



Введение

Проблема оплаты труда - одна из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе.

Одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда.

При переходе к рыночной экономике произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе и в системе оплаты труда. Складываются новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу организации труда. Переход на рыночные отношения внес изменения и в формы регулирования трудовых отношений. Предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач стоящих перед предприятием.

В новых условиях решение проблем в области оплаты труда невозможно без развитых механизмов социального партнерства. В плоскости реформирования заработной платы находится и проблема государственных социальных стандартов, представляющих нормативные показатели уровня жизни и социального развития и используемых в качестве целевых ориентиров в практике государственного управления процессами экономического и социального развития.

Новые системы организации труда и заработной платы должны обеспечить сотрудникам материальные стимулы. Эти стимулы могут быть задействованы наиболее эффективно при жесткой индивидуализации заработной платы каждого работника, т.е. при внедрении бестарифной, гибкой модели оплаты труда, при которой заработок работника находится в прямой зависимости от спроса на производимую им продукцию и выполняемые информационные услуги, от качества и выполняемых работ и, конечно, от финансового положения общества, в котором он работает.

Необходимо учитывать так же, что формирование и величина прибыли зависят от выбранной системы оплаты труда.

Принципы организации оплаты труда

Заработная плата является формой распределения по труду - денежным выражением основной части создаваемого на общественном предприятии необходимого продукта, поступающего в индивидуальное потребление работников в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда в общественном производстве.

Формирование заработной платы должно осуществляться на основе следующих принципов:

- распределение по количеству и качеству труда;
- материальная заинтересованность в высоких конечных результатах труда
- сочетание индивидуальных интересов с коллективными на основе развития коллективных и арендных форм организации труда;
- постоянное повышение реальной заработной платы рабочих и служащих;
- опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с увеличением его оплаты;
- сочетание централизованного регулирования заработной платы с самостоятельностью предприятий.

Государство определяет общие условия оплаты труда и регулирует величину оплаты труда. Распределение жизненных благ с учетом материальной заинтересованности работников в результате своего труда на общество предполагает дифференциацию заработной платы в зависимости от количества и качества труда, затраченного в общественном производстве.

Количество и качество труда - масса затраченной в процессе производственной деятельности мускульной и нервной энергии человека. Оно измеряется рабочим временем, но отработанное рабочее время еще не дает полного представления о количестве труда, необходимо учитывать его напряженность (интенсивность).

Качество труда - степень сложности, тяжести и народнохозяйственной значимости выполняемых работ. Взаимосвязь количественных и качественных

характеристик труда выражается через нормы труда (нормы времени, выработки, обслуживания, объема работы и др.). Выполненная норма представляет собой количество труда определенного качества, отданное работником обществу.

Нормирование труда и тарифная система используются для установления общественной меры труда, отдаваемого каждым работником обществу, и меры его оплаты. Через механизм тарифной системы и районные коэффициенты различные виды конкретного труда получают единообразное выражение, что дает возможность соизмерять и дифференцировать труд по степени сложности, интенсивности и общественному значению, устанавливать пропорции между эффективностью труда, его сложностью и значением и величиной оплаты труда. Совершенствование оплаты труда предполагает необходимость более правильного учета в ней количественных и качественных затрат труда и улучшения использования заработной платы в целях стимулирования роста производительности труда, росту эффективности производства в целом. Важнейшей предпосылкой усиления действенности оплаты труда является установление непосредственной связи заработной платы с конечными результатами производства.

Для обеспечения расширенного воспроизводства и создания средств для дальнейшего роста заработной платы важное значение имеет опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы. Если заработная плата будет расти быстрее или такими же темпами, как производительность труда, средства Фонда накопления станут ниже требуемых размеров, вследствие чего снизятся темпы расширенного воспроизводства и будут ликвидированы условия для дальнейшего роста заработной платы.

Оплата труда - это предусмотренное контрактом о найме денежное вознаграждение за соответствующую работу, которое устанавливается не ниже законодательно установленного минимума и регулируется коллективным договором