# Сущность заработной платы, ее формы и системы

**ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ**

**УНИВЕРСИТЕТ**

#### Доклад по теме:

«Сущность заработной платы, ее формы и системы»

Выполнил работу:

студент гр. А-318

С.B.Бережной

**Омск, 2001**

**1.   Сущность заработной платы.**

   Вопрос о сущности заработной платы всегда принадлежал к числу центральных вопросов экономической теории. Заработная плата является распределительной категорией и идеальным распределением является распределение «по количеству и качеству труда». Однако рынок не обеспечивает такого распределения. Это и заставляет вновь и вновь обращаться к вопросу о сущности заработной платы.

   Известно, что сущность любого экономического явления может быть выявлена только при рассмотрении его во взаимосвязи с другими экономическими явлениями. Заработная плата, например, непосредственно связана с формой собственности на средства производства.

   Сложившийся в нашей стране характер государства со свойственными ему безальтернативными выборами и командной реализацией исполнительной власти не позволяет говорить о сколько-нибудь тесной связи граждан со своими представителями. Произошел отрыв непосредственного производителя от реальной власти над своими представителями – *работники превратились в наемных лиц государства.*

   Форма найма предполагает предоставление гражданином своей рабочей силы в распоряжении государства по договору в обмен на соответствующую сумму денег. Согласно договору администрация получает право использовать труд работника, исходя из потребностей производства и действующих правил поведения.

   Другой стороной права администрации является ее обязанность выплатить работнику предусмотренную договором сумму денег, если он не нарушал договор. Таким образом, самое поверхностное определение заработной платы заключается в том, что это **сумма денег, выплачиваемая нанимателем работнику за использование труда последнего в соответствии с их взаимной договоренностью.**

   В СССР величина средств, предназначенных для выплаты заработной платы, определялась еще до начала производства. Она рассчитывалась по времени работы. Рабочий получал свои деньги даже если не трудился (по производственным обстоятельствам) в течение части или всего рабочего дня.

   Размер заработной платы не зависел от количества произведенного продукта, а определялся лишь *стоимостью рабочей силы*. Величина же стоимости обусловлена стоимостью материальных и духовных благ, необходимых работнику (и его семье). Стоимость не связана с результатами производства и не зависит от них.

   Возьмем, например, среднемесячную зар. плату 1987 года.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Заработная плата | Период подготовки |
| Слесарь механосборочных работ 3-его разряда | 268 руб. | 10 - 11 лет |
| Инженер самой низшей ступени квалификации | 115 - 150 руб. | 15 – 16 лет |
| Доцент ВУЗа | 320 руб. | 18 лет учебы +  10 лет стажа |

70-80% заработной платы уходило на покупку питания и промышленных товаров. При повышении цен на продукты повышалась зарплата, при снижении – снижалась. Полностью отсутствовали стимулы к развитию производства, так как работник не заинтересован в большей отдаче.

   В развитых странах. На покупку продуктов питания идет лишь 25-30% зарплаты. На налоги идет еще 25-30%, в счет оплаты коммунальных услуг – 20-30%, в пенсионный фонд – 5%, на медицинскую страховку – еще 5%. Остается 10-15% зарплаты, которая находится в распоряжении работника. Живя практически в долг, в постоянной необходимости выплаты ипотечного кредита за жилье, западный работник старается трудиться с большей отдачей, чтобы не оказаться в числе безработных даже на короткое время. Таким образом, он весьма заинтересован в повышении производительности труда.

   Итак, под оплатой труда (заработной платой) принято понимать вознаграждение, установленное работнику за выполнение трудовых обязанностей.

   Оплата труда каждого работника (будь то Россия или же заграница) 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.

**2.   Системы и формы оплаты труда.**

   Различают *основную* и *дополнительную* оплату труда.

   Под основной заработной платой принято понимать:

·     выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;

·     доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу  ночное время и праздничные дни и др. (работник имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены);

·     оплата простоев не по вине работника;

·     премии, премиальные надбавки и др.

   Дополнительная заработная плата включает выплаты за не проработанное время, предусмотренные законодательством о труде и коллективными договорами:

·     оплата времени отпусков (работник имеет право на отдых, обеспеченный установлением предельной продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков);

·     оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей;

·     оплата перерывов в работе кормящих матерей;

·     оплата льготных часов подростков;

·     оплата выходного пособия при увольнении и др. (Увольнение бывает: по инициативе работника, по инициативе администрации, вследствие сокращения численности или штата. В последнем случае работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Выходное пособие в размере двухнедельного заработка выплачивается работникам при прекращении трудового договора в связи с: несоответствием работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья, призывом работника на военную или альтернативную службу, восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу)

***Тарифная система*** позволяет качественно оценить труд, служит основой организации заработной платы рабочих, строится в зависимости от условий труда, квалификации рабочих и формы оплаты труда. Тарифная система включает:

·     тарифную ставку, определяющую размер оплаты труда в час или за день;

·     тарифную сетку, показывающую соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и рабочих;

·     тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и рабочих в соответствии с тарифной сеткой.

*Тарифная ставка (оклад) –* это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу рабочего времени.

*Тарифная сетка* – это шкала соотношения разрядов и присвоенных им тарифных коэффициентов. С 1992 года оплата труда работников организаций бюджетной сферы производится на основе Единой тарифной сетки, состоящей из 18 разрядов (Указ Президента РФ от 19.08.1992, Постановление Правительства РФ от 14.10.1992). Это сделано для того, чтобы работники, выполняющие единые работы и имеющие единые профессии получали равную оплату за свой труд.

  Тарифная сетка, введенная в действие с 1 января 2001 года в соответствии с постановлением Правительства РФ от 30 марта 2000 г.:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | Коэффициенты | Разряды оплаты труда | Коэффициенты |
| 1 | 1,00 | 10 | 3,99 |
| 2 | 1,36 | 11 | 4,51 |
| 3 | 1,69 | 12 | 5,10 |
| 4 | 1,91 | 13 | 5,76 |
| 5 | 2,16 | 14 | 6,51 |
| 6 | 2,44 | 15 | 7,36 |
| 7 | 2,76 | 16 | 8,17 |
| 8 | 3,12 | 17 | 9,07 |
| 9 | 3,53 | 18 | 10,07 |

***Бестарифная система оплаты труда*** ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки, а как правило, эта доля определяется на основе присвоенного работнику постоянного коэффициента, который определяет уровень его трудового участия. Применение такой системы целесообразно только в тех случаях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого члена коллектива.

   Как уже отмечалось ранее, системы и формы оплаты труда организации и предприятия определяют самостоятельно.

   Конституция РФ гарантирует вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

   МРОТ определяет низшую границу оплаты труда неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (1 разряд тарификационной таблицы).

   В МРОТ не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные или компенсационные выплаты.

   В настоящее время МРОТ осуществляет три основные функции:

Ø является государственной гарантией минимального размера оплаты труда;

Ø выполняет роль норматива при исчислении административных штрафов, налогов, сборов и иных платежей, осуществляемых в соответствии с законодательством РФ;

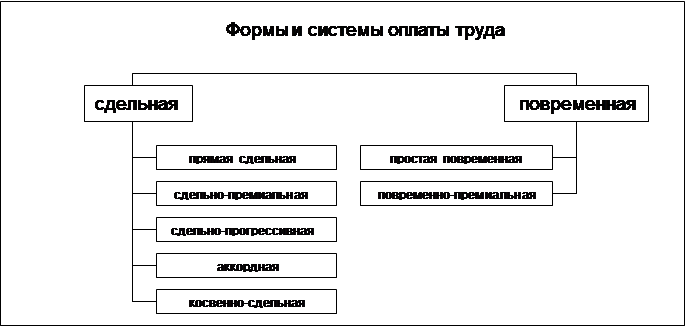
Ø служит критерием для определения размера пособий и компенсаций, выплачиваемых в соответствии с законодательством по социальной защите населения.

   Статьей 1 Федерального закона №82-Ф3 от 19 июня 2000 г. установлен минимальный размер оплаты труда:

          с 1 июля 2000 г. – в сумме 132 руб. в месяц;

          с 1 января 2001 г. – в сумме 200 руб. в месяц;

          с 1 июля 2001 г. – в сумме 300 руб. в месяц.



   Основными формами оплаты труда являются **сдельная** и **повременная**.

**Сдельная** – форма заработной платы, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда.

   При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм времени.

   К разновидностям (системам) сдельной формы оплаты труда относятся:

·     *прямая сдельная* – при которой оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

*Пример:  Работнику-сдельщику установлена часовая тарифная ставка 30 руб. Норма выработки – 3 изделия в час. Расценка за единицу продукции – 10 руб. Работник изготовил за месяц 480 изделий.*

*Расчет заработной платы:*

*30 руб. : 3 изделия ´ 480 изделий = 4800 руб.*

·     *сдельно-премиальная* – предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака, рекламаций);

*Пример*:*Рабочий сдельщик выполнил норму выработки на 110%. Заработная плата по сдельным расценкам составила 4000 руб. В соответствии с Положением о премировании за перевыполнение нормы выработки работнику выплачивается премия в размере 10% от суммы заработка.*

*Расчет заработной платы:*

*4000 руб. ´ 0,1 = 400 руб. (премия)*

*4000 руб. + 400 руб. = 4400 руб. (зарплата с учетом премии)*

·     *аккордная* – система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения;

*Пример*: *Трое рабочих фирмы взялись выполнить ремонт в квартире. Один клеит обои, другой – потолочную плитку, третий – заменяет линолеум. Им устанавливается предельный срок: 3 рабочих дня. Оплата производится за весь объем работ по установленным расценкам: 6000 руб. Выполненную работу принимает заказчик (в производственных условиях – ОТК и мастер).*

*Бухгалтерия распределяет фактический заработок между членами бригады в соответствии с количеством отработанных часов каждым работником и его разрядом.*

*Иванов: 3000 руб.*

*Петров: 2000 руб.*

*Сидоров: 1000 руб.*

*Премирование производится за сокращение времени выполнения работ при соблюдении качества.*

·     *сдельно-прогрессивная* – предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале, но не свыше двойной сдельной расценки;

*Пример*:*Рабочий сдельщик выполнил норму выработки на 120%. Заработная плата по прямым сдельным расценкам составила 4000 руб. В соответствии с договором оплата изделий, произведенных сверх нормы, производится полутора кратном размере к сдельным расценкам.*

*Расчет заработной платы:*

*4000 ´ 0,2 ´ 1,5 = 1200 руб. (за изделия, произведенные сверх нормы)*

*4000 + 1200 = 5200 руб. (всего)*

·     *косвенно-сдельная –* применяется при повышении производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места (настройщики оборудования, ремонтники). Труд их оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают.

*Пример:  Оплата труда по тарифной ставке рабочего-наладчика, обслуживающего бригаду 1-го участка швейного цеха, составляет 3000 руб. План выработки участка составляет 500 изделий. В месяц было изготовлено 550 изделий.*

*Расчет заработной платы:*

*1)   Коэффициент перевыполнения нормы выработки составляет:*

*550 : 500 = 1,1*

*2)   Заработная плата рабочего-наладчика увеличивается на коэффициент перевыполнения нормы:*

*3000 ´ 1,1 = 3300 руб.*

**Повременная** – форма заработной платы, при которой заработная плата зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда.

   При повременной оплате работникам устанавливаются нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников.

   Различают простую повременную систему оплаты труда и повременно-премиальную:

·     *простая повременная* – оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ;

*Пример: Рабочий повременщик с месячным окладом 3000 руб. из 20 рабочих дней отработал 17 дней.*

*Расчет заработной платы:*

*3000 руб. ´ 20 дней : 17 дней = 2550 руб.*

·     *повременно-премиальная* – оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы.

*Пример: Рабочий повременщик с месячным окладом 3000 руб. из 20 рабочих дней отработал 17 дней. Положением о премировании предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 25% от оклада.*

*Расчет заработной платы:*

*3000 руб. ´ 20 дней : 17 дней = 2550 руб. (оплата за время)*

*2550 руб. ´ 0,25 = 637,5 руб. (премия)*

*2550 руб. + 637,5 руб. = 3187,5 руб.*

   Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год и другие формы материального поощрения. Одним из видов стимулирования работников является надбавка за выслугу лет.

**Литература.**

1.   Аганбегян А. «О реформе заработной платы» («Человек и труд» №9, 1997 г.)

2.   Гвоздев И. «Сущность заработной платы: догмы и реальность» («Вопросы экономики» №1, 1991 г.)

3.   Е.Б. Пошерстник, Н.В. Пошерстник. – «Заработная плата в современных условиях». – М.- С-Пб., 2000.