РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

##### Кафедра экономики труда

# КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Экономика труда»

### По теме: «Структура заработной платы и ее стимулирующая функция»

Москва-2004

Содержание:

Введение 3

I. Сущность и функции заработной платы 5

1.1.Сущность заработной платы 7

1.2. Функции заработной платы 7

1.3. Понятия «стимулирующая функция» и

«стимулирующая роль» заработной платы. 9

II. Структура заработной платы 12

2.1. Оплата по тарифу 12

2.2. Премиальные выплаты: их назначение, условия и эффективность 13

2.3. Выплаты по районному регулированию:

основные элементы и цели применения 14

2.4. Доплаты и надбавки к основной (тарифной) заработной плате 16

III. Проявление стимулирующей функции заработной платы

 в ее формах и системах 18

Заключение 22

Список литературы 24

**Введение**

Темой моей курсовой является заработная плата и ее стимулирующая функция. Как экономическое явление заработная 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. Наемного работника от любого другого отличало то, что он, будучи свободным, не имел средств производства в собственности, но обладал способностью работать и мог эту способность предлагать на рынке труда в качестве товара. Предприниматель, имея в собственности все необходимое для производства и будучи свободным, в отличие от рабовладельца и помещика, не имел в собственности работников и предлагал работу на рынке труда, с тем чтобы, соединив в процессе производства наемных работников со средствами производства, произвести пользующийся спросом продукт и, продав его, получить прибыли. Наемный работник за свою работу на предприятии получал заработную плату.

Для того чтобы глубже понять всю сущность этого вопроса, необходимо различать понятия рабочая сила и труд. Труд – целесообразная деятельность, в которой люди с помощью созданных ими средств приспосабливают продукты природы для удовлетворения своих потребностей. Рабочая сила – способность человека к труду, совокупность физических и духовных сил, которыми он располагает и которые использует в производстве материальных благ и услуг. Она выступает в качестве личного фактора производства. Человек настолько развил свою рабочую силу, что способен создавать стоимость товаров, которая всё больше превышает сумму стоимости жизненных благ, идущих на восстановление затрат самой рабочей силы.

Заработная плата является одним из важнейших и, может быть, даже решающих элементов формирования хорошего климата на предприятии. Она является частью ВНП, которая отражается в себестоимости продукции и распределяется в рыночной экономике между отраслями народного хозяйства, предприятиями и отдельными работниками исходя из количества и качества затраченного труда, а также спроса и предложения товаров.

Каждый работник стоит оплаты за свой труд. Ведь от размеров заработной платы зависят его условия жизни, степень удовлетворения своих ежедневных потребностей, возможность сохранения работоспособности. В рыночной экономике заработная 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 заработной платой.

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи.

Целью моей курсовой работы является выявление сущности заработной платы и проявлений ее стимулирующей функции. А главными задачами:

* анализ функций заработной платы;
* выявления различий в понятиях «стимулирующая роль» и «стимулирующая функция» заработной платы;
* рассмотрение структуры заработной платы и ее роль в стимулировании труда работников;
* анализ проявления стимулирующей функции оплаты труда в ее формах и системах.
1. **Сущность и функции заработной платы**

**1.1.Сущность заработной платы**

 Особая роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Она и в настоящее время остается для большинства работников основным источником доходов.[[1]](#footnote-1)

 Составной частью рыночной экономики является рынок труда. Среди основных его комплексов особое место занимает стоимость рабочей силы. Стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника. Сумма жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, включает в себя товары и услуги, удовлетворяющие физиологические потребности работника, а так же затраты на содержание членов семьи работника, его образование, медицинское обслуживание, повышение профессионально уровня. Итак, стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных благ, которые работник приобретает на вознаграждение, получаемые за результаты своего труда. *Конкретной формой цены рабочей силы в денежном выражении и является заработная плата.* Однако размер заработной платы может отклоняться от стоимости рабочей силы. Решающее влияние на это оказывает состояние рынка труда. В чем это проявляется?

* Прежде всего, это рост цен на товары и услуги, их дефицит, а также инфляция, которая в значительной степени сокращает покупательскую способность денег. При этом под реальной заработной платой подразумевают то количество товаров и услуг, которое может приобрести работник за полученную им номинальную заработную плату. Для того чтобы в условиях инфляции заработная плата соответствовала стоимости рабочей силы, в масштабах государства используется индексация доходов населения.
* Также на заработную плату влияет занятость, соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Здесь можно выделить три возможных варианта;
	+ Первый вариант (идеальный вариант) - на рынке труда спрос на рабочую силу соответствует предложению. В этом случае цена рабочей силы, определяемая заработной платой, которую получает работник, будет равна ее стоимости;
	+ Второй вариант-спрос на рабочую силу превышает предложение. При этом варианте работодатели могут предлагать заработную плату значительно выше ее стоимости;
	+ Третий вариант, достаточно распространен в условиях рыночной экономики - предложение на рабочую силу превышает спрос на нее. В этом варианте возможна тенденция к снижению цены рабочей силы и размеров заработной платы.

Заработная плата как форма цены рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия.

 В данном определении подчеркивается, прежде всего, что заработная плата – это форма цены (а не стоимость) рабочей силы (а не труда). Если мы признаем, что рабочая сила – это товар, значит она должна продаваться не по стоимости, а по цене, которая кроме компенсации затрат имевших место в процессе труда, должна включать некую прибыль, необходимую для развития рабочей силы, содержание семьи работника и т.д. То есть, как и в отношении любого товара, цена рабочей силы (Ц) складывается из суммы ее стоимости (С) и прибыли (Р): **Ц=С+Р.**

 Заработная плата не может быть ценой труда, так как она отражает не только одну фазу процесса воспроизводства рабочей силы – потребление (использование рабочей силы), но и ее производство (формирование рабочей силы), распределение и обмен в целом.

**1.2. Функции заработной платы**

 Заработная плата выполняет несколько функций. Но можно выделить четыре основные функции заработной платы:[[2]](#footnote-2)1

* 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.

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 роста.

# 1.3. Понятия «стимулирующая функция» и

**стимулирующая роль» заработной платы**

 Понятие стимулирующая функция и стимулирующая роль заработной платы еще обстоятельно не раскрыты в экономической среде, хотя эти понятия широко используются многими авторами.[[3]](#footnote-3)1

 Стимулирующая функция и стимулирующая роль – понятия одно-порядковые, но их нельзя полностью отождествлять. Стимулирующая функция заработной платы – ее свойства направить интересы трудящихся на достижения требуемых результатов труда за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада. Стимулирующая роль заработной платы проявляется в результате обеспечении взаимосвязи размеров оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников. Таким образом, стимулирующую роль можно представить в виде «двигателя» стимулирующей функции. Стимулирующую функцию нельзя количественно измерить, она может только существовать или отсутствовать. А стимулирующая роль заработной платы измерима. Стимулирующая роль может повышаться или понижаться в зависимости от того, соответствуют ли размеры оплаты труда трудовому вкладу работника, и его результатам. Следовательно, стимулирующую роль можно оценить, анализировать и сопоставить через эффективность. По росту эффективности заработной платы можно судить о повышении ее стимулирующей роли.

 Однако до недавнего времени преимущественно исследовались эффективность вещественных факторов производства, а эффективность заработной платы не изучалась в достаточной степени. Эффективность исследования заработной платы обусловлена, прежде всего, развитием и расширением предпринимательства и рыночных отношений. Формулу эффективности можно представить как отношения созданного продукта к выплаченной на его производство заработной плате. Такой подход к определению эффективности позволяет установить степень рациональности в расходовании фонда заработной платы при создании общественного продукта и оценить его стимулирующую роль. Повышение эффективности заключается в том, чтобы увеличение заработной платы сопровождалось улучшением производственных показателей работника и организации в целом. Конечно такую методику анализа эффективности заработной платы нельзя признать абсолютно точной, так как она не позволяет в полной мере выявить собственный эффект оплаты труда. В последнее время на практике более успешно используются величины, обратные показателю эффективности заработной платы – коэффициенты затрат на оплату по труду в выпуске конечного общественного продукта:

# Кзп= ФОТ/П

где Кзп – коэффициент зарплатоемкости продукта;

 ФОТ – фонд оплаты труда;

 П- величина общественного продукта, национального дохода или ВНП.

 Было бы ошибочно полагать, что стимулирующий потенциал заработной платы определяется только размерами вознаграждения за труд. Повышение уровня стимулирующей роли заработной платы зависит от ряда факторов, поэтому важно наиболее полно выявить их совокупность и степень их влияния на данный процесс. Целесообразно классифицировать такие факторы по значимости. [[4]](#footnote-4)1

 Факторы, от которых зависит стимулирующая роль заработной платы, можно разделить на внутренние и внешние.

 К внутренним относится организация заработной платы. Под организацией заработной платы понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты, а также совокупность составных элементов.

 Из внешних факторов можно выделить, например, преобразование системы управления, организационных структур производства, правовых основ и норм хозяйствования, соответствие спроса и предложения на товары и услуги, устранение приписок, взяток, других видов нетрудовых доходов.

 В зависимости от способа и характера влияния внешних факторов на стимулирующую роль заработной платы, можно выделить следующие факторы:

* влияющие на действенность заработной платы;
* влияющие на структуру доходов трудящихся и долю в них заработной платы;
* влияющие на настроение, психологическое состояние человека, его стремление к высокопроизводственному труду с целью получения большей прибыли.

**II. Структура заработной платы**

 Официально публикуемые Госкомстатом России сведения о структуре фонда заработной платы работников по отраслям экономики выделяют в составе средств, расходуемых на оплату труда, следующие основные элементы:

* оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам (без доплат и надбавок);
* премии за счет всех источников, включая вознаграждения по итогам работы за год;
* вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы;
* выплаты по районному регулированию оплаты труда;
* другие выплаты.

**2.1. Оплата по тарифу**

**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. 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 |

**2.2. Премиальные выплаты: их назначение,**

 **условия и эффективность**

Премия- элемент заработной платы призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей работы, к более эффективному решению различных хозяйственных, управленческих и иных задач. Следовательно, их главная задача напрямую связана со стимулирующей функцией, поощрением за предусмотренные трудовым договором достижениями в труде. При уровнях оплаты труда по тарифу, обеспечивающих затраты на воспроизводство рабочей силы, основное назначение премии – обеспечивать поощрение за сверх нормативные достижения в труде, а не выполнять роль элемента оплаты, лишь формирующего необходимые размеры заработка.

 Принцип: за норму – тариф «премиальное вознаграждение – за сверхнормативные достижения в труде» - безусловно, отвечает требованиям рациональной организации оплаты и стимулирования труда.

 Главными в системе премиальных вознаграждений являются премии за основные результаты хозяйственной деятельности – для руководителей и специалистов, за соблюдение напряженных или превышение установленных количественных и качественных показателей – для рабочих. Кроме того премии выплачиваются единовременно за особые достижения в труде и выполнение особо важных производственных заданий и работ. К числу единовременных выплат можно отнести вознаграждения по итогам работы за год, вознаграждение за стаж работы на данном предприятии или отрасли.

 Поскольку для работодателей премии, как и другие элементы затрат на рабочую силу, представляют прежде всего издержки производства, поскольку весьма важной проблемой определение предельного размера средств, которые могут быть направлены на поощрительные выплаты, что бы эффект, полученный от их премирования не был превышен. В целях обеспечения эффективности премирования должно соблюдаться правило: сумма поощрения может составлять лишь часть денежных средств, полученных дополнительно после введения премиальных системе оплаты.

 При премировании за повышение качества продукции эти дополнительные средства могут быть получены работодателями за счет повышения цен на увеличившуюся часть первосортной продукции; реализации дополнительной продукции в результате выхода большего объема конкурентно-способной годовой продукции.

 Применение премиальных систем за увеличение объемов выпускаемой продукции экономически целесообразно прежде всего тогда, когда экономия на условно-постоянных расходах перекрывает затраты на премирование и кроме того часть ее направляется на снижение себестоимости продукции.

**2.3. Выплаты по районному регулированию:**

**основные элементы и цели применения**

 Районное регулирование заработной платы осуществляется с помощью районных коэффициентов к заработной плате, коэффициентов за высокогорность и пустынность местности, а так же надбавок за стаж работ в отдельных районах (Север страны, Дальний Восток, Сибирь и т.д.).

 С помощью районного регулирования заработной платы устанавливаются различия в уровнях заработной платы по регионам страны с целью обеспечения равных условий воспроизводства рабочей силы, а также создания стимулов для привлечения и закрепления кадров в регионах с неблагоприятными природно-климатическими условиями проживания населения, особенно в недостаточно развитых и обжитых, развитие которых принципиально важно для функционирования экономики.

 **Районный коэффициент к заработной плате** – размер повышения заработной платы работников определенного региона в целях компенсации различий в стоимости жизни, обусловленных природно-климатическими условиями труда и проживания, а также разницей в ценах на товары и тарифах на услуги.

 Районные коэффициенты устанавливаются централизованно или в коллективно-договорном процессе на основе сопоставления стоимости потребительской корзины с учетом реальной структуры потребления и уровня цен на товары и услуги.

 Единый методический подход к определению потребительской корзины в целом по Российской Федерации и субъектах Федерации обеспечивают методические рекомендации, утвержденные правительством.[[5]](#footnote-5) Рекомендации позволяют с необходимой степенью приближения рассчитать стоимость жизни по регионам, производить ее сопоставление по территориям страны, а следовательно относительно обоснованно определить размеры районных коэффициентов.

**Надбавки за стаж работы в регионе –** сумма выплаты за продолжительность срока работ в регионе, призванная стимулировать привлечение и закрепление на определенный срок кадров преимущественно высоко квалифицированных и дефицитных профессий в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При определении порядка начисления стажевых надбавок целесообразен акцент на их выплату в период адаптации работников к суровым природно-климатическим условиям. Лишь в годы адаптации выплата северных надбавок должна гарантироваться централизованно, а в последствии вопрос о размерах и выплате целесообразно предоставить местным органам управления и непосредственно работодателям.

**Коэффициенты к заработной плате в пустынях, безводных высокогорных местностях -**  призваны возместить потери в заработной плате, вызванные понижением работоспособности человека в экстремальных условиях труда.

**2.4 Доплаты и надбавки к основной (тарифной)**

**заработной плате**

 Действующие в России и других странах с рыночной экономикой системы оплаты труда в качестве одного из элементов предусматривают выплату доплат и надбавок к основному (тарифному) заработку.[[6]](#footnote-6) Доплаты и надбавки принято разделять на компенсационные и стимулирующие.

 *Компенсационные выплаты* призваны обеспечивать возмещение потенциальных потерь работников по независящим от них причинам.

*Стимулирующие выплаты* имеют цель формировать побудительные мотивы к труду в той или иной сфере, а также к более высокой результативности труда.

 *Надбавки* призваны служить компенсацией или стимулом в связи с относительно постоянно действующими факторами труда и производства, относительно устойчивыми характеристиками профессионально-квалификационного уровня и деловых качеств работников. Надбавки могут быть связаны с работой в ночное время, в праздничные дни, сверхурочной работой, выполнением работ различной квалификации; наличием ученой степени и звания, присвоением класса или категории, владением иностранными языками и т.п.

 *Доплаты* имеют цель компенсировать воздействие на работника переменных факторов организации труда и производства, а также стимулировать высокие, прежде всего сверхнормативные достижения в труде. Доплаты могут устанавливаться за отклонения от нормальных условий труда; совмещение профессий; выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и т.д.

 Доплаты и надбавки, как элементы структуры заработной платы, в ряде случаев занимают существенное место в формировании ее величены и, следовательно, необходимость управления рациональным их применением не вызывает сомнения. Самое важное в этом процессе – использование стимулирующих доплат и надбавок в соответствии с их функциональным назначением. Степень централизованного регулирования надбавок, исходя из их экономической природы, должна быть большей, чем доплат, призванных отражать меняющиеся условия трудового процесса и организации производства. В этой связи, очевидно, что гарантированный уровень надбавок целесообразно устанавливать законодательно, а доплаты могут регламентироваться в коллективно-договорных процессах.

**III**. **Проявление стимулирующей функции заработной платы**

#  в ее формах и системах

 Формы и системы оплаты труда призваны обеспечивать учет в заработной плате количественных и качественных результатов труда, создавать у работников материальную заинтересованность в улучшении непосредственных результатов совей работы и общих итогов деятельности предприятия.

 Форма и системы оплаты труда различаются порядком начисления заработной платы в зависимости от его результативности. Система начисления должна быть простой и ясной, чтобы связь между производительностью труда, качеством продукции и выполнения работ, с одной стороны, и величиной заработной платы с другой стороны, могла быть доступна пониманию каждого рабочего и служащего.

**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;
* *сдельно-премиальная* – предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака, рекламаций);
* *аккордная сдельная* – система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения;
* *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;
* *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.

 **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;

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

 Наиболее общие требования, которые необходимо соблюдать при применении повременной оплаты:[[7]](#footnote-7)1

* строгий учет и контроль за фактически отработанный каждым работником временем с обязательным отражением времени простоя;
* обоснованное присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов, а специалистам и другим служащим – ставок в строгом соответствии с выполняемыми ими должностными обязанностями с учетом деловых личных качеств работников;
* разработка и применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работающих, что делает возможным исключить различную степень загрузки, а следовательно, и различный уровень затрат труда в течение рабочего дня;
* оптимальная организация труда на рабочем месте, эффективное использование рабочего времени.

## Таблица №1

# Формы и системы оплаты труда

 повременная

сдельная

 простая повременная

 прямая сдельная

 повременно-премиальная

 сдельно-премиальная

 сдельно-прогрессивная

 аккордная

 косвенно-сдельная

Для более легкого восприятия форм и систем оплаты труда я свела их в таблицу №1, на которой видно, что к чему относится.

**Бестарифная система оплаты труда.**

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.[[8]](#footnote-8)1

 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:

* является государственной гарантией минимального размера оплаты труда;
* выполняет роль норматива при исчислении административных штрафов, налогов, сборов и иных платежей, осуществляемых в соответствии с законодательством РФ;
* служит критерием для определения размера пособий и компенсаций, выплачиваемых в соответствии с законодательством по социальной защите населения.

Заключение

Из моей курсовой работы видно, что заработная плата – это сложное понятие, поскольку оно отражает отношения между собственником капитала и наёмным работником, которые складываются на рынке труда и в производстве новой стоимости. К тому же заработная плата, или ставка заработной платы — это цена, выплачиваемая за использование труда, хотя на практике заработная плата может принимать форму премий, гонораров, месячных окладов, термин заработной платы используется для обозначения ставки заработной платы за единицу времени. Такое обозначение имеет преимущество, что напоминает нам, что ставка заработной платы суть цена, выплачиваемая за использования единиц услуг труда. И её величина зависит от следующих основных социально-производственных и рыночных факторов.

Во-первых, размер заработной платы человека зависит от величины стоимости его рабочей силы. Для каждой группы работников такая стои­мость имеет нижний и верхний уровни. Наименьшим пределом является сумма стоимости жизненных средств, идущих на восстановление работоспособности труженика самой низкой квалификации. Во многих странах официально подсчитывается прожиточный минимум, который определяет границу бедности – размер средств, идущих для простого поддержания жизнедеятельности работников, и устанавливается минимальный уровень заработной платы. Верхняя граница стоимости рабочей силы учитывает дополнительные затраты на получение высокой квалификации и удовлетворения социально-культурных потребностей.

Во-вторых, размеры заработка зависят от уровня квалификации. Рабочая сила повышенной квалификации требует для своего воспроизводства лучших в количественном и качественном отношениях жизненных условий.

В-третьих, на величину заработной платы влияют национальные различия между странами, степень развитости экономических, культурных и социальных условий жизни населения. Данные различия зависят от научно-технического уровня производства, достигнутого роста производительности труда, степени развитости рабочей силы, нормального для данного общества качества жизни и иных факторов.

В-четвёртых, на величину оплаты труда влияют рыночные факторы. Конкуренция между наёмными работниками ведёт к тому, что в национальном масштабе устанавливается примерно одинаковая оплата труда работников определённой профессии с равным уровнем образования и квалификации.

Все рассмотренные факторы, воздействующие на величину вознаграждения за труд, дают возможность и необходимость применять разные формы заработной платы.

**Список литературы:**

1. Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. Экономика труда. - М.: Экзамен, 2003.
2. Заработная плата в 2003 году: расчет - учет - налогообложение –  3-е изд. – М.: Бератор, 2003.
3. Компьютерная программа Консультант +.
4. Мокий М.С., Скамай Л.Г. Экономика предприятия. – М.: Инфра М, 2002.
5. Организация оплаты труда работников предприятий в условиях либерализции цен и приватизации. Рекомендации. - М.: Институт труда, 1998.
6. Остапенко Ю.М. Экономика труда. – М.: Инфра-М, 2003.
7. Пошерстник Е.Б., Пошерстник Н.В. Заработная плата в современных условиях. – М.: С-Пб., 2002.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.:2002.
9. Шлендер П.Э. Экономика труда. – М.: Юристъ, 2003.
10. Экономика труда и социальные отношения: Учебно-методические материалы. М.: РАГС, 1997
11. Яковлев Р.А. Поощрительные системы оплаты на предприятии. – М.: «Информоцентр – Директор» газеты «Экономика и жизнь» совместно с институтом труда Минтруда России, 1996
1. Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. Экономика труда. – М.: Экзамен, 2003 [↑](#footnote-ref-1)
2. 1 Остапенко Ю.М. Экономика труда. – М.:ИНФРА-М, 2003 [↑](#footnote-ref-2)
3. 1 Архипов А.И., Нестеренко А.Н. Экономика. – М.: Проспект, 1998

Меликьян Г.Г., Колосов Р.П. Экономика труда и социально-трудовые отношения. – М.: «ЧеРо», 1996

Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. – М.: МГУ, 1996 [↑](#footnote-ref-3)
4. 1 Известный французский ученый-математик Анри Пуанкаре подчеркивал, что наука – «это, прежде всего классификация». (Пуанкаре А. Ценность науки. М., 1906. С.106). [↑](#footnote-ref-4)
5. «Методические рекомендации по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения» , утвержденные Постановлением Правительства РФ от 17.03.1999г. №192. [↑](#footnote-ref-5)
6. Яковлев Р.А. Поощрительные системы оплаты на предприятии. – М.: «Информоцентр – Директор» газеты «Экономика и жизнь» совместно с Институтов труда Минтруда России, 1996 [↑](#footnote-ref-6)
7. 1 Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. Экономика труда. – М.: Экзамен, 2003 [↑](#footnote-ref-7)
8. 1 Волгин Н.А. Методика разработки и внедрения бестарифной рыночной модели оплаты труда и ее разновидностей на предприятиях с различными формами собственности. М., РАГС, 1995г. [↑](#footnote-ref-8)