

ТЕМА 10. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ОПЛАТОЙ ТРУДА

- 1. Сущность и содержание заработной платы*
- 2. Функции и принципы организации заработной платы*
- 3. Элементы организации заработной платы*
- 4. Формы и системы оплаты труда*
- 5. Тарифная система оплаты труда и ее составляющие*
- 6. Виды и структура заработной платы*
- 7. Заработная плата руководителей, специалистов и служащих*
- 8. Регулирование оплаты труда*



1. Сущность и содержание заработной платы

В экономической науке сложилось несколько точек зрения на понятие «заработная плата». Во многом определение данной категории сложилось под влиянием трудов выдающихся экономистов прошлого, представителями классической школы экономической науки, в частности шотландского экономиста Адама Смита (1723-1790), английского экономиста Давида Рикардо (1772-1823), а также в трудах таких выдающихся ученых-экономистов в XIX-XX в., как Пауля А.Самуэльсона (1915-2009), Джона Мейнарда Кейнса (1883-1946):

1) Заработная плата – это вознаграждение за труд, который работник продает работодателю (А.Смит);

2) Труд как товар имеет естественную и рыночную стоимость; естественная – это стоимость средств существования работника и членов его семьи, а рыночная – это заработная плата, которая колеблется под влиянием спроса и предложения (Д.Рикардо);

3) Заработная плата – это цена труда, которая определяется рыночной конъюнктурой (П.Самуэльсон);

4) Заработная плата как объект регулирования посредством сдерживания ее роста в целях повышения занятости (Дж.Кейнс).

Таким образом, с учетом высказанных различными учеными точек зрения можно дать следующее определение этой экономической категории.

Заработная плата представляет собой форму личного денежного дохода работника, получаемого за затраты и результаты труда определенного количества и качества, начисляемого в соответствии с установленными правилами и нормативами. Иными словами, это денежное выражение объема поступающих в распоряжение работника жизненных благ, которыми обеспечивается объективно необходимое воспроизводство его рабочей силы.

В рыночной экономике зарплата выступает как цена использования труда, величина которой определяется спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

Заработная плата, формируя платежеспособный спрос населения, во многом определяет динамику развития экономики страны.

С точки зрения работодателя, заработная плата представляет собой затраты на содержание рабочей силы и является статьей себестоимости продукции и частью прибыли.

Сущность заработной платы складывается из следующих аспектов

Заработная плата — это цена рабочей силы на рынке труда

Материально-вещественным воплощением цены рабочей силы является стоимость предметов потребления, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы посредством удовлетворения физических и духовных потребностей самого работника и членов его семьи

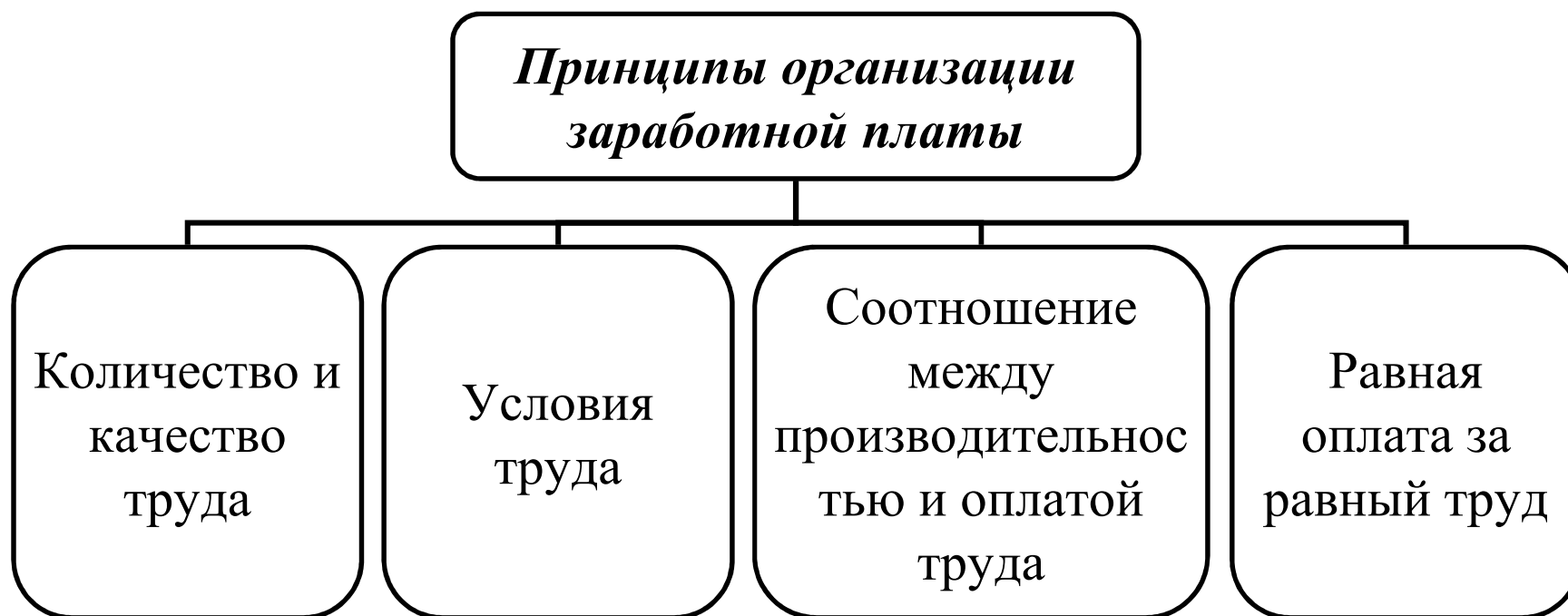
Заработная плата зависит от количества, качества и результативности труда работника

Заработная плата зависит от результатов коллективного труда

2. Функции и принципы организации заработной платы

Организация заработной платы – это система мер по обеспечению справедливого эффективного вознаграждения за вложенный труд, ее количество, качество и результаты.

К принципам организации заработной платы относятся:

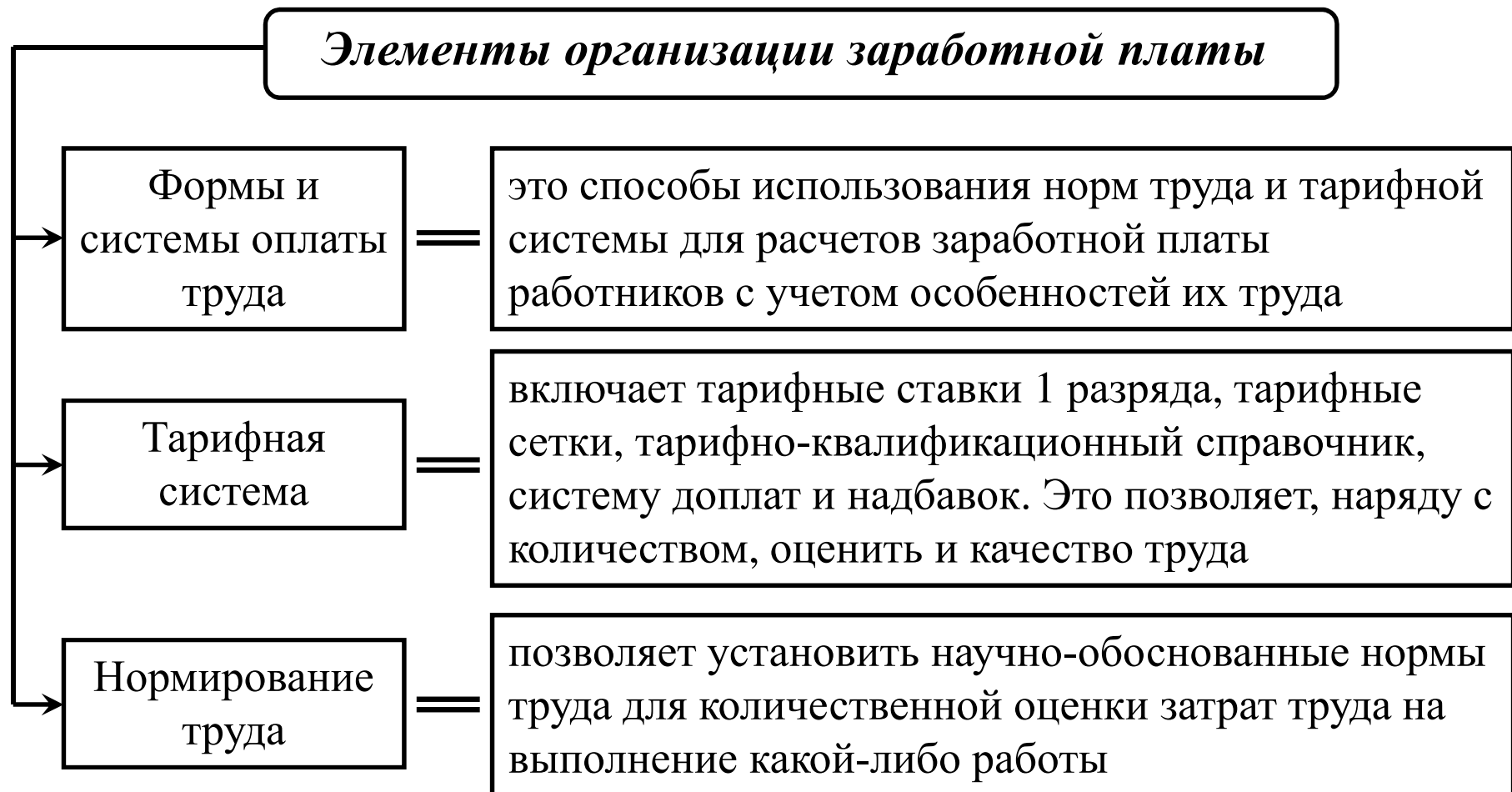


Основные функции заработной платы являются следующие:



3. Элементы организации заработной платы

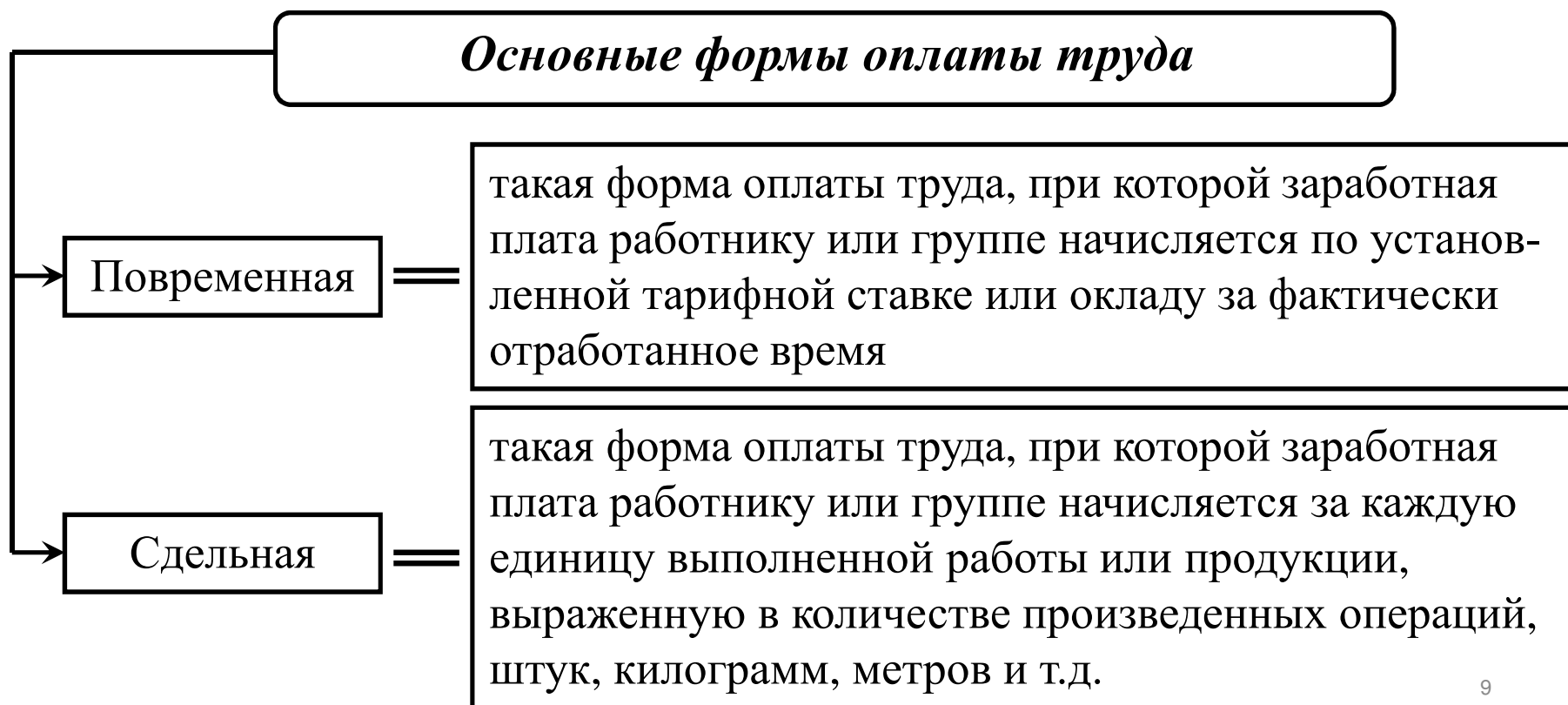
Организация заработной платы осуществляется государством посредством единства трех элементов.



4. *Формы и системы оплаты труда*

При выборе форм зарплаты учитываются особенности оборудования, особенности технологии, особенности труда, качество работы. Коллективная форма оплаты труда основана на бригадной форме организации труда

Основными формами оплаты труда применяемые на предприятиях являются сдельная и повременная.



Основные системы сдельной формы оплаты труда

→ Прямая	=	к условиям внедрения прямой сдельной системы оплаты труда относятся установление научно-обоснованных норм и правильная тарификация работ
→ Косвенная	=	эта система оплаты труда наиболее часто внедряется в строительстве и на транспорте
→ Прогрессивная	=	при этой системе труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах установленной исходной нормы, а сверх установленной исходной базы – по повышенным сдельным расценкам
→ Аккордная	=	эта система применяется в строительстве. Заработок определяется за весь объем работы
→ Премиальная	=	эта система включает сдельный заработок плюс премии за высокие количественные и качественные показатели

*Повременная форма оплаты труда подразделяется
на 3 системы:*

простая повременная

повременно-премиальная

повременно-премиальная с нормированным
заданием

В последнее время получают распространение новые системы оплаты труда, которые не укладываются в традиционное деление на повременные и сдельные. Эти новые системы в наибольшей степени характерны для новых форм собственности, особенно в частном секторе и зарубежных, совместных предприятиях.

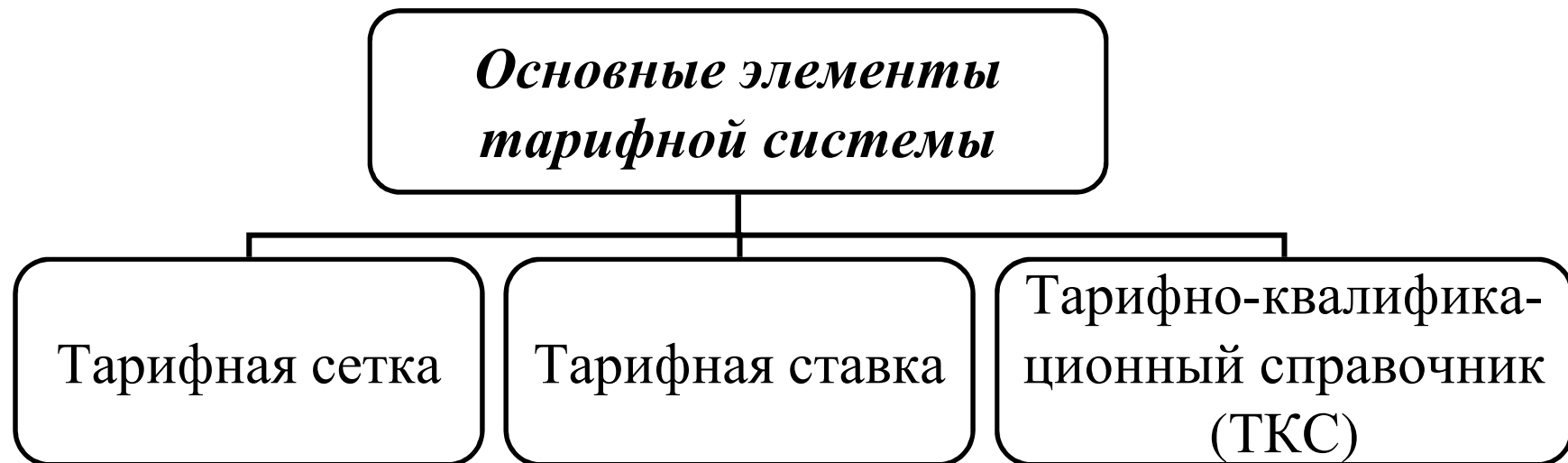
Наиболее разработанная из таких систем получила наименование бестарифной системы оплаты труда.

При бестарифной системе оплаты труда достижение работником определенного квалификационного уровня не сопровождается одновременным установлением ему соответствующей тарифной ставки и оклада. Конкретный уровень оплаты труда заранее работнику не известен. Он может быть оценен работником только исходя из его предыдущего опыта.

5. Тарифная система оплаты труда и ее составляющие

Тарифная система – это совокупность нормативных документов необходимых для учета основных различий в труде, связанных с его сложностью и квалификацией работника.

Тарифная система включает основные элементы:



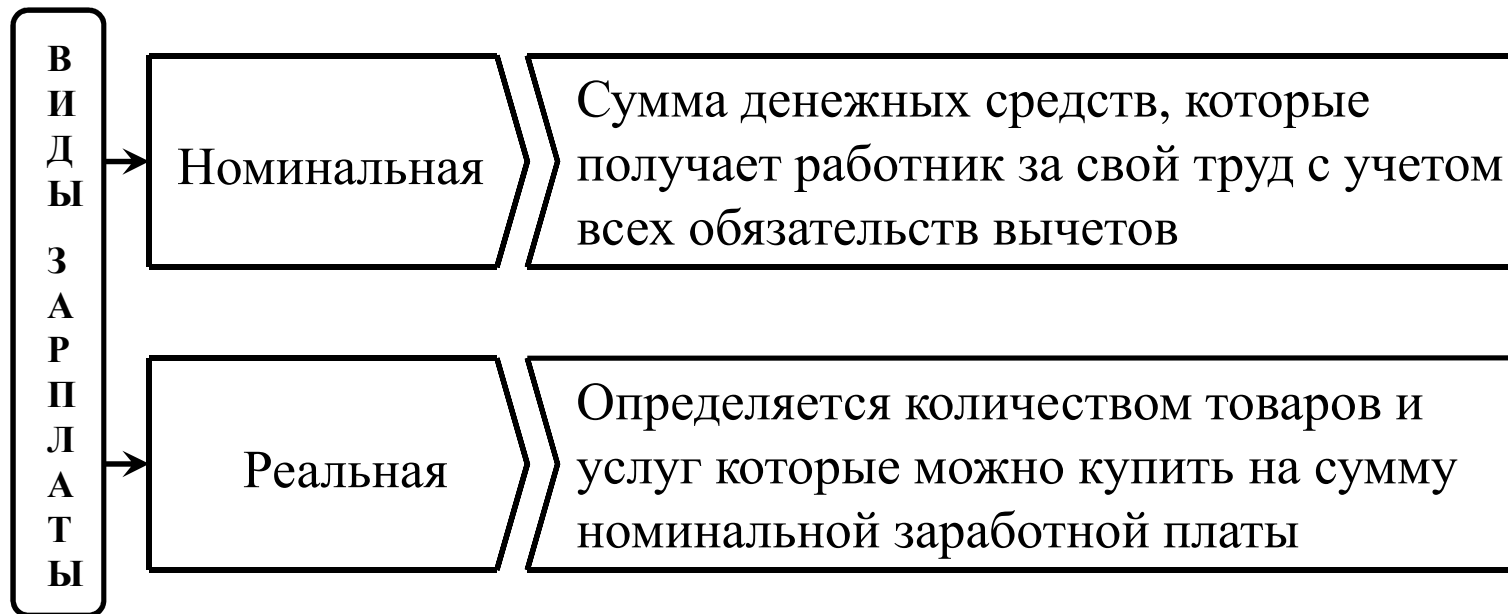
Тарифная сетка определяет соотношения или различия в оплате труда по тарифу. Единая тарифная сетка Азербайджанской Республики содержит 19 разрядов.

Тарифная ставка рабочего первого разряда определяется на уровне минимальной зарплаты.

ТКС – это нормативный документ, представляющий собой сборник профессиональных характеристик, предназначенный для дифференциации работ и работников по уровню сложности и квалификации.

ТКС содержат 3 раздела: «характеристика работ», «должен знать», «примеры работ» Значение ТКС заключается в сравнении работ по степени их сложности.

6. Виды и структура заработной платы



Номинальная заработная плата как экономическая категория используется в экономических расчетах для определения размеров заработка.

Реальная заработная плата как экономическая категория используется в социальной статистике для расчетов уровня жизни населения. Реальная заработная плата зависит от уровня цен.

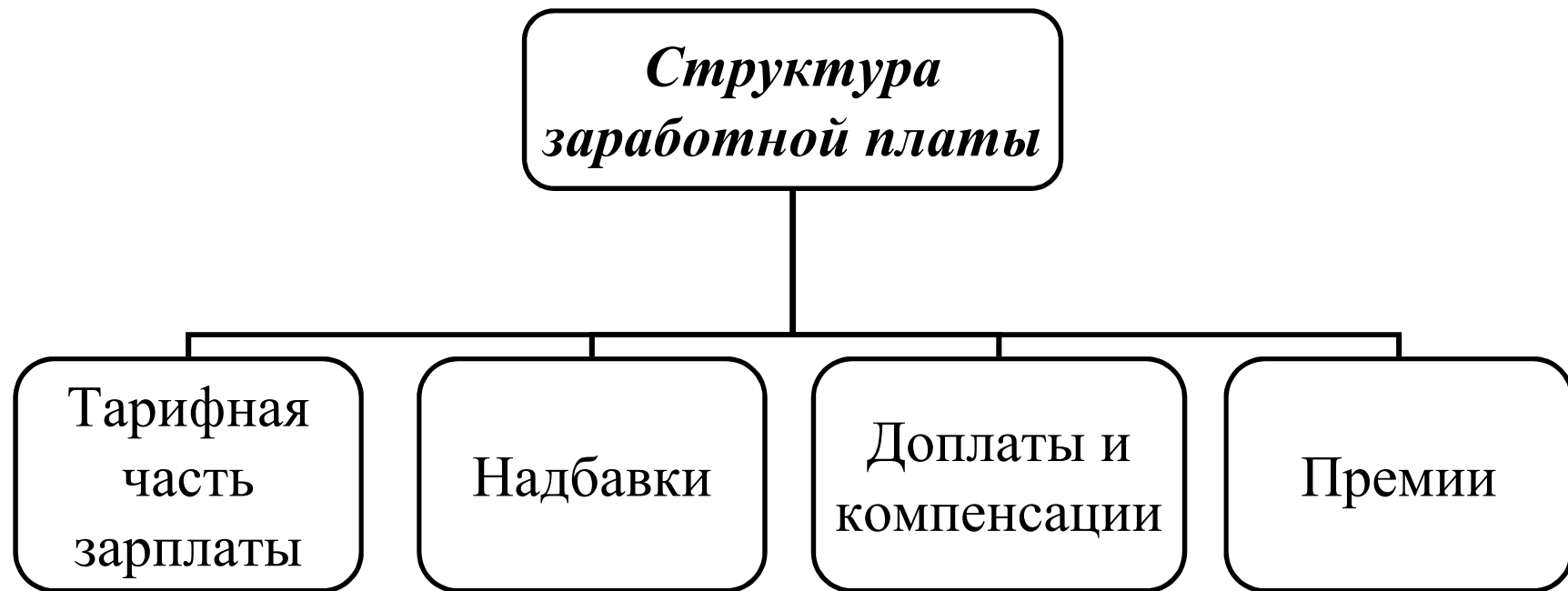
Отношение между ними выражается формулой:

$$ЗП_r = ЗП_n / И_ц$$

где $ЗП_r$ – реальная заработная плата;

$ЗП_n$ – номинальная заработная плата;

$И_ц$ – индекс потребительских цен.



7. Заработная плата руководителей, специалистов и служащих

Особенности организации труда руководителей, специалистов и служащих не позволяют применять технически обоснованные нормы выработки. Поэтому оплата труда этой категории работников осуществляется на основе повременно-премиальной системы. При этом размер должностных окладов зависит от функций, которые выполняют эти работники, и от занимаемой должности.

Более высокими должностными окладами выделяются работники технических, конструкторских, технологических, коммерческих, производственных подразделений. Поэтому различают категории инженерно-технических работников (ИТР), служащих и руководящих работников.

Отличительные особенности труда руководителей, специалистов и служащих влияют на формирование размеров их должностных окладов

Организация оплаты труда руководящих работников, ИТР, специалистов и служащих включает в себя следующие составные части

- Система должностных окладов в соответствии с присвоенным квалификационным разрядом
- Система доплат и надбавок
- Система премирования

8. Регулирование оплаты труда

Оплата труда испытывает на себе воздействия следующих групп факторов регулирования.



Основная функция государства реализуется с учетом регулярных изменений в уровне минимальной зарплаты в зависимости от роста инфляции и повышения эффективности производства, соблюдения принципа равенства оплаты труда в хозяйственных звеньях всех форм собственности; гарантии полной самостоятельности предприятий в вопросах оплаты труда.

Государственное регулирование оплаты труда включает также налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда организациями; доходов физических лиц; установление районных коэффициентов и процентных надбавок.