

Для нормальной работы любого предприятия необходимы определенные условия. К таким условиям можно отнести наличие сырьевых ресурсов, наличие финансовых ресурсов, наличие рынков сбыта, а также и наличие трудовых ресурсов.

Разделение труда, предусматривает наличие в различных регионах трудовых ресурсов различного объема и квалификационного состава. Широкая трактовка разделения труда как обособления отдельных видов человеческой деятельности подразумевает устойчивый обмен продуктами, производимыми предприятиями с наибольшей экономической эффективностью.

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

Цель: дать теоретическое обоснование регулированию трудовых отношения в предприятии

Задачи:

1. Понятие о трудовых ресурсах
2. Кадровый состав предприятия
3. Оплата труда в организации
4. Документы, которые регулируют трудовые отношения в компании

Главной производительной силой общества является человеческий ресурс. Поэтому процветает то общество, которое создало условия для лучшего использования, воспроизводства и обогащения данного ресурса.

Трудовые ресурсы — часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы в хозяйстве страны. В практике планирования и учета к ним относят население в трудоспособном возрасте (в нашей стране мужчин в возрасте 16-59 лет включительно и женщин соответственно 16-54) за исключением неработающих инвалидов войны и труда первой и второй групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях (мужчин 50-59 лет, женщин 45-54), а также население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

Понятие «трудовые ресурсы» было сформулировано в одной из статей С. Г. Струмилина в 1922 году. Этот термин широко использовался в практике планирования и учета трудоспособного населения в условиях централизованного управления человеческими ресурсами. Строгий статистический учет трудоспособного населения — трудовых ресурсов (наряду с ресурсами природными, материальными и финансовыми) — был одним из элементов централизованного планирования экономики.

Россия перешла от командно-административной экономики к экономике рыночной, но термин «трудовые ресурсы» сохранился в его прежнем толковании. В зарубежной литературе нашему термину «трудовые ресурсы» соответствует «людские ресурсы». Причем реальными людскими ресурсами труда статистиками всего мира признается экономически активное население. Государство, устанавливая в силу своих социально-экономических условий развития нижнюю и верхнюю границы трудоспособного (рабочего) возраста, определяет контингент способного к активной трудовой деятельности населения.

В России нижняя граница рабочего возраста определена условно в 16 лет (хотя трудовым законодательством допускается трудоустройство молодых людей и в 15 лет), верхняя для женщин — 55 лет, для мужчин — 60 (хотя есть и контингент, имеющий меньшую границу верхнего рабочего возраста, последняя одновременно является началом пенсионного периода и регулируется пенсионным законодательством страны).

Нижняя граница — дорабочий возраст, обуславливается необходимостью получения общего образования и определенной профессиональной подготовки.

Трудовой потенциал может рассматриваться как ресурсная категория, т.е. отражать ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели и т. д. Он может выступать в совместном движении с вещественными факторами формой личного элемента производства, выражаемой в конечном результате, который может быть получен при полной реализации наличных потенциалов. Трудовой потенциал формируется на различных уровнях «совокупного работника», поэтому и функционирует как взаимосвязанные трудовые потенциалы — отдельного работника, производственного коллектива, общества.

Применительно к предприятию трудовой потенциал — это предельная величина возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

Под кадрами предприятия понимается совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и не основной деятельностью.

В зависимости от выполняемых ими функций кадры предприятия делятся на следующие категории: рабочие основные и вспомогательные, руководители, специалисты, служащие.

К специалистам относятся лица, осуществляющие техническое и организационное обслуживание, руководство производством и обслуживанием. Это работники, занятые инженерно-техническими, экономическими работами: бухгалтера, экономисты, инженеры, юрисконсультанты, техники, механики и т.д.

Младший обслуживающий персонал (МОП) – это работники, выполняющие работы по содержанию чистоты на предприятии, по обслуживанию аппарата управления, а так же другие подсобные рабочие (дворник). К ученикам относятся лица, проходящие производственное обучение, или частично участвующие в производстве.

К служащим относятся работники, осуществляющие финансово-расчетные, снабженческо-сбытовые и другие функции; осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание: агенты по снабжению, секретари-машинистки, кассиры, делопроизводители, экспедиторы и др.

К руководителям относят работников, занимающих должности руководителя предприятия. Это лица, наделенные полномочиями принимать управленческие решения и организовывать их выполнение. Они подразделяются на линейных, возглавляющих относительно обособленные хозяйственные системы, и функциональных, возглавляющих функциональные отделы или службы.

По уровню, занимаемому в общественно системе управления народным хозяйством, все руководители подразделяются на: руководителей низового звена (мастера, прорабы, начальники небольших цехов), среднего звена (директора предприятий, генеральные директора объединений, начальники крупных цехов) и высшего звена (руководители финансово-промышленных

групп, генеральные директора крупных объединений, руководители функциональных отделов министерств, ведомств).

Кадры предприятия – это совокупность работников, занятых на предприятии, выполняющих работу, связанную как с основной, так и с не основной деятельностью. Кадры предприятия делятся на категории в зависимости от выполняемых функций. Каждый работник имеет свой уровень квалификации.

Оплата труда - это цена труда, как фактора производства. Работник должен создавать такую величину продукта по стоимости, которая позволит возместить ему заработную плату, затраты всех ресурсов и получить приращение стоимости в виде прибыли. В связи с этим заработная плата находится в прямой зависимости от эффективности труда работника. С другой стороны, оплата труда является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников. Различают воспроизводственную, стимулирующую (мотивационную), учетную и социальную функции оплаты труда.

Воспроизводственная функция заключается в обеспечении работника, а также членов его семьи необходимыми жизненными благами и услугами для расширенного воспроизводства рабочей силы.

Стимулирующая (мотивационная) функция направлена на повышение заинтересованности работника в постоянном улучшении результатов труда.

Учетная функция призвана определять меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

Социальная функция связана с выплатой справедливой заработной платы, обеспечивающей достаточные условия и уровень жизни работника и членов его семьи.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная – это сумма причитающихся работнику денежных средств; подразделяется на

начисленную и выплаченную заработную плату, т.е. полученную работником (без налога на доходы физических лиц).

Реальная заработная плата отражает покупательную способность денег, то есть тот объем товаров и услуг, который работник в состоянии приобрести на свою номинальную заработную плату.

Организация оплаты труда на предприятии сводится к разработке систем оплаты труда, соответствующих целям и возможностям данного предприятия. Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с результатами их труда.

Тарифная система - это совокупность нормативов, определяющих уровень основной оплаты труда и степень ее дифференциации. Она позволяет сопоставлять конкретные виды труда, учитывая их сложность и условия выполнения. Считается, что уровень тарифа должен составлять 65-75% от суммарной величины оплаты труда.

Основными элементами тарифной системы являются:

1. Тарифная ставка (часовая дневная, месячная) – абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников за единицу рабочего времени (час, день, месяц).

2. Тарифная сетка – нормативный документ, на основании которого оплата труда рабочих дифференцируется в зависимости от их квалификации, условий и интенсивности труда. Тарифная сетка включает квалификационные разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты, которые показывают, во сколько раз тарифная ставка соответствующего разряда выше тарифной ставки первого разряда.

3. Тарифно-квалификационные справочники - сборники нормативных документов, предназначенных для тарификации работ и работников.

4. Районные коэффициенты к заработной плате – нормативные показатели степени увеличения заработной платы в зависимости от

местоположения предприятий, призванные компенсировать различия в стоимости жизни в разных природно-климатических условиях (регионах). Районные коэффициенты устанавливаются для предприятий и организаций, расположенных в северных районах, на Дальнем Востоке и в некоторых других районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями. Величина районных коэффициентов колеблется от 1,1 до 2,0. Они определяют размер надбавок к заработной плате и не входят в тарифную ставку.

Штатное расписание или схема должностных окладов, как правило, применяется при оплате труда руководителей специалистов и служащих. Должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия, учреждения или организации исходя из обязанностей и квалификации работников. В соответствии с Трудовым кодексом РФ для этой категории работников возможно установление иных видов оплаты труда - например, в процентах от выручки предприятия или долях от прибыли.

Нормирование труда позволяет установить обоснованные нормы его затрат. Нормы применяют для измерения результатов труда. Они служат основой для его оплаты и материального поощрения работников.

В состав норм труда входят:

- нормы выработки - это установленный объем работы в натуральных единицах, который должен быть выполнен в единицу рабочего времени работником или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях;

- нормы времени - это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы одним или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях. Норма времени является величиной, обратной норме выработки;

- нормы обслуживания - это установленный объем работ по обслуживанию работником или группой работников определенного количества объектов (единиц оборудования, рабочих мест, производственных площадей и т.д.) в течение единицы рабочего времени (смены, месяца) в данных организационно-технических условиях;

- нормы численности работников - это установленное их число соответствующего профессионально-квалификационного состава для выполнения определенных производственных, управленческих функций или объемов работ.

Использование различных форм и систем оплаты труда позволяет применить к каждой группе и категории работающих определенный порядок исчисления заработка, отражающий количество и качество труда.

Настоящим законодательством представлены соглашения трех категорий: соглашение, коллективный и индивидуальный трудовой договор. Индивидуальным трудовым договором является правовой документ, заключение которого происходит между нанимателем и работником и согласно которому нанимаемый сотрудник обязан выполнять свою основную работу. Наниматель же при регулировании трудовых отношений должен обеспечить все необходимые условия труда, предусматриваемые законодательством РФ или же иными правовыми документами о труде и соглашением всех заинтересованных сторон, гарантировать своевременную выплату сотрудникам заработной платы.

По предложению, выдвинутому профсоюзами в 1992 году, из трудового законодательства Российской Федерации было изъято само существование подобного договора в устной форме. С позиции законодательства это усилило права работников.

Положения трудового договора

В тексте трудового договора заключены довольно принципиальные положения:



- обязанности и права нанимателя и сотрудника}
- распорядок рабочего дня, а также длительность обязательного ежегодного отпуска}
- поощрения, надбавки и существующие доплаты}
- условия повышения уровня квалификации нанимаемого работника}
- льготы, предоставляемые по соцобеспечению, соцобслуживанию и обязательному медицинскому страхованию.

В договор также могут быть внесены условия о совмещении должностей и профессий, установлении испытательного срока и прочее. Формы трудовых соглашений утверждаются как приложения к коллективным договорам.

#### Колдоговор

Коллективный договор – правовой документ, благодаря которому происходит регулирование социально-трудовых отношений и который заключается нанимателем с сотрудниками предприятия или организации.

Структура договора и его содержание определяются сторонами. В коллективном договоре указываются обоюдные обязательства нанимателя и работников по следующим вопросам:

- длительность рабочего дня, отдыха и отпусков}
- система, размер и форма заработной платы, компенсации, денежные вознаграждения, доплаты и пособия}
- улучшение охраны и условий труда сотрудников предприятия, в том числе молодежи, женщин и подростков}
- принцип регулирования заработной платы, исходя из уровня инфляции, роста цен, выполнения показателей, которые определены коллективным договором}
- обязательное и добровольное социальное и медицинское страхование}

- охрана здоровья сотрудников и экологическая безопасность на предприятии}
- контроль за осуществлением коллективного договора, ответственность всех участников соглашения и обеспечение условий для нормальной работы представителей коллектива, порядок внесения в договор дополнений и изменений, социальное партнерство}
- льготы для сотрудников предприятия, которые совмещают обучение с работой}
- отказ от забастовок по тем условиям, которые внесены в данный коллективный договор, при полном и своевременном их выполнении.

Также могут быть внесены другие условия деятельности и обязательства сторон в зависимости от имеющихся экономических возможностей. В него также вносятся нормативные положения, если в существующих актах законодательства прямо указывается на обязательное закрепление в коллективном договоре этих положений.

#### Соглашение

Соглашение – правовой документ, который регламентирует регулирование социально-трудовых отношений и заключается на уровне РФ, территории, профессии, субъекта Российской Федерации, отрасли. Законодательством предусмотрена, в зависимости от сферы и уровня регулируемых социально-трудовых отношений, возможность заключения между сторонами различных типов соглашений.

На федеральном уровне происходит заключение:

- межотраслевого или отраслевого тарифного соглашения между общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями, объединениями работодателей, иными представителями, уполномоченными работодателями, Минтруда и соцразвития РФ о нормах заработной платы и условиях труда, а также о льготах и социальных гарантиях для сотрудников, занятых в различных отраслях (отрасли)}

- профессионального тарифного соглашения между профсоюзами и их объединениями, объединениями работодателей, представителями, уполномоченными работодателями, соответствующим органом по труду о нормах зарплаты и прочих трудовых условиях, а также о льготах и соцгарантиях для представителей определенных специальностей.
- профессионального тарифного, межотраслевого или отраслевого тарифного соглашения между профсоюзами и их объединениями, объединениями работодателей, прочими представителями, уполномоченными работодателями, органом по труду субъекта Российской Федерации о трудовых условиях и зарплатах, а также льготах и соцгарантиях для сотрудников отраслей и определенных специальностей}
- соглашения между профсоюзами и их объединениями, объединениями работодателей и их уполномоченных представителей, а также органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации об общих принципах регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ.

Подводя некоторый итог, мы можем сказать, что одним из важнейших рынков ресурсов производства является рынок труда. На рынке труда продают и покупают трудовые услуги, связанные с использованием умственных и физических способностей людей. Роль рынка труда в каждой стране очень велика, так как большинство людей получают доходы, продавая свой труд. При этом следует отметить, что продаваемый товар – трудовые услуги:

- 1) крайне разнообразен (трудовые услуги официанта и трудовые услуги банкира весьма различны между собой);

2) не существует отдельно от людей, которые оказывают эти услуги.

Это придает функционированию рынка труда несколько особенностей:

1) спрос здесь предъявляется не на трудовые услуги, а на услуги определенного типа и сложности;

2) наряду с общенациональными существуют местные рынки труда, которые могут отличаться друг от друга;

3) предложение трудовых слуг может меняться, так как люди могут менять профессию или квалификацию.

Оказались не рассмотрены многие другие факторы, влияющие на отношения на рынке труда между рабочими и предпринимателями и, прежде всего, социальные проблемы рынка труда. Трудовые конфликты, роль профсоюзов в процессе производства, безработица: все это в той или иной мере влияет на процесс производства.