



Введение

Организация труда на предприятии призвана создавать нормальные для человека условия труда и одновременно системы труда, повышающие доход предприятия.

Зарботная плата представляет собой вознаграждение работников за труд и его конечные результаты. Предприятие обязано выплачивать работникам зарботную плату не ниже установленного государством минимального уровня.

Как экономическое явление зарботная плата возникла на определенной стадии развития человеческого общества, на том его этапе развития товарного производства, когда возник промышленный капитал, и в обществе появились наемные работники, с одной стороны, и предприниматели – с другой.

Зарботная плата является одним из важнейших и, может быть, даже решающих элементов формирования хорошего климата на предприятии.

От размеров зарботной платы зависят условия жизни работника, степень удовлетворения его ежедневных потребностей, возможность сохранения работоспособности. В рыночной экономике зарботная плата выражает главный и непосредственный интерес наёмных работников, работодателей и государства в целом. Нахождение взаимовыгодного механизма реализации и соблюдения интересов указанного трёхстороннего партнёрства является одним из главных условий развития производства и составляет предмет функции управления трудом и зарботной платой.

Целью данной работы является изучение сущности и функций зарботной платы. Главными задачами при этом выступают:

- определение сущности и структуры зарботной платы;
- ознакомление с функциями зарботной платы.

Глава 1. Функции и структура зарботной платы

Заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Международная организация труда (МОТ) в 1949 г. приняла конвенцию (№ 95) об охране заработной платы и рекомендацию (№ 85) об охране заработной платы. Данные акты определяют заработную плату, независимо от названия и метода исчисления, как всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны. Таким образом, термин "заработная плата" относится к денежному вознаграждению, выплачиваемому организацией работнику за выполненную работу или за единицу времени работы. Она направлена на вознаграждение персонала за выполненную работу (реализованные услуги) и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности труда.

Как юридическая категория заработная плата раскрывает конкретные права и обязанности участников трудовых правоотношений по поводу оплаты труда. В Трудовом кодексе РФ заработная плата определяется как вознаграждение за труд и зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества и условий выполняемой работы, а также доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата как экономическая категория относится к сфере товарно-денежных отношений и используется при найме рабочей силы, т.е. при покупке товара "рабочая сила".

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым договорам, которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Важнейшим условием организации общественного производства, стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности является установление меры труда и меры его оплаты. Мера оплаты труда является вознаграждением или заработной платой, получаемые работниками за предоставление своей рабочей силы. Практически заработная плата, или доход конкретного работника может принимать форму различных денежных выплат: месячных окладов, часовых тарифных ставок, премий, вознаграждений, гонораров, компенсаций и т.д.

Необходимо также различать номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата или доход выражает общую сумму денег, полученных работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время. Она определяется действующей ставкой заработной платы или ценой рабочей силы за единицу времени работы.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату.

Наиболее характерные принципы организации заработной платы:

1. Неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы.
2. Соответствие меры труда мере его оплаты.
3. Материальная заинтересованность трудящихся в достижении высоких конечных результатов труда.
4. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы.

При организации оплаты труда в организации используют:

- Тарифные ставки.
- Тарифно-квалификационные справочники, где содержатся требования к рабочим и характеристика работ.
- Тарифную сетку.
- Минимальную оплату труда (устанавливается законодательно).
- Региональные коэффициенты.
- Минимальный прожиточный бюджет (75 видов продуктов питания, 47 видов одежды, обуви; 82 вида мебели, посуды и т.п.; 7 видов услуг).

- Правила индексации оплаты труда.
- Правила начисления заработка.
- Правила деления заработка между работающими.
- Доплаты за работу в ночное время.
- Доплаты за работу в тяжелых условиях.
- Доплаты за работу в праздничные и выходные дни.
- Доплаты за работу в сверхурочное время.
- Доплаты за переработку нормативного времени работы.
- Правила оплаты отпускного времени.
- Правила оплаты времени учебы.
- Правила оплаты времени болезни.
- Правила расчета компенсации при потере трудоспособности.
- Правила начисления премии и виды деятельности, подлежащие премированию.
- Расходы работающих, компенсируемые организацией.
- Правила участия в прибылях.

Принципиально важным моментом при организации оплаты труда является деятельность профсоюзов в этой области.

В современных условиях, в период перехода к рыночной экономике, в целях стимулирования труда работников, оплата труда не является единственным источником дохода работника. Общий доход работника включает следующие виды выплат: заработную плату по тарифным ставкам и окладам, дополнительные льготы и компенсации, стимулирующие надбавки и премии, социальные выплаты, дивиденды и др. Соотношение между этими элементами образует структуру доходов, или заработной платы, отдельных сотрудников и всей организации.

Структура заработной платы в той или иной организации определяется на основе микроэкономического анализа уровня оплаты труда работников, существующих доплат, затрат и результатов труда персонала, производительности и рентабельности труда, а также условий на региональном рынке труда, в частности, равновесия спроса и предложения на рабочую силу и т.д.

Структура доходов на предприятиях нашей страны определяется соотношением трёх основных составляющих: тарифных ставок и окладов, доплат и компенсаций, надбавок и премий. Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью при нормальных условиях работы и соответствующих затратах рабочей силы.

Доплаты и компенсации устанавливаются как возмещение дополнительных затрат рабочей силы при существующих отклонениях условий труда. Надбавки и премии предусматриваются для стимулирования высокой творческой активности персонала, повышения качества работы, производительности труда и эффективности производства и за высокое качество продукции устанавливаются в зависимости от полученной совокупной прибыли или общего дохода предприятия в размере 20-40% к тарифной ставке.

Премии предусмотрены за качественное и своевременное выполнение производственных заданий, а также за личный творческий вклад работников в конечные результаты производства.

Социальные выплаты включают частичную или полную оплату расходов персонала по следующим видам: транспорт, медицинская помощь, отпуск и выходные дни, питание во время работы, обучение работников, страхование жизни, загородные поездки, материальная помощь и т.д.

Разработка и использование различных форм и систем оплаты труда позволяют применить к каждой группе и категории работающих определённый порядок исчисления заработка. Это обеспечивает более точный учёт количества и качества труда, вложенного работниками в конечные результаты производства.

Таким образом, заработная плата состоит из двух основных составляющих: гарантированной (условно постоянной) части, которую, при полной отработке нормативного рабочего времени и качественного выполнения трудовых функций получит каждый исполнитель, и гибкой, которая имеет по преимуществу стимулирующий или компенсирующий характер.

Помимо заработной платы работник (в силу его принадлежности к данной организации) может получать денежные и неденежные социальные льготы за счет работодателя — медицинское обслуживание и страхование, оплата питания, материальная помощь, оплачиваемые дополнительные отпуска, дополнительное пенсионное страхование и т.п. Заработная плата и сумма социальных льгот и выплат, получаемых в данной организации, составляют трудовой доход работника.

Сущность заработной платы проявляется в ее функциях. В учебной и научной литературе называют различные функции заработной платы:

1. Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то

есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим. В случае, когда зарплата по основному месту работы не обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема дополнительных заработков. Работа на два-три фронта чревата истощением трудового потенциала, снижением профессионализма, ухудшением трудовой и производственной дисциплины и т.д.

Если данная функция заработной платы не реализуется, то тем самым исключается возможность эффективной реализации всех других ее функций.

Воспроизводственная функция заработной платы заключается, как уже сказано, в обеспечении нормального воспроизводства рабочей силы, которое предполагает не только восстановление работоспособности работников, но и развитие их личности. Для нормального воспроизводства рабочей силы необходимо обеспечить удовлетворение исторически сложившегося на данный период в той или иной стране уровня потребностей, при этом имеются в виду не только материальные, но и социальные и духовные потребности. Это прежде всего потребности в калорийном питании, необходимом наборе одежды, обуви, предметах длительного пользования, в жилье и коммунальных услугах, транспортных средствах, средствах связи, предметах хозяйственного обихода, услугах здравоохранения, образования, в культурно-просветительских учреждениях. Известное представление о структуре и объеме этих потребностей можно получить из структуры так называемых потребительских бюджетов, которые разрабатываются в различных странах и призваны обеспечить достижение приемлемого или достойного уровня жизни. Так, например, минимальный потребительский бюджет (МПБ), разработанный специалистами НИИ труда, включает более 250 наименований потребительских благ и услуг, в том числе 75 наименований продуктов питания.

2. Социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором

социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. А, кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

3. Стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: 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 зарплаты, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека.

Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, т.к. более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством предприятия через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности предприятия.

Основным направлением совершенствования всей системы организации заработной платы является обеспечение прямой и жесткой зависимости оплаты труда от конечных результатов хозяйственной деятельности трудовых коллективов.

4. Статусная функция зарплаты 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 системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах). Статусная функция важна, прежде всего для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий на других предприятиях, и ориентация персонала на более высокую

степень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом

5. Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник найдется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд.

6. Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от фонда оплаты труда.

Взаимосвязь функций заработной платы с зарплатообразующими факторами

Функции	Факторы
Воспроизводственная	Средний потребительский бюджет; особые условия и специфика выполнения работ
Стимулирующая	Количество и качество труда
Статусная	Качество труда
Регулирующая	Конъюнктура на рынке труда

Производственно-
долевая

Финансовые возможности предприятия работодателя

заработный плата труд компенсация

Таким образом, заработная плата многофункциональна. Представление о совокупности присущих ей функций позволяет правильно понять ее сущность, противоречия и проблемы, возникающие в процессе совершенствования организации оплаты труда.

Международная организация труда в 1970 г. приняла конвенцию об установлении минимальной заработной платы и рекомендацию об установлении минимальной заработной платы. Согласно этим документам, установление минимальной заработной платы должно быть одним из элементов политики, направленной на борьбу с нищетой и на удовлетворение потребностей всех трудящихся и членов их семей.

Целью установления минимальной заработной платы и является предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты. При определении уровня минимальной заработной платы представляется необходимым учитывать следующие критерии:

- потребности трудящихся и их семей;
- общий уровень заработной платы в стране;
- стоимость жизни и изменения в ней;
- пособия по социальному обеспечению;
- сравнительный уровень жизни других социальных групп;
- экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

В РФ минимальный размер оплаты труда (МРОТ) определяется федеральным законом в форме месячной ставки оплаты труда и периодически пересматривается в зависимости от уровня развития экономики, темпов инфляции и других факторов.

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" федеральный МРОТ в 2010 г составил 4 330 российских рублей.

Субъекты Российской Федерации вправе устанавливать на своей территории региональный МРОТ выше. Региональный МРОТ 2010 установлен и действует в 27 из 83 субъектов Российской Федерации.

Региональный МРОТ 2010 в некоторых субъектах Российской Федерации установлен на уровне прожиточного минимума или в процентном отношении к прожиточному минимуму трудоспособного населения в регионе.

Заключение

Зарботная плата - это денежная выплата, регулярно производимая нанимателем работнику за отработанное время, произведенную продукцию или другую конкретную деятельность работника.

Все присущие заработной плате функции представляют диалектическое единство и лишь в совокупности позволяют правильно понять ее сущность, противоречия в ней и проблемы, возникающие в процессе совершенствования организации оплаты труда. Это важно подчеркнуть, потому что нередко противопоставление указанных функций, переоценка одних и недооценка других приводят к нарушению их единства и, как следствие, к односторонним, а подчас и неверным теоретическим и практическим выводам, касающимся организации заработной платы.

Главными требованиями к организации заработной платы на предприятии, отвечающими, как интересам работника, так и интересам работодателя, является:

1) обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции;

3) гарантия повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом.

Зарботная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. В ней получает своё выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате.

Список использованной литературы

1. Волгин Н.А. Оплата труда. Производство, социальная сфера, государственная служба (анализ, проблемы, решения) – М.: Финансы и статистика, 2003. – 226 с.

2. Галаганов В.П. Организация работы органов социального обеспечения: учебное пособие. – М.: ИЦ «Академия», 2008
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. - М: Юристъ, 2006. - 265 с.
4. Остапенко Ю.М. Экономика труда. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 274 с.
5. Пошерстник Е.Б., Пошерстник Н.В. Заработная плата в современных условиях. – М.: С-Пб., 2002.
6. Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Экономическая теория. Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА – ИНФРА·М), 2001. – 456 с.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации. Текст с изменениями и дополнениями на 15 мая 2008 года. – М.: Эксмо, 2008. – 272 с.
8. Экономика труда / под.ред. П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина. – М: Юрист, 2000. – 592 с.