

image not found or type unknown



Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. (ст. 129 ТК России) Заработная плата (разг. зарплата) — денежная компенсация (об ином виде компенсаций практически неизвестно), которую работник получает в обмен на свою рабочую силу.

Другие определения заработной платы:

цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, поступающая в личное потребление трудящихся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

часть затрат на производство и реализацию продукции, направляемая на оплату труда работников предприятия.

Право на оплату труда не менее минимального размера оплаты труда в России гарантировано Конституцией Российской Федерации.

Виды заработной платы

Номинальная — количество денег в номинальном размере, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

К номинальной заработной плате относятся:

оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ;

оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам;

доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т. д.

Реальная — это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату; реальная заработная плата — это «покупательная способность» номинальной заработной платы. Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Показателем, позволяющим определить изменение реальной заработной платы за тот или иной период времени, является индекс реальной заработной платы. Индекс реальной заработной платы рассчитывается как отношение индекса номинальной заработной платы к индексу потребительских цен. Например, если номинальная зарплата выросла на 10 % по сравнению с предыдущим годом, принимаемым за 100 %, то это означает, что индекс номинальной заработной платы составит 110 %. Тогда при индексе потребительских цен 107 % за год индекс реальной заработной платы составит приблизительно 102,8 %. Это означает, что покупательная способность номинальной заработной платы данного года составила 102,8 % от предыдущего года, принятого за базовый.

При умеренном росте цен изменение реальной заработной платы в процентном отношении примерно можно определить путём вычитания процентного изменения в уровне цен из процентного изменения в номинальной заработной плате. Так, повышение номинальной заработной платы на 10 % при росте уровня цен на 7 % даёт прирост реальной заработной платы на 3 %. Номинальная и реальная заработная плата необязательно изменяются в одну и ту же сторону. К примеру, номинальная заработная плата может увеличиться, а реальная заработная плата в то же самое время уменьшиться, если цены на товары растут быстрее, чем номинальная заработная плата.

Функции заработной платы

Мотивационная

Основана на мотивации труда — в процессе побуждения человека к определённой деятельности с помощью внутри личностных и внешних факторов:

человек осознаёт свои потребности;

выбирает наилучший способ получения определённого вознаграждения;

принимает решение о реализации этого способа;

осуществляет действия по реализации, то есть трудится (здесь задача предприятия: создать наилучшие условия и стимулы для высокой

результативности этого действия);

получение вознаграждения;

удовлетворение своей потребности.

Воспроизводственная Править

уровень з/п должен обеспечивать воспроизводство;

обеспечивает длительную трудоспособность;

обеспечение семьи;

обеспечение роста профессионального и культурного образовательного уровня.

обеспечение трудоспособности работников той или иной компании.

Стимулирующая

Стимулирующая функция оплаты труда важна с позиций руководства фирмой: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера зарплаток в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу заработной платы, ведёт к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению её в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека.

Статусная

Заработная плата на вышивальной фабрике «Новый мир» в 2000 году

Статусная функция оплаты труда предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под «статусом» подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус — это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда, размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка (при обязательном обсуждении с персоналом) системы критериев оплаты труда

отдельных групп, категорий персонала с учётом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах). Например, можно заложить распространённый в развитых капиталистических странах принцип трёхступенчатости:

критерии экономической эффективности всего предприятия;

аналогичные критерии для отдельных подразделений;

индивидуализированные критерии, играющие большую стимулирующую роль (личный трудовой вклад, коэффициент трудового участия, «заслуги» и т. п.).

Нарушение справедливости оплаты труда чревато следующими последствиями: минимальным приложением усилий работником; потеря интереса к работе; поиском дополнительных доходов; воровство; интриги; увольнение.

Главная проблема и состоит в том, чтобы найти наиболее целесообразное сочетание коллективизма в работе, необходимого для успешной деятельности фирмы, и индивидуализма в заработной плате.

Статусная функция важна, прежде всего, для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий в других фирмах, и ориентация персонала на более высокую степень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна ещё и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом.

Регулирующая

Воздействует на отношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование коллектива, обеспечение его занятости. Эта функция выступает балансом между работниками и работодателем. Основа реализации функции — дифференциация в оплате труда по группам работников.

Производственно-долевая

Определяет меру участия каждого работника в совокупных затратах на производство.

Принципы заработной платы Правиль

Обеспечение равной оплаты за равный труд.

Дифференциация уровней оплаты труда.

Повышение реальной заработной платы.

Опережающий рост производительности труда над темпами роста заработной платы.

Осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда.

Материальная заинтересованность работников в результатах своего труда и деятельности предприятия.

Гарантия воспроизводства рабочей силы. На каждом предприятии устанавливается минимальный размер заработной платы работника, занятого простым трудом.