilev ENU, Nursultan city*

*Scientific director*

**Akimova B. Zh.**

*Candidate of economic Sciences*

**Annotation.** The article summarizes the various points of view of academic economists in the field of remuneration for labor from the moment the need arose to create savings for such purposes to the present. The functions of remuneration are disclosed, the main purpose of forms and systems of remuneration as a tool for ensuring the correct ratio between the measure of labor and the measure of its remuneration.

**Key words:** remuneration for work, functions of remuneration, form of remuneration, payment systems

Теории прожиточного минимума подчеркивают аспекты предложения на рынке труда, игнорируя аспекты спроса. Они считают, что изменение в предложении работников является основной силой, которая сводит реальную заработную плату к минимуму, необходимому для прожиточного минимума (то есть для удовлетворения основных потребностей, таких как еда и жилье). Элементы теории прожиточного минимума появляются там, где Смит писал, что заработная плата, выплачиваемая работникам, должна быть достаточной, чтобы позволить им жить и содержать свои семьи. Английские классические экономисты, которые сменили Смита, такие как Дэвид Рикардо и Томас Мальтус придерживались более пессимистичного взгляда. Рикардо писал, что «естественная цена» труда - это просто цена, необходимая для того, чтобы работники могли существовать и увековечивать расу. Заявление Рикардо соответствовало Мальтузианской теории населения, которая считала, что население приспосабливается к средствам его поддержки [1, с. 56].

Такие заявления предвещали теорию фонда заработной платы, которая гласит, что для выплаты заработной платы существует заранее определенный «фонд» богатства. Смит определил этот теоретический фонд как излишек или располагаемый доход, который мог бы использовать богатый, чтобы нанимать других. Рикардо думал об этом с точки зрения капитала, такого как еда, одежда, инструменты, сырье или оборудование, необходимого для условий работы. Размер фонда может меняться с течением времени, но в любой данный момент сумма была фиксированной, и средняя заработная плата могла быть определена просто путем деления стоимости этого фонда на количество работников [1].

Эта теория была общепринятой в течение 50 лет такими экономистами, как Нассау Уильям Сеньор и Джон Стюарт Милль. После 1865 г. теория фонда заработной платы была дискредитирована У. Т. Торнтоном, Ф. Д. Лонге и Фрэнсисом А. Уокером. Все они утверждали, что спрос на рабочую силу определяется не фондом, а потребительским спросом на продукцию. Общая сумма, выплачиваемая в заработной плате, зависела от ряда факторов,

в том числе от переговорной силы рабочих. Тем не менее, несмотря на всю эту критику, теория фонда заработной платы оставалась влиятельной вплоть до конца XIX века [2, с. 417].

Карл Маркс принял трудовую теорию стоимости Рикардо (что стоимость продукта основана на количестве труда, которое пошло на его производство), но он присоединился к теории прожиточного минимума заработной платы по причине, отличной от той, которая была дана классическими экономистами. По оценке Маркса, не давление населения довело заработную плату до уровня прожиточного минимума, а наличие большого числа безработных.

Теория остаточного истца утверждает, что после того, как все другие факторы производства получили компенсацию за их вклад в процесс, оставшийся капитал перейдет к оставшемуся фактору. Смит подразумевал такую теорию для заработной платы, так как он сказал, что арендная плата будет вычтена первой, а прибыль – следующей. Следует отметить, что в качестве остаточного заявителя может быть выбран любой из факторов производства – при условии, что могут быть сделаны независимые определения для долей других факторов. Поэтому сомнительно, что такая теория имеет большое значение для объяснения явлений заработной платы [3].

Теория переговоров о заработной плате гласит, что заработная плата, часы и условия труда определяются относительной силой переговоров сторон соглашения. Теория переговоров очень привлекательна для организаций труда, поскольку, вопреки теориям существования и фонда заработной платы, она представляет собой весьма убедительную причину существования профсоюзов: проще говоря, сила профсоюза в переговорах намного выше, чем у отдельных лиц.

К концу XIX века анализ предельной производительности применялся не только к труду, но и к другим факторам производства. Это не было новой идеей в качестве объяснения феномена заработной платы, поскольку Смит заметил, что существует взаимосвязь между ставками заработной платы и производительностью труда, а немецкий экономист Иоганн Генрих фон Тюнен разработал анализ предельной производительности для заработной платы в 1826 году [2].

Применительно к заработной плате теория предельной производительности гласит, что работодатели будут склонны нанимать работников определенного типа до тех пор, пока вклад последнего работник не станет равным дополнительным расходам, связанным с наймом еще одного работника. Ставка заработной платы устанавливается на рынке через спрос и предложение типа рабочей силы, необходимой для работы. Конкурентные рыночные силы гарантируют рабочим, что они получают заработную плату, равную предельному продукту. По закону убывающей предельной производительности вклад каждого нового дополнительного рабочего меньше, чем у его предшественника, считается, что работники определенного типа могут быть взаимозаменяемыми, и потому любой из них может считаться предельным работником. Из-за этого все работники получают одинаковую заработную плату, и, следовательно, нанимая на работу, работодатель максимизирует свою прибыль. За пределами маржи дополнительные работники будут стоить больше, чем их вклад, и будут вычитаться из достижимой прибыли [2].

Применение маржинального анализа (теории предельной производительности), известной как теория человеческого капитала, стала доминирующим средством определения заработной платы. Считается, что заработок на рынке труда зависит от информации и навыков работников [4].

Оплата труда играет двоякую функцию: с одной стороны – это главный источник доходов работников и повышения их жизненного уровня, с другой – основной рычаг материального стимулирования роста и повышения эффективности производства. При более подробном рассмотрении, можно выделить следующие функции заработной платы:

1. Обеспечение воспроизводства рабочей силы – поддержание и улучшение условий жизни работника, возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность релаксации

для восстановления трудовых функции. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы.

## 2. Материальное стимулирование

- повышение квалификации – соответствие современному требованию к кадрам – постоянное и непрерывное обучение в течение всей жизни;
- повышения производительности труда;
- улучшения качества продукции. Качество и количество произведенных товаров, услуг и т.д. взаимосвязаны и взаимозависимы.

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы рабочих от количества и качества затраченного ими труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда. Основным назначением форм и систем оплаты труда является обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты. Формы и системы заработной платы рабочих определяют:

- способ оценки меры труда и измерение труда для его оплаты (через рабочее время, выработанную продукцию, индивидуальные, коллективные и конечные результаты);
- характер функциональной зависимости, установленной между мерой труда и его оплатой, пропорции изменения заработной платы в зависимости от тех или иных количественных и качественных результатов труда.

Измерителями затрат труда является рабочее время и количество изготовленной продукции (выполненных операций). В соответствии с этим на предприятиях отраслей материального производства применяются две формы оплаты труда рабочих - повременная и сдельная.

Существует два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы. Первый регулируется государством, выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характеристик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Второй и основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непосредственно на предприятиях посредством оплаты труда дифференцируется по сложности труда и квалификации рабочих. Важную роль в общей сумме доходов в новых экономических условиях играют, возросшие многочисленные выплаты, доплаты предпринимателей работникам. Главной является стимулирующая, точнее мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Под системой оплаты труда понимается такая взаимосвязь между показателями объема (нормы) труда и размером его оплаты в пределах и за пределами трудовых норм, которая гарантировала бы работнику заработную плату согласно фактического хода выполнения работ и согласованной между работодателем и работником. Форма заработной платы - это класс платежных систем, сгруппированных по основным показателем учета результатов труда при оценке выполняемой работником с целью его оплаты [5].

Сдельная форма оплаты делится на системы по способам: определения удельного ценообразования (прямое, косвенное, прогрессивное, хордовое, контрактное); расчеты с работниками (индивидуальными или коллективными); финансовые стимулы.

Временная форма оплаты делится на системы по способам: заработная плата (почасовая, ежедневная, еженедельная, ежемесячная); материальное стимулирование.

Существует шесть основных инструментов компенсации или вознаграждения: оплата труда; краткосрочные стимулы (бонусы); долгосрочные планы стимулирования; выплаты работникам; оплаченные расходы (льготы); страхование.

Заработная плата - вознаграждения, периодически выплачиваемая работодателем работнику, размер и частота которой могут быть указаны в трудовом договоре. С точки зрения

бизнеса зарплата может рассматриваться как стоимость приобретения человеческих ресурсов для выполнения операций и называемая расходами на персонал.

В бухгалтерской практике заработная плата, как правило, учитывается в расчетных ведомостях. Несмотря на то, что не существует первого платежного пособия для первого обмена «работа за вознаграждение», для первой оплачиваемой работы потребуется человеческое общество, достаточно развитое, чтобы иметь бартерную систему, позволяющую обменивать работу на товары или другую работу. Что еще более важно, это предполагает существование организованных работодателей - возможно, правительства или религиозного органа, - которые бы способствовали обмену работой по найму на достаточно регулярной основе, чтобы составлять оплачиваемую работу [6].

Системы оплаты труда - это процедуры определения заработной платы работника.

Стандартные льготы охватывают широкий спектр потребностей сотрудников: медицинские, рецептурные, визуальные и стоматологические планы. Пенсионные планы (пенсия, 401 (k), 403 (b) - работники имеют право на различные пенсионные пособия, такие как долгосрочные инвестиции, пенсии и другие сбережения для пенсионного возраста. Пособия по уходу за ребенком - поддержка семей работников по уходу за детьми. При определенных обстоятельствах все организации должны предоставлять оплачиваемый отпуск, отпуск и оплату по болезни. Во многих странах существует строгое законодательство, регулирующее минимальные требования к оплачиваемому выходному и отпуску, чтобы обеспечить людям в этой стране здоровую рабочую среду.

Льготы могут также включать официальные или неформальные программы скидок для сотрудников, которые предоставляют работникам доступ к специализированным предложениям от местных и региональных поставщиков. Компании, предлагающие такие виды льгот в отношении трудовой жизни, стремятся повысить удовлетворенность сотрудников, корпоративную лояльность и удержание работников, предоставляя ценные преимущества, выходящие за рамки базовой заработной платы [7].

Система оплаты представляет собой взаимосвязь между многими показателями, характеризующими меру и оплату за выполнение обязанностей в пределах обусловленных норм. Она обеспечивает получение вознаграждение за сделанную работу сотрудникам компании соответственно с достигнутыми ими общими результатами.

На сегодня в Казахстане выделяют две формы оплаты труда: сдельная и повременная. Выбирается такая форма, которая будет наиболее подходящей для работодателя и справедливой для работников. Помимо этого, она должна соответствовать условиям труда, что будет положительно сказываться на результатах трудового процесса.

Формы и системы оплаты труда представлены на рисунке 2.



Рисунок 1. Формы и системы оплаты труда

Сдельная форма труда стимулирует повышение качества выпускаемой или производимой продукции, труда и производительности. Находит применение там, где можно

чётко определить количество и качество сделанной работы, что подразумевает соблюдение некоторых условий, которые необходимы для её применения. Это количественные показатели производства, напрямую зависящие от одного сотрудника или от бригады. Одним из условий применения этой формы оплаты труда является наличие у работников потенциала к росту производительности труда. Виды сдельной формы труда: индивидуальная; коллективная. Существует несколько систем сдельной оплаты: прямая сдельная; сдельная прогрессивная; сдельно-премиальная; аккордная; аккордно-премиальная; косвенно-сдельная. Все они отличаются в зависимости от особенностей, которыми может быть время выплат, размер, дополнительные вознаграждения.

Суть повременной формы заключается в том, что заработная плата складывается не из количества выполненной работы, а из квалификации сотрудника, которая учитывается через величину тарифной ставки, и количества отработанного времени. Используется тогда, когда представляется трудным определить точно объем и качество работы, либо труд не подлежит нормированию. Существует три вида данной формы: почасовая, поденная и помесечная. В ней выделяют несколько систем: простая повременная; повременно-премиальная; окладная; контрактная.

Таким образом, суть возникновения и развития вознаграждения за труд рассматривался разными теориями (теория фонда заработной платы, трудовая теория стоимости, теория остаточного истца, теория переговоров о заработной плате, теория предельной производительности). Оплата труда играет двоякую функцию: главный источник доходов работников и повышения их жизненного уровня; основной рычаг материального стимулирования роста и повышения эффективности производства. Основным назначением форм и систем оплаты труда является обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты. Система оплаты представляет собой взаимосвязь между многими показателями, характеризующими меру и оплату за исполнение обязанностей в пределах обусловленных норм. Она обеспечивает получение вознаграждение за сделанную работу сотрудникам компании соответственно с достигнутыми ими общими результатами.

#### Список литературы

1. Долинина, Т. Н. Внутрифирменная политика оплаты труда. Экономическое обоснование / Т.Н. Долинина. - М.: Издательство Гревцова, 2015. - 320 с.
2. Елена, Ветлужских Мотивация и оплата труда / Ветлужских Елена. - М.: Альпина Бизнес Букс (Юнайтед Пресс), 2016. - 751 с.
3. Ильехов, Александр Как платили большевики. Политика советской власти в сфере оплаты труда в 1917-1941 гг. / Александр Ильехов. - М.: Российская политическая энциклопедия, 2014. - 416 с.
4. Майкл, Армстронг Оплата труда / Армстронг Майкл. - М.: Баланс Бизнес Букс, 2015. - 412 с.
5. Оплата труда персонала. Учебник и практикум. - М.: Юрайт, 2016. - 310 с.
6. Харитонов, С.А. Настольная книга бухгалтера по учету и оплате труда: Практическое пособие / С.А. Харитонов. - М.: ИС Пабблишинг, 2014. - 566 с.
7. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала. Методология и расчеты. Учебник и практикум / Н.А. Горелов. - М.: Юрайт, 2016. - 414 с.