Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

Омский Государственный Технический Университет

Факультет экономики и управления (ФЭУ)

Кафедра «Основы экономической теории»

**Тема:**

 **«Заработная плата. Различные трактовки её сущности её формы»**

**Курсовая работа по дисциплине**

**«Экономическая теория»**

Выполнила студентка

 Первого курса,ТД-139 группы,

Дневного отделения
«Государственного и муниципального управления» факультета

Атомасова А.А

 Проверил**:** Белых В.И.

**ОМСК 2010**

Оглавление

[Введение 3](#_Toc261464999)

[1. Оплата труда: сущность, функции, и принципы организации 3](#_Toc261465000)

[1.1 Сущность заработной платы и ее формирование 3](#_Toc261465001)

[1.2 Функции, элементы и принципы организации заработной платы 3](#_Toc261465002)

[Основные принципы организации и регулирования оплаты труда 3](#_Toc261465003)

[1.3 Виды, формы и системы заработной платы 3](#_Toc261465004)

[2. Организация оплаты труда 3](#_Toc261465005)

[2.1. Тарифная система заработной платы 3](#_Toc261465006)

[2.2. Современные системы заработной платы. Достоинства и недостатки 3](#_Toc261465007)

[Бестарифная система оплаты труда 3](#_Toc261465008)

[Заключение 3](#_Toc261465009)

[Список используемых источников 3](#_Toc261465010)

# *Введение*

**Цели исследования** состоят в изучении принципов организации и оплаты труда. В соответствии с поставленными целями решались следующие **основные задачи**:

- изучить понятие, сущность и функции заработной платы;

- определить основные принципы организации и регулирования оплаты труда;

- рассмотреть формы и системы заработной платы;

**Методы исследования:**

-обработка, анализ научных источников;

-анализ научной литературы, учебников и пособий по исследуемой проблеме.

**Объект исследования –** принципы организации и оплаты труда

**Предмет исследования** – формы и система оплаты труда

 Рыночная экономика предлагает наличие рынка рабочей силы с территориальным перемещением трудовых ресурсов, сосредоточением труда там, где на него имеется спрос, и оттоком с тех мест, где ощущается избыточное предложение. Комплекс всех этих факторов и формирует конкретную оплату труда.

Считавшаяся одной из незыблемых основ социалистического общества гарантированность государством права на труд и отдых существенно ослаблена независимо от того, что рынок признаёт результаты этого процесса. Коллектив и отдельный работник будут иметь возможность получать для личного потребления часть общественного продукта, которую они не только создали, но и реализовали на рынке, т.е. на созданный продукт нашёлся покупатель, продукт признан общественно необходимым.

Следовательно, признание потребителем и состояние рыночной конъюнктуры – факторы, определяющие уровень доходов коллектива и отдельного работника. Такая ситуация повышает зависимость производителей от широких слоёв населения, увеличивая вместе с тем экономическую ответственность за результаты созданного продукта, уровень его качества и цены.

Меняется подход к распределению по труду. За основу равной оплаты за равную работу берутся не затраты – количество часов рабочего времени и уровень квалификации, а результаты труда – признание продукта труда в качестве товара рынком.

Предприниматель в своей деятельности сталкивается с тем, что любой фактор, вовлекаемый в производство, должен быть оплачен. Он покупает станки, машины, оборудование, сырьё и, чтобы начать производство, нанимает рабочую силу. Плата за труд – это и есть оплата труда. С одной стороны, оплата должна компенсировать расход физических и интеллектуальных сил работника, с другой, - работник не должен чувствовать себя ущемлённым, сравнивая оплату своего труда с оплатой аналогичного труда на родственном предприятии. Однако предпринимателя ограничивает ряд факторов внешнего характера: установленный государством минимальный уровень зарплаты; условия договора между предпринимателем и коллективом работающих; требования профсоюзных комитетов. При организации оплаты труда предприниматель должен: определить форму и систему оплаты труда работников своего предприятия; разработать систему должностных окладов для служащих, специалистов, управленческого персонала; выработать критерии и определить размеры доплат для работников и управленческого персонала.

В распоряжении руководителя имеются широкие возможности в выборе тех или иных форм и систем зарплаты, они ещё шире при определении премиальных доплат, поощрений. Но искусство руководителя заключается в том, чтобы из имеющихся средств выбрать те, которые в наибольшей мере соответствуют конкретному предприятию, и именно тому персоналу, который набран на это предприятие.

1. ***Оплата труда: сущность, функции, и принципы организации***

Конституция РФ 1993 г. в качестве одного из основных прав и свобод человека и гражданина закрепила право на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Механизм реализации этого конституционного права закреплен в Трудовом кодексе РФ через определение оплаты труда. В соответствии со ст. 129 ТК**, оплата труда** — это система отношений, которые связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

 Оплата труда может производиться в различных формах:

денежной,

натуральной,

смешанной.

Статья 131 ТК[[1]](#footnote-1) РФ предусматривает, что выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы. При этом выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

***Сущность оплаты труда***

В наиболее общем виде оплата труда работников представляет собой компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии (в организации) работодателя, соответствующую количеству и качеству выполненной работы. Размеры этой компенсации имеют вполне определенные количественные границы, поскольку, с одной стороны, они должны обеспечить:

а) работнику - определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей, необходимых для восстановления его способностей к труду, потребленных в производственном процессе;

б) работодателю - получение на данном рабочем месте от работника результата, необходимого для достижения конечной цели предприятия.

Оплата труда или заработная плата - это часть фонда индивидуального потребления населения. Она распределяется между наемными работниками, участвующими в общественно полезном труде и управлении, по количеству и качеству их труда.

В основе заработной платы лежит цена труда как фактора производства, который сводится к его предельной производительности. Согласно теории предельной производительности труда, работник должен произвести продукт, возмещающий его заработную плату, следовательно, заработная плата ставится в прямую зависимость от эффективности труда работника.

Для работника заработная плата является главной и основной статьей его личного дохода, средство воспроизводства его как носителя способностей к труду и члена общества. Интерес работника состоит в увеличении оплаты труда (дохода) путем увеличения как своего трудового вклада и результатов труда, так и цены своих трудовых усилий. Для работодателя оплата труда работников - это всегда расход на рабочую силу как задействованный в производственном процессе ресурс. Интерес работодателя состоит в минимизации расходов на рабочую силу в расчете на единицу производимой продукции в результате, как более продуктивного использования работника в течение рабочего времени при оговоренной оплате за единицу этого времени (ставке заработной палаты), так и заключения более выгодных условий найма.

Формирование оплаты труда как цены рабочей силы, то есть определение ставок заработной платы, обеспечивается существованием и функционированием механизма, включающего в себя следующие основные элементы:

- переговорный процесс между представителями работодателей и представителями работников об условиях оплаты труда и в первую очередь о ставках заработной платы, завершающийся выработкой и принятием специального договора, фиксирующего эти условия;

- совокупность государственных гарантий, обеспечивающих защиту заработной платы от негативных явлений в рыночной экономике в виде установления ставки минимальной заработной платы, предотвращения снижения реального уровня заработной платы из-за инфляции, обеспечения выплаты заработной платы при банкротстве предприятия и некоторые другие;

- налоговый механизм регулирования оплаты труда работников как их дохода, обеспечивающий как решение бюджетных проблем, так и недопущение чрезмерных различий в уровнях реально получаемых компенсаций за труд;

- отчетность об уровне и динамике оплаты труда работников и других издержках работодателя на рабочую силу в самых различных аспектах, позволяющая судить как работникам, так и работодателям о степени отклонения, реально получаемой средней заработной платы от ставок заработной платы, определяемых в ходе переговорного процесса, чтобы дать этому процессу новые импульсы.

В странах с рыночными моделями экономики четко выделяются два уровня взаимодействия работников и работодателей. Первый уровень - их взаимодействие на рынке труда. В результате этого взаимодействия устанавливают ставки заработной платы и заключают договоры найма. Второй уровень - взаимодействие между работником и работодателем внутри предприятия по поводу использования работника в производственном процессе, оценки и оплаты выполненной им работы в соответствии с условиями найма. Результатом второго уровня взаимодействия являются установление систем оплаты труда, увязывающих ставку заработной платы (цену рабочей силы) с нормами труда работника на каждом рабочем месте, и начисление заработной платы в меру выполненной работником работы.

***Функции, принципы организации труда и заработной платы***

Организация оплаты труда на предприятии выполняет ряд функций:

* воспроизводственная - включает обеспечение работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы и последующих поколений.
* стимулирующая функция - устанавливает зависимость заработной платы работника от его трудового вклада и результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия.
* учетно-распределительная - выполняет роль отражения мер вклада труда каждого, при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства.
* Ресурсно-распределительная - позволяет рационально распределить трудовые ресурсы по регионам, отраслям, предприятиям.
* Функция формирования платежеспособного спроса населения - позволяет увязать спрос и производство потребительских товаров.

При организации на предприятии заработной платы необходимо соблюдать ряд принципов:

1. Сравнимость с размером заработной платы на расположенных рядом, аналогичных и сопряженных производствах, а также учет финансовых возможностей предприятия.

2. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда.

3. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над ростом средней заработной платы (фонда потребления).

4. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника, содержания и условий труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности.

5. Учет воздействия рынка труда и занятости.

## *1.1 Сущность заработной платы и ее формирование*

В отечественной экономической литературе приводится около двух десятков определений заработной платы:

* заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.
* Заработная плата — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
* Википедия определяет зарплату так: "Заработная плата, сокращенно зарплата - вознаграждение, вычисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу. Размер зарплаты зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия. "

 Однако большинство из них уже не соответствует современным условиям. Наибольшее распространение получили определения заработной платы, как части (доли) общественного продукта, распределяемого по труду между отдельными работниками. Характерно следующее определение: заработная плата представляет собой долю работника в совокупном продукте общества, которую он получит в порядке распределения по труду.

Прежний подход к выявлению сущности заработной платы в большей мере отражает этап экстенсивного развития экономики, когда на оплату труда централизованно выделялись значительные средства без точного учета их связи с результатами конкретного трудового коллектива.

Необходимость уточнения источника заработной платы и ее определения связана с переходом трудовых коллективов на рыночные отношения. Отмечаемые ранее признаки заработной платы в новых условиях хозяйствования не совсем адекватно и глубоко отражают сущность данной категории. В определениях заработной платы как части совокупного общественного продукта, национального дохода, других средств, формируемых на уровне общества, нивелируются связи заработной платы с непосредственным источником ее образования, с общими результатами работы трудового коллектива в целом. Все они слишком удалены от действительности.

## *1.2 Функции, элементы и принципы организации заработной платы*

**Функции заработной платы**

Заработная плата выполняет несколько функций. Но можно выделить четыре основные функции заработной платы:

* воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы;
* стимулирующая (мотивационная), направленная на повышение заинтересованности в развитии производства;
* социальная, способствующая реализации принципа социальной справедливости;
* учетно-производственная, характеризующая меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

Каждая функция, как часть единого целого – заработной платы, не только предполагает существование других частей, но и содержит в себе их элементы. Например, такие функции, как учетно-производственная, воспроизводственная, стимулирующая, одновременно играют и социальную роль. В свою очередь в воспроизводственной функции реализуются стимулирующая и учетно-производственная функции заработной платы. Вместе с тем, при общем единстве одна из функций в определенной степени может быть противоположна другой или исключает другую, снижает результат ее действия.

Наиболее значительным противоречием функций является то, что одни из них ведут к дифференциации заработков, другие, наоборот, к их выравниванию. Чем сильнее выравнивание, тем слабее дифференциация, тем слабее стимулирующее воздействие заработной платы. Это нормальное явление, т.к. оно отражает внутреннее единство и борьбу противоположностей, не свидетельствует о неточности выделенных функций[[2]](#footnote-2).

При регулировании заработной платы надо умело использовать объективное единство и противоположность ее функций, своевременно усиливать одни или ослаблять другие, чтобы организация заработной платы отвечала ее объективному содержанию и особенностям развития общества.

Для работника заработная плата есть доход, которой он получает в обмен на свой труд на предприятии. Естественно, что работник заинтересован в увеличении этого дохода за счет как роста цены рабочей силы на рынке труда, так и приложения больших трудовых усилий для получения большего заработка. Определенный интерес работник проявляет также и к тому, чтобы добиться менее жестких норм трудовых затрат в процессе потребления рабочей силы под управлением и контролем работодателя, с тем, чтобы при равных условиях или того же заработка при относительно меньших трудовых усилиях. Как доход заработная плата должна гарантировать воспроизводство рабочей силы, поэтому функцию заработной платы нередко называют воспроизводственной.

Для предпринимателя заработная плата всегда есть расход, и он стремится к его минимизации в счете на единицу продукции путем как более рациональной загруженности работника в течение рабочего времени, так и более эффективной организации труда и производства, повышения его технического уровня, а также более жесткого нормирования труда. Как расход заработная плата должна гарантировать получение нужного работодателю результата, побуждая работника к определенной активности. Эту функцию заработной платы называют стимулирующей. При покупке рабочей силы работодатель также стремится достигнуть более выгодных для себя «ставок заработной платы». Поскольку в современных условиях «цена рабочей силы» стала сложным понятием, работодатель стремиться минимизировать в расчете на единицу продукции все виды издержек на рабочую силу, а не только на заработную плату.

Поскольку именно заработная плата пропорционально связана с непосредственно затраченным трудом, поскольку ее стимулирующее воздействие на развитие общественного производства является определяющим. Умелое использование этой функций превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности производства и экономического роста3.

Оплата труда каждого работника определяется работодателем в зависимости от количества и качества выполняемой работы и максимальным пределом не ограничивается.

Дифференциация размеров оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности, содержания и результатов труда работника.

При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие сочтет такую систему целесообразной.

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и т.д., а также соотношения их размеров организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах.

*Основные принципы организации и регулирования оплаты труда*

Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:

-определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;

-разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;

-разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;

-обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости[[3]](#footnote-3). Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;

- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;

- принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать рабо[[4]](#endnote-1)тника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу[[5]](#footnote-4).

Будучи основным источником дохода, трудящихся заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции.

Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативный результатах. Особенно это относится к эшелону управления.

Зарплата может действовать как фактор, де стимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход своей сметы в этом году могут надеяться на увеличение сметы на будущий год. Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений[[6]](#footnote-5).

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров. Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами).

## *1.3 Виды, формы и системы заработной платы*

Существуют 2 вида заработной платы: основная и дополнительная.

 **К основной** относится 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 так далее.

 **К дополнительной** заработной плате относятся выплаты за не проработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов на работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и так далее.

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количество и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой.

Под системой оплаты труда понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работодателем и работником ценой его рабочей силы.

Форма заработной платы – это тот или иной класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты.

Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно - постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Тарифная система - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифные сетки по оплате труда - это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, получают путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Размеры тарифных ставок могут устанавливаться или в виде фиксированных однозначных величин, или в виде, определяющих предельные значения.

Для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов предназначены тарифно-квалификационные справочники, в которые включены тарифно-квалификационные характеристики: они содержат требования, предъявляемые к тому или иному разряду работника соответствующей профессии, к его практическим и теоретическим знаниям, к образовательному уровню, описанию работ, наиболее часто встречающихся по профессиям и квалификационным разрядам.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам платы труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Обычно выделяют три формы оплаты труда: **сдельную**, **повременную** и **смешанную** (таблица 2.1).

Таблица 2.1

**Формы оплаты труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сдельная: | Повременная: | Смешанная: |
| 1) Простая сдельная | 1) Простая повременная |  1) Бестарифная |
| 2)Сдельно – премиальная | 2)Повременно–премиальная |
| 3)Аккордная | 3)Повременная с нормированным заданием |
| 4)Косвенная сдельная |
| 5)Сдельно–прогрессивная | 4)Окладная |

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, довольно широко используемые в практике предприятий. Вместе с тем, если раньше превалировала оплата по сдельными системам, то сейчас на частных (малых) предприятиях все больше используется повременная оплата (окладные системы).

# *2. Организация оплаты труда*

В нашей стране существуют три основных компонента организации оплаты труда:[[7]](#footnote-6)

1. Техническое нормирование труда - процесс установления обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ. Нормы используются при определении расценок, т.е. размеров оплаты труда за единицу работы.

2. Тарифное нормирование труда - система тарифных нормативов. Тарифное нормирование - понятие более широкое, чем "тарифная система". Тарифная система служит инструментом, позволяющим с определенной степенью приближения оценивать качество труда. Рынок труда через законы спроса и предложения оказывает влияние, прежде всего на величину тарифных ставок и должностных окладов, Доплаты и надбавки преследуют цель более полной оценки особенностей труда, его интенсивности, тяжести, работы в неблагоприятных условиях, важности, срочности и др.

Тарифное нормирование включает:

а) тарифное нормирование работников; б) тарифную систему рабочих;

в) штатно-окладную систему служащих (перечень должностей, штат, оклады служащих в рублях за месяц).

3. Формы и системы оплаты труда - способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их труда. Основаны на том, что оплата труда работников устанавливается за: а) качество труда; б) количество труда; в) результат труда.

У специалистов и служащих труд ненормируемый. Это вызывает трудности оплаты.

За количество труда отвечает техническое нормирование труда. Качество труда представляет собой сложность труда (оно влечет за собой ответственность, которая ложится на работника в связи с его работой). На качество влияют условия труда. Они могут быть: а) нормальные; б) вредные; в) особо вредные.

Интенсивность труда относится как к количеству, так и к качеству в зависимости от условий.

Результат труда учитывается через формы и системы оплаты труда.

 Вопросы организации оплаты труда в Российской Федерации охвачены правовым регламентированием и регулированием на трех уровнях: государственном, отраслевом (территориальном) и на уровне предприятий.

Государство в Кодексе законов о труде Российской Федерации установило правовые нормы регулирования трудовых отношений, в том числе и по вопросам оплаты труда. Государством также регламентируются некоторые нормативы по оплате труда, такие, например, как размер минимальной заработной платы, ниже которой не может быть месячная оплата труда работника, отработавшего полную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда). Размер минимальной заработной платы периодически индексируется в связи с инфляцией. Государством установлена единая тарифная сетка для оплаты труда работников бюджетной сферы, установлены районные коэффициенты для увеличения размеров тарифной оплаты работающих в неблагоприятных природно-климатических условиях.

Понятие "оплата труда" более широкое, чем понятие "заработная плата".

Структура организации оплаты труда:


## *2.1. Тарифная система заработной платы*

Согласно статье 143 ТК РФ[[8]](#footnote-7), тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты. [[9]](#footnote-8)

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Тарифная система оплаты труда. Элементы тарифной системы

Заработная плата работников предприятия рассчитывается на основе принятых на предприятии форм и систем оплаты труда. Система оплаты труда может быть тарифной и бестарифной. Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляются планомерная дифференциация и регулирование оплаты труда различных групп трудящихся в зависимости от сложности (квалификации и ответственности) и условий труда (тяжести, вредности, интенсивности), особенностей регионов страны.

Тарифная система, как и любая система, состоит из множества элементов. Основными элементами тарифной системы являются:[[10]](#footnote-9)

* единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС)
* ( сборник нормативных документов, содержащий квалификационные характеристики работ и профессий, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ применительно к каждой отрасли);
* тарифные разряды (отражают уровень квалификации рабочих и сложность выполняемых работ; обычно используются 6 разрядов);
* тарифные сетки (характеризуют соотношение в оплате труда рабочих различных разрядов);
* тарифная ставка (показывает абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих за единицу времени);
* районные коэффициенты к заработной плате (нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия, они устанавливаются с учетом степеней дискомфортности проживания);
* доплаты к тарифным ставкам и надбавки за отклонения от нормальных условий труда (например, за работу в сверхурочное время, в праздничные дни, в ночное время и т.п.).

Сферой распространения тарифной системы является бюджетная сфера. Однако в последнее время тарифная система стала активно использоваться предприятиями других форм собственности. На таких предприятиях единая тарифная сетка служит ориентиром при разработке тарифных соглашений.

Трансформация экономической системы привела к серьезным изменениям в социально – трудовых отношения. Расширены права предприятий в распределении заработанных ими средств. При этом государство оставляет за собой только право регулирования минимальной заработной платы, ее корректировки по мере инфляции и создания равных возможностей для организаций по зарабатыванию средств на оплату труда. Трудовой кодекс и поправки к нему определяют минимальные компенсационные выплаты за работу в выходные и праздничные дни, во время сверхурочной работы. При разработке систем стимулирования труда предприятия должны обязательно учитывать эти правовые положения.

## *2.2. Современные системы заработной платы. Достоинства и недостатки*

В соответствии со статьей 83 КЗОТ РФ в зависимости от количества труда и времени различают две основные формы оплаты труда: сдельную и повременную**.**

 **Сдельная система оплаты труда** применяются, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания. При сдельной системе труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (выполненной работы и оказанной услуги).

Сдельная расценка – производная величина, которая определяется расчетным путем. Для этого часовая (дневная) тарифная ставка по соответствующему разряду выполняемой работы делится на часовую (дневную) норму выработки либо умножается на установленную норму времени в часах или днях. Для определения конечного заработка сдельная расценка умножается на количество произведенной продукции (выполненных работ).

Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное, или сверхурочное время.

 При определении сдельной расценки исходят из тарифных ставок (окладов) выполняемой работы, а не из тарифного разряда, присвоенного работнику.

 В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате различают несколько форм оплаты труда:[[11]](#footnote-10)

* прямую сдельную, когда труд работников оплачивается за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;
* сдельно-прогрессивную, при которой оплата повышается за выработку сверх нормы;
* сдельно-премиальную, когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономию материалов. Механизм ее начисления следующий: администрация предприятия совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает расценки за выполнение каждого вида изделий, которые отражаются в нарядах на выполнение сдельных работ. Сумма начисленной заработной латы получается путем умножения сдельной расценки на количество произведенных деталей и прибавления премии. Премия начисляется при условии перевыполнения работником норм или достижения других показателей, дающих право на ее получение (отсутствие брака и т.п.). Размер премии устанавливается администрацией по согласованию с профкомом в процентном отношении к заработной плате, начисленной по сдельным расценкам;
* косвенно-сдельную, которая применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают;
* аккордную, когда совокупный заработок определяется за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполненных работ. Разновидностью аккордной формы является оплата труда работников, которые не состоят в штате предприятия и выполняют работы по заключенным договорам гражданско-правового характера (например, по договору подряда).

**Повременная система оплаты труда** сводится к оплате стоимости рабочей силы за отработанное время и применятся тогда, когда невозможно количественно определить результаты трудовой деятельности рабочих, служащих и руководителей.

При повременной системе оплаты труда размер зарплаты зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки работника, а не от количества выполненных работ. В зависимости от единицы учета отработанного времени применяются следующие тарифные ставки: часовые, дневные, месячные.

 В повременной системе оплаты труда выделяют две формы: простую повременную и повременно-премиальную.

 При простой повременной оплате труда заработок рабочего определяется, умножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней. При определении заработка других категорий работников соблюдается следующий порядок: если работник отработал все рабочие дни месяца, то оплатой явится установленный для него оклад, если же в данном месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество, оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

 При повременно-премиальной оплате труда к сумме заработка по тарифу прибавляется премия, которая устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке.

 Механизм начисления повременно-премиальной формы оплаты труда следующий: администрация предприятия совместно с профкомом разрабатывает тарифную сетку, которая в связи с инфляцией регулярно корректируется. В этой сетке указывается стоимость одного часа работы для работника каждого конкретного разряда. Чем выше разряд, тем больше ставка. Сумма начисленной заработной платы получается путем умножения часовой тарифной ставки на количество отработанных часов и прибавления премии.

 На основе существующих двух форм оплаты труда – повременной и сдельной – в практической жизни возможно применение различных их модификаций, которые в большинстве случаев зависят от особенностей технологии, организации производства, форм организации труда, обеспеченности рабочей силой и других факторов.

Бестарифная система оплаты труда

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система. При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются: условия труда; права и обязанности; режим работы и уровень оплаты труда; конкретное задание; последствия в случае досрочного расторжения договора.

В основу бестарифной системы оплаты труда положен квалификационный уровень, характеризующий фактическую продуктивность работника. Он опре­деляется как частное от деления фактической зарплаты работника за прошлый период на сложившийся на предприятии минимальный уровень зарплаты, на основе пропорций, заданных тарифной системой. За базу могут быть взяты не квалификационный уровень, а оклады и тарифы с учетом или без учета соот­ветствующих премий.

Квалификация - это степень и вид профессиональной обученности, т.е. уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они могут выполнять (например, слесарь 3-го или 5-го разряда), а для служащих - специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием.

Уровень квалификации работник определяется по единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) работ и профессий рабочих народного хозяйства, а для служащих - по квалификационному справочнику должностей служащих. Трудовую функцию, оговоренную по трудовому договору, нельзя менять без согласия сторон договора.

Условия о трудовой функции и месте работы являются необходимыми для существования каждого вида трудового договора. Но в некоторых трудовых договорах помимо этих должны быть оговорены сторонами и другие необходимые именно для данного вида договора условия, которые будут определять вид данного договора (например, условие о сроке работы в срочном договоре, условие о временной или сезонной работе в договоре временного или сезонного работника, условие о надомной работе, о работе по совместительству, о работе с неполным рабочим временем) и являться необходимыми в соответствующих им видах трудовых договоров.

В некоторых трудовых договорах к необходимым условиям относятся также и те, которые хотя и предусмотрены законодательством, но для данной категории работников не установлены, а определяются соглашением сторон (например, продолжительность рабочего дня и его режим у совместителей и у работников с неполным рабочим днем). При закреплении трудового договора стороны помимо необходимых могут установить и дополнительные (факультативные) условия в пределах, допускаемых законодательством. Они называются дополнительными потому, что они могут быть, а может их и не быть - без них договор все равно состоится, если оговорены необходимые условия[[12]](#footnote-11).

В последние годы довольно широко распространилась система оплаты с определением размера оплаты труда работника исходя из заработной платы руководителя; в данном случае месячная заработная плата руководителя принимается за 100%, а по каждой должности (учитывая ее значимость в структуре предприятия) устанавливается коэффициент.

Рейтинговая система применяется на многих предприятиях. Согласно данной системе оплаты труда, рейтинг конкретного работника определяет размер его месячной заработной платы.

При этом размер заработной платы ежегодно повышается и у работников формируется так называемое чувство принадлежности к своей компании.

Кроме того, работодателем может устанавливаться любая иная форма оплаты труда, не нарушающая интересы работника, а также не ухудшающая его положение по сравнению с предусмотренным в коллективном договоре и в законодательстве.

Сравнительные характеристики сдельной и повременной систем оплаты труда

Сдельная оплата труда Повременная оплата труда

**Положительные стороны**

Работодатель 1. Работник заинтересован в увеличении выработки.

2. Колебания в производительности в большей мере ложатся на работника.

3. Снижение издержек контроля за работником.

4. Уменьшение риска у работодателя.

5. Готовность к труду на условиях сдельной оплаты — сигнал о желании работать производительно.

1. Уменьшаются издержки контроля за качеством продукции.

2. У работника выше чувство сопричастности к организации.

3. Меньше текучесть кадров.

Работник 1. Есть возможность увеличить свой заработок путем выполнения большего объема работ, роста производительности труда.

2. Практически любой работник (независимо от его репутации, здоровья и др.) может получить работу. 1. Определенность и относительная стабильность заработка.

2. Возможность стабильного заработка при ограниченных усилиях.

3. Сплоченность в трудовом коллективе.

**Отрицательные стороны[[13]](#footnote-12)**

Работодатель 1. В погоне за количеством работники перестают уделять внимание качеству продукции.

2. Затраты по контролю за качеством могут свести на нет экономию на других формах контроля.

3. Излишняя спешка приводит к поломкам оборудования, нарушению норм техники безопасности, росту травматизма.

4. Возможен перерасход сырья и материалов.

5. Существуют сложности при установлении норм выработки, особенно при их пересмотре.

6. Необходимы специалисты-нормировщики, документальное оформление норм.

7. Существуют сложности в определении объема выпуска: нельзя измерить все аспекты деятельности — работник работает на измеряемые показатели.

8. Происходит ослабление чувства принадлежности к коллективу; сдельщику не важны успехи коллег и общие результаты фирмы.

9. У работника нет стимулов к деятельности в долгосрочном периоде (ему важно, сколько он заработал сейчас), отсюда — выше текучесть кадров.

10. Необходимы выравнивающие различия в оплате, что бы компенсировать беспокойство работников по поводу возможных колебаний в их заработке.

1. Работник получает деньги фактически за присутствие на рабочем месте — у него отсутствуют стимулы к производительному труду.

2. Существует необходимость в «надзирателе», который осуществляет контроль за процессом труда, за выработкой.

3. Необходимость контроля за объемом выпуска увеличивает издержки фирмы.

4. Работодатель рискует больше, чем работники: высокопродуктивный работник увеличивает прибыль, непродуктивный — наоборот (заработная плата у них одинакова).

5. Работодатель принимает на себя риск колебаний в производительности.

6. Оплату труднее связать с конечным результатом.

7. Работники могут поставить свои собственные интересы выше интересов потребителя, что в долгосрочном периоде может принести ущерб интересам работодателя.

Работник 1. Наличие колебаний в заработке, что нежелательно для работников, обычно не расположенных к риску.

2. Возможность недоучета факторов, не зависящих от работников, но влияющих на выработку, на результат.

3. Увеличивается вероятность нарушения техники безопасности.

4. При групповом стимулировании интересы работника и работодателя увязаны теснее, однако возможна «проблема безбилетника».

5. Эффект храповика: опасность снижения ставки заработной платы из-за высокой выработки. 1. Заработная плата ниже, чем при сдельной оплате.

2. Возможна несправедливость в оплате из-за ее косвенной связи с результатами труда.

3. Возможна равная оплата высоко - и низкопродуктивных работников.

4. Работник не может повысить свой заработок путем увеличения трудовых усилий.

5. При групповой оплате труда возможно появление «безбилетника».

Применение сдельной оплаты в чистом виде целесообразно там, где человек трудится самостоятельно и производит однородную продукцию. В современном интегрированном и высокомеханизированном производстве, использующем в основном интеллектуальный, а не физический труд, такое встречается редко. Тем не менее, в легкой промышленности и сфере торговли сдельная форма оплаты применяется. Она может успешно использоваться и в массовом производстве, где работники выполняют простые повторяющиеся операции, поскольку в этом случае легко измерить результаты их работы и поставить оплату труда в прямую зависимость от выработки. Сдельная оплата труда используется, если необходимо стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении объемов выпуска, если существуют количественные показатели выработки, которую рабочие в состоянии увеличить.

В отраслях, связанных с оказанием услуг, часто эффективней повременная оплата (или ее разновидности), поскольку здесь трудно определить объем услуг, предоставленных клиентам отдельным работником. Повременная оплата целесообразна в условиях, когда работник не может влиять на рост выработки при регламентированных технологических процессах, принудительном режиме работы, при оплате труда ремонтников и т.п. Обычно повременно оплачивается труд руководителей, инженерно-технических работников, специалистов и служащих. Почасовая оплата труда эффективно используется сегодня при вознаграждении высококвалифицированных специалистов, работающих в сфере услуг (адвокатов, психоаналитиков), от конечного результата деятельности которых зависит их профессиональная репутация.

Форма оплаты труда является важным элементом, реализующим ее воспроизводственную и стимулирующую (мотивационную) функции. При этом важен не только размер заработка, но и то, каким образом и по каким правилам он формируется. Это влияет на экономические, моральные, психологические и иные аспекты деятельности организации.

Небольшое сравнение с выводом по системам заработной платы:[[14]](#footnote-13)

**Заключение**

Таким образом, организация заработной платы на современном этапе предполага­ет сочетание правового, регулирования, осуществляемого государст­венными органами в централизованном порядке, с отраслевым и ло­кальным регулированием непосредственно на предприятии.[[15]](#footnote-14)

В централизованном порядке определяются лишь минимальный размер заработной платы, схемы должностных окладов и тарифные ставки в бюджетной сфере, системы заработной платы, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок сохра­нения и исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда.

Одна из важнейших проблем организации заработной платы – найти механизм материальной заинтересованности работников, способный обеспечить максимально тесную взаимосвязь их заработной платы с фактическим трудовым вкладом.

Традиционные системы оплаты труда на основе тарифной системы позволяют при их рациональном применении обеспечивать такую связь. Вместе с тем предприятия и организации, в том числе торговые, в последние годы идут по пути поиска нетрадиционных методов в организации оплаты труда. Одним из них являются бестарифные системы оплаты труда.

Бестарифные системы оплаты труда, как правило, применяются в случаях, когда в результатах труда заинтересован весь коллектив и невозможно учесть результат труда каждого конкретного работника. Таким образом, эти системы основываются на зависимости уровня оплаты труда работника от результатов труда всего коллектива.

# *Список используемых источников*

* Книги, печатная периодика,статьи;
1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.:2002.
2. Федеральный закон РФ № 22-ФЗ от 04.02.1999 «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений»
3. Борисов Е.Ф., Петров А.А., Стерликов Ф.Ф. Экономика: справочник. – М.: Финансы и статистика, 2000.
4. Оплата труда: Бухгалтерский учет и расчеты. Москва “Бухгалтерский учет”, 1997
5. Иванова Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций
6. работникам // Налог. вестн. - 2004. - № 7
7. С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи “ЭКОНОМИКА”, М:1993
8. Курс экономики. Учебник. / Под ред. Б.А. Райзберга. - ИНФРА - М., 1997.
9. Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Экономическая теория. Учебник для ВУЗов. - М.: НОРМА - ИНФРА - М, 1998
* источники на электронных носителях удаленного доступа (т.е. интернет-источники).
1. Электронный учебник под общей редакцией к.э.н., профессора Попова Л.А[http://portal.rea.ru/e/Stat.nsf/15322694d7fb63bec3256b11004650ad/ebf2cd7a6a6ff485c3256c91006a2fe7!OpenDocument](http://portal.rea.ru/e/Stat.nsf/15322694d7fb63bec3256b11004650ad/ebf2cd7a6a6ff485c3256c91006a2fe7%21OpenDocument)
2. ТарифныесистемыоплатытрудаТема:Энциклопедия карьеры<http://career.passion.ru/l.php/tarifnye-sistemy-oplaty-truda.htm>
3. Тарифная система оплаты труда. Элементы тарифной системы<http://finleader.ru/712.html>
4. Трудовое право - Бердычевский В. С.Понятие оплаты труда и заработной платы<http://www.vuzlib.net/beta3/html/1/13380/13449/>
5. Н.В. Зубкова, эксперт «Федеральной бухгалтерской газеты»,Источник: "Практическая бухгалтерия"№12 - 2004<http://www.pravcons.ru/rZARPL.php>
1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.:2002. [↑](#footnote-ref-1)
2. Меликьян Г.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения. М. 2002 [↑](#footnote-ref-2)
3. 3Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Экономическая теория. Учебник для ВУЗов. - М.: НОРМА - ИНФРА - М, 2001. [↑](#footnote-ref-3)
4. [↑](#endnote-ref-1)
5. Восколович Н. Формирование цены рабочей силы на рынке труда переходного периода.// Человек и труд – 2003. – №1 – с. 71. [↑](#footnote-ref-4)
6. Рофе А.И. и др. Научная организация труда. М. 2002 [↑](#footnote-ref-5)
7. Оплата труда: Бухгалтерский учет и расчеты. Москва “Бухгалтерский учет”, 1997 [↑](#footnote-ref-6)
8. Трудовое право - Бердычевский В. С.Понятие оплаты труда и заработной платы [↑](#footnote-ref-7)
9. ТарифныесистемыоплатытрудаТема:Энциклопедия карьеры [↑](#footnote-ref-8)
10. ТарифныесистемыоплатытрудаТема:Энциклопедия карьеры [↑](#footnote-ref-9)
11. Иванова Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций ст.56-61 [↑](#footnote-ref-10)
12. Абакумова Н. Н. Политика доходов и заработной платы: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 222 с. [↑](#footnote-ref-11)
13. Курс экономики. Учебник. / Под ред. Б.А. Райзберга. - ИНФРА - М., 1997.ст123-127 [↑](#footnote-ref-12)
14. Электронный учебник под общей редакцией к.э.н., профессора Попова Л.А [↑](#footnote-ref-13)
15. работникам // Налог. вестн. - 2004. - № 7 [↑](#footnote-ref-14)