Содержание: Страница:

1.Введение. 2

2.Принципы и формы оплаты труда в рыночной экономике:

 2.1. Принципы организации оплаты труда. 4

 2.2. Формы оплаты труда. 6

3.Материальное стимулирование. 9

 3.1. Возрастание роли материальной заинтересованности работника 13

в условиях рыночной экономики.

4.Реформы оплаты труда в экономике России. 15

5.Заключение. 23

6.Список использованной литературы. 24

**1.Введение**

Оплата труда - это вознаграждение, исчисленное обычно в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник либо уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.

Оплата труда, ее организация – один из важнейших элементов нашего общества. За многие годы в нем накопилось немало проблем как чисто экономических, так и социальных, нравственных. Под оплатой труда понимают часть стоимости созданного трудом продукта, выдаваемая работнику нанимателем в денежной форме.

Замена централизованной системы управления экономикой породила значительные трудности в установлении заработной платы непосредственно на предприятиях. Развитие экономики в условиях переходного периода, связанное со снижением эффективности хозяйства и падением производства, высокой инфляцией на старте реформ, обусловили существенное снижение уровня жизни значительной части населения, снижение реальной заработной платы и пенсий, рост безработицы и социальных конфликтов. Хронический недостаток бюджетных средств ограничил возможности проведения активной социальной политики. Усилилась дифференциация доходов, ослабли стимулы к созидательному труду. Ввиду тяжелого финансового положения многих предприятий растет задолженность по заработной плате, разрушается социальная инфраструктура, ранее содержавшаяся за счет предприятий.

С изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно хозяйствующим субъектам, которые самостоятельно устанавливают принципы и формы оплаты труда и материального стимулирования результатов труда работников.

Учитывая актуальность данной проблемы, я решил посвятить свою курсовую работу рассмотрению принципов и форм оплаты труда в рыночной экономике и возрастанию роли материальной заинтересованности работников в улучшении конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия.

Целью написания работы явилась полная и всеобъемлющая характеристика организации оплаты труда и материального стимулирования.

Исходя из поставленной цели, в курсовой работе рассматриваются следующие задачи:

1)Изучить принципы и формы оплаты труда в рыночной экономике,

2)Выявить принципы материального стимулирования и его роль в условиях рынка,

3)Попытаться выявить цели и проблемы реформ оплаты труда в экономике России.

 **2.Принципы и формы оплаты труда в рыночной экономике**

**2.1. Принципы организации оплаты труда**

В процессе формирования многоуровневой экономики принципиально меняется экономическая природа и сущность оплаты труда.

Заработная плата из доли работника в национальном доходе превращается в затраты на воспроизводство рабочей силы, как составную часть издержек производства, гарантированные с одной стороны государством, а с другой – доходами предприятия. Вследствие этого, рыночная модель оплаты труда, основывается на определении заработной платы как цены специфического товара формируемой на базе устанавливаемого минимума заработной платы, с учетом объективной оценки спроса и предложения на рабочую силу, квалификацию работников, сложности труда.

Организация оплаты труда должна быть основана на следующих принципах:

 1)Сочетание централизованного регулирования заработной платы с самостоятельностью предприятий.

Государство должно устанавливать общие условия оплаты труда и регулировать величину оплаты труда, сохраняя самостоятельность предприятий по организации оплаты труда.

 2)Повышение “реальной заработной платы’’ работников, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией.

 3)Сочетание интересов коллектива с индивидуальными интересами.

 4)Распределение заработной платы должно производиться в зависимости от количества и качества проделанной работы.

Дифференциация заработной платы в зависимости от сложности труда, квалификации работника осуществляется на основе тарифной системы, которая включает в себя тарифно-квалификационный справочник, тарифные сетки (для рабочих) и схемы должностных окладов (для руководителей, специалистов и служащих); тарифные ставки и районные коэффициенты к заработной плате.

 5)Необходимо развитие материальной заинтересованности в улучшении конечных результатов труда. Установление непосредственной связи заработной платы с конечными результатами производства является важнейшей предпосылкой усиления действенности оплаты труда.

 6)Опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с увеличением его оплаты.

 Если заработная плата будет расти быстрее или так же как производительность труда, средства Фонда накопления станут ниже требуемых размеров, вследствие чего снизятся темпы расширенного воспроизводства и будут ликвидированы условия для дальнейшего роста заработной платы.

 С организацией заработной платы на предприятии не зависимо от форм собственности и видов деятельности связано решение двух задач:

1) гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;

2) обеспечить работодателю достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы ему возместить затраты и получить прибыль.

Тем самым, через организацию заработной платы достигается необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

**2.2.Формы оплаты труда**

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

Обычно выделяют три формы оплаты труда: сдельную, повременную и смешанную.

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

**При сдельной системе оплата труда** работников производиться за количество выработанной продукции по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции. Сдельная форма оплаты труда подразделяется на ряд систем: сдельно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, аккордная, косвенная сдельная. Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное, или сверхурочное время. Cдельная форма оплаты труда экономически це­лесообразна при наличии:

1)Системы нормирования труда .

2)Точного учёта коли­чественных результатов труда.

3) Правильной организации труда.

4) Обеспечение стабильности производства.

Сдельно-премиальная система это система, когда рабочему сверх заработка выплачивается премия за достижение определённых качественных показателей, перевыполнения требуемой нормы и т.п. Премия начисляется при условии перевыполнения работником норм или достижения других показателей, дающих право на ее получение. Размер премии устанавливается администрацией по согласованию с профкомом в процентном отношении к заработной плате, начисленной по сдельным расценкам. Эта система в наибольшей степени позволяет реализовать стимулирующею функцию за счёт премии.

При прямой сдельной системе труд оплачивается по расценкам за единицу про­изведенной продукции или выполненной работы с учётом квалификации работника.

Выделяют сдельно-прогрессивную систему, при которой оплата повышается за выработку сверх нормы. Сверх норма рассчитывается по более высоким расценкам, чем выплаты в пределах выполнения норм.

Косвенная сдельная система оплаты труда применяется в основном для вспомогательных рабочих занятых на обслуживающих работах. Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают.

По аккордной системе зарплата выплачивается за стадии выполнения работ или за весь объём выполненной работы.

**Повременная система оплаты труда** сводится к оплате за отработанное в соответствии с квалификацией работника. Она используется там, где невозможно количественно определить результаты деятельности работника, она не зависит от количества выполненной работы. Бывают часовые, дневные, месячные тарифные ставки. Повременная оплата труда, как правило, применяется в сочетании с установленными нормированными заданиями или нормами обслуживания. Повременная оплата труда подразделяется на простую повременную, повременно-премиальную, окладную и повремен­ную с нормированным заданием.

При простой повременной системе заработная плата работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, рассчитывается как произведение часовой или дневной тарифной ставки рабочего определён­ного разряда на количество отработанного времени в часах или днях.

При повременно-премиальной системе рабочим сверх оплаты отработанного времени по тарифным ставкам устанавливается премия (устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке) за обеспечение определенных количественных или качественных показателей.

Окладная система устанавливает определённый оклад в соответствии с занимаемой должностью.

Повремен­ная с нормированным заданием - в этой системе работнику или всему коллективу устанавливают план работ, который должен быть выполнен за определённый период времени с соблюдением норм качества конечного продукта. **Смешанная форма оплаты труда** представляет собой синтез повременной и сдельной оплаты труда. К смешанной форме оплаты труда относят бестарифную систему. Она основана на распределении денежных средств на оплату труда по различным подразделениям предприятия или работникам по различным критериям, таким как квалификация, эффективность труда и д.р.

**3.Материальное стимулирование.**

Место и роль материального стимулирования в бизнесе трудно переоценить. Для руководителя оно выступает мощным рычагом управления. Что же касается персонала, то на него оказывают воздействие несколько факторов: собственно деньги, позволяющие получать от жизни определенные блага, фактор оценки деятельности, заставляющий поддерживать определенное качество работы, и фактор социальной значимости – как в своем коллективе, так и в различных общественных кругах.

Материальное стимулирование – это поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности.

Внедрение материальных стимулов позволяет регулировать поведение объектов управления на основе использования различных денежных выплат.

Одной из самых распространенных форм стимулирования является материальное стимулирование. Роль данной формы стимулирования исключительно велика.

Принципы материального стимулирования работников заключаются в следующем:

1. Это стимулирование высокой производительности работников.
2. Мотивация наемного работника к эффективному и качественному труду.

Материальное стимулирование имеет два основных вида.

1. Материальное стимулирование денежными средствами (оплата по тарифам и окладам, премии, доплаты, штрафы и др.)
2. Материальное стимулирование различными материальными благами (квартиры, предметы быта и д.р.)

Материальное стимулирование направлено на мотивацию наемного работника к эффективному и качественному труду, который позволяет получить определенную прибыль, но и покрыть издержки нанимателя.

Важными инструментами материального стимулирования являются доплаты, надбавки к заработной плате, компенсации, премирование:

**Доплатам** свойственны черты поощрительных форм материального стимулирования, доплата является формой вознаграждения за дополнительные результаты труда. Доплаты же получают лишь те, кто участвует в достижении дополнительных результатов труда, дополнительного экономического эффекта. Увеличение размера доплат зависит главным образом от роста индивидуальной эффективности труда конкретного работника и его вклада в коллективные результаты. При снижении показателей работы доплаты могут быть не только уменьшены в размере, но и полностью отменены.

**Надбавка к заработной плате** – это денежные выплаты сверх нормированной заработной платы, которые стимулируют работника к повышению эффективности труда.

Доплаты к тарифным ставкам позволяют поощрить эффективность труда работника. Доплата создает стимулы относительно длительного действия. Но для ее эффективного функционирования необходимо на предприятии иметь четкую систему аттестации работников всех категорий с выделением определенных признаков или даже критериев для установления того или иного вида доплат и с широким участием в этой работе трудового коллектива.

**Компенсации** – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими их обязанностей.

Важнейшим направлением материально денежного стимулирования является **премирование**. Премия стимулирует особые повышенные результаты труда и ее источником является фонд материального поощрения.

Премия в своей части имеет неустойчивый характер. Ее величина может быть различной, она может не начисляться. Это главное отличие премии от доплаты к зарплате. Применение премии призвано обеспечить оперативную реакцию на изменение условий и конкретных задач производства.

При материальном стимулировании проявляются следующие психологические тенденции.

1) Чем выше ценность и регулярность вознаграждения, тем выше эффективность работы рабочих.

2) Эффективность труда наёмных рабочих при запоздалом вознаграждении ниже, чем при немедленном.

3) Если высокие трудовые показатели со временем перестают вознаграждаться, то эффективность труда работника постепенно возвращается к изначальному значению.

Составляющими премирования являются: показатели премирования, условия его применения, источник и размер премии, круг премируемых.

Показатель премирования – определяет трудовые показатели, которые подлежат специальному поощрению, т.е. премии. В качестве показателей премирования должны быть такие показатели производства, которые способствуют достижению высоких конечных результатов. Необходимо определиться, кто конкретно включен в круг премирования. Дело в том, что премированием охватываются только те работники, труд которых необходимо дополнительно поощрить. Эта необходимость обуславливается задачами и конкретными условиями труда и производства.

Центральное место в поощрительной системе занимает размер премии. Эффективность применяемой системы премирования наниматель видит в увеличении эффективности труда рабочих, работник в величине денежной суммы, полученной в виде премии. Устанавливаться размер премии может в относительном и абсолютном выражении.

Существуют различные формы материального стимулирования. Обычно они применяются комплексно, а не в первозданном виде.

Формы материального стимулирования выделяют по различным признакам таким как:

1) В зависимости от учёта результата деятельности при определении стимула выделяют коллек­тивную и индивидуальную.

Коллективная форма материального стимулирования способствует работе предприятия, так как интересы одного работника начинают совпадать с интересами коллектива.

Индивидуальная форма материального стимулирования – положительной стороной этой формы стимулирования является то, что четко прослеживается связь между эффективностью деятельности конкретного исполнителя и ее поощрениями. Минусом же являются значительные сложности в установлении показателей для оценки результата работы одного работника.

2) По степени информированности объекта управления о взаимосвязи результатов деятельности и стимулов различают опережающую (Объект стимулирования еще до начала деятельности информируется о том, какие необходимо достичь результаты и что можно за них получить. Её достоинство в быстром стимулирующем эффекте.) и под­крепляющую формы стимулирования (При подкрепляющей, объект стимулирования узнает о том, что оказался ценным, признанным и поощренным в его труде только после завершения деятельности. Она не требует специальной нормативной базы для стимулирования.)

3) По результатам труда - позитивную (премируется высокие показатели труда - за превышение нормы) и негативную (за отклонение от нормы в меньшую сторону);

4) По степени и характеру конкретности условий получения стимула: общую, эталонную, состязательную (стимул вручается за занятое место).

5) По разнице во времени между результатом и получением стимула: непосредственную, текущую и перспективную.

Достоинством непосредственной формы является его оперативность и очень ясная и непосредственная взаимосвязь между действием и стимулом.

Перспективная форма способствует формированию единого, сплоченного коллектива.

На сегодняшний момент материальное стимулирование труда это одна из самых эффективных систем для побуждения работников к активной трудовой деятельности.

**3.Возврастание роли материальной заинтересованности работника**

**в условиях рыночной экономики.**

Возрастание роли материальной заинтересованности обусловлено тем, что в условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оп­латы труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной матери­альной заинтересованности. В рыночной экономике необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда.

В целях усиления материальной заинтересованности рабочих, руководящих работников, главных специалистов, инженерно-технических работников, служащих в ускорении ввода производственных мощностей и объектов строительства, в улучшение качества работ, в увеличении прибыли, в повышении производительности труда и улучшение работы обслуживающих и прочих хозяйств на предприятии вводится положение о премировании.

Возрастание роли материальной заинтересованности в условиях рыночной экономики происходит, потому что это система инвестирования работников, настроенная на высокую эффективность. Рыночная экономика требу­ет подход, в соответствии с которым оплата по труду приобретает функцию инве­стиций в качестве рабочей силы. Такие инвестиции гораздо шире, чем традиционная заработная плата, они не сводятся к ней и не ограничиваются ею. Основной их источник - это конеч­ный доход.

Система материального стимулирования нужно ориентировать не на квалификацию, полученную по диплому, а на уровень квалификации выполняемой работы или используемой при принятии решения. Выплачивать поощре­ния за общие результаты предприятия в целом. Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои обязанности, но и способность участвовать в решении производственных проблем, знать их и разби­раться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего предприятия.

В рыночной экономике главным фактором стабильного развития общества является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности деятельности на основе обеспечения тесной взаимосвязи размеров доходов трудящихся с количеством и качеством затраченного ими труда. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

**4.Реформы оплаты труда в экономике России: цели, проблемы.**

Цели реформ оплаты труда в экономике России:

1)Усиление стимулов к труду,

2)Рост квалификации и профессиональных навыков и, как следствие, повышение эффективности и отдачи трудовых ресурсов;

3)Привлечение рабочей силы в наиболее перспективные с точки зрения развития экономики сферы использования труда.

 4)Государственные гарантии в сфере оплаты труда должны основываться на следующих принципах:

 - обеспечение права каждого работника на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации по полу, возрасту, национальности, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям.

- дифференциация размера оплаты труда в зависимости от его сложности и социальной значимости, квалификации работников и качества труда.

- установление размера оплаты труда, обеспечивающего работнику достаточный жизненный уровень для него и его семьи и не ниже прожиточного минимума.

- оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

Достичь этих целей можно лишь путем перехода от административных форм регулирования заработной платы и других выплат работникам к системе их определения на основе трудового законодательства и коллективных договоров и соглашений между представителями работника и работодателя.

Программа реформ России:

26 февраля 1997 г. Правительство Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 18 июня 1996г. N 934 "О подготовке программы социальных реформ", приняло постановление № 222 «О программе социальных реформ в РФ на период 1996 – 2002гг.».

Этим постановлением главными задачами в сфере труда определяются:

1) Cоздание условий для значительного повышения эффективности труда, трудовой активности.

2) Внедрение централизованного контроля за соблюдением предприятиями всех форм собственности правовых гарантий (социальное страхование, условия и режим труда и др.) предоставляемых работникам.

Предполагается проведение следующих реформ в сфере оплаты труда.

1. Заработная плата лиц, работающих по найму, является основным, порой единственным источником доходов.

За годы реформирования экономики уровень реальной оплаты труда работников снизился более чем в 2 раза, доля начисленной заработной платы в совокупных денежных доходах населения упала с 71 до 45 процентов. Возникла необоснованная дифференциация размеров оплаты труда по профессионально - квалификационным группам работающих, по предприятиям, отраслям, регионам страны.

 Соотношение средней заработной платы 10 процентов, наиболее оплачиваемых и такой же доли наименее оплачиваемых работников сейчас составляет 1:24. В условиях резкого сокращения уровня реальной оплаты труда угрожающий характер приняли задержки с выплатой заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда чрезвычайно мал и искусственно сдерживается во многом из-за того, что вместо функции законодательного определения минимального уровня оплаты труда он стал выполнять несвойственную ему роль технического норматива при определении величины ряда социальных выплат и административных санкций.

Вследствие этих негативных процессов заработная плата перестала выполнять воспроизводственную и стимулирующую функции.

2. Основными направлениями политики в области оплаты труда являются: обеспечение роста реальной заработной платы работников в тесной увязке с результатами их работы, квалификацией и профессионализмом, с тем, чтобы оплата труда стала главным источником денежных доходов населения; повышение уровня государственных гарантий оплаты труда с целью вывода работающих граждан из числа бедного населения.

Достижение такого уровня заработной платы наемных работников, который позволил бы обеспечить устойчивый платежеспособный спрос населения и экономические стимулы для развития производства, а также активизировать личное участие работников в своем социальном обеспечении и страховании, стал бы надежным источником инвестиций на цели социального развития.

Эта политика должна, прежде всего, содействовать стимулированию результативной трудовой деятельности, профессиональной и территориальной мобильности населения в целях обеспечения эффективной структурной перестройки экономики и технического перевооружения производства.

 При этом предстоит также решить проблемы сокращения необоснованно высокой дифференциации размеров оплаты труда и восстановления роли минимальной оплаты труда в качестве законодательной гарантии защиты работников наемного труда.

3. Реформирование оплаты труда будет осуществляться на основеэкономических методов, преимущественно через налоговое регулирование денежных доходов. Использования механизмов социального партнерства и системы договоренностей между предпринимателями и наемными работниками, повышения уровня государственных гарантий минимальной оплаты труда, ужесточения ответственности за нарушения трудового законодательства.

4. В ходе осуществления реформы оплаты труда намечается предпринять следующие меры.

В области оплаты труда во внебюджетном секторе экономики:

1. Создать систему гарантий минимальных уровней заработной платы для работников в зависимости от их квалификации на основе коллективных тарифных договоров и соглашений между работодателями и работниками на всех уровнях социального партнерства.
2. Усилить регулирующее воздействие государства на оплату труда руководителей государственных, казенных и муниципальных организаций, а также организаций со смешанной формой собственности.

В генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации предусматривается определить общие принципы и минимальные гарантии оплаты труда, а также рекомендуемые соотношения минимальных ставок заработной платы между отраслями экономики с учетом сложности и условий работ.

На отраслевом уровне намечается ввести с учетом отраслевых особенностей рекомендуемые минимальные ставки, межразрядные тарифные коэффициенты для оплаты труда различных категорий работников, основные условия дополнительного стимулирования, виды и минимальные размеры компенсационных доплат и надбавок.

В региональных соглашениях предполагается установить размер тарифной ставки I разряда основной профессии базовой отрасли, тарифные ставки и оклады для оплаты труда работников межотраслевых профессий и должностей исходя из уровня жизни на конкретной территории.

Предусматривается существенно повысить роль коллективных договоров, заключаемых непосредственно на предприятиях и в организациях, в регулировании вопросов оплаты труда.

Предстоит разработать нормативные документы, устанавливающие через систему контрактов зависимость размера оплаты труда руководителей предприятий от результатов хозяйственно - финансовой деятельности и эффективности работы этих предприятий, а также упорядочить оплату труда работников казенных предприятий на основе применения на них тарифных ставок и окладов при условии выполнения государственных заказов.

Для предприятий, получающих государственные дотации или льготы по расчетам с бюджетами, а также имеющих задолженность по выплате заработной платы, возможно установление ограничений в оплате труда руководителей на основе специальных соглашений.

В области оплаты труда в бюджетной сфере:

 1)Уточнить параметры Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы в увязке с активным использованием механизма надбавок и доплат, дополнительным стимулированием труда высококвалифицированных работников, в том числе за счет введения надбавок к должностным окладам за непрерывный стаж работы и высокую результативность труда;

 2)Проводить повышение ставок заработной платы работников бюджетной сферы не только в зависимости от темпов роста потребительских цен, но и с учетом динамики заработной платы во внебюджетном секторе экономики.

При определении в бюджетах всех уровней размеров средств на оплату труда работников бюджетной сферы необходимо добиваться, чтобы средняя заработная плата работников бюджетной сферы была не ниже 80 - 85 процентов от средней заработной платы в промышленности.

В области минимального размера оплаты труда, гарантированного государством:

1)Повысить минимальный размер оплаты труда на основе нового социального стандарта - минимальной часовой оплаты труда, имея в виду приблизить этот размер к величине прожиточного минимума трудоспособного человека;

2)Отказаться от использования минимального размера оплаты труда в качестве нормативной базы при установлении размеров социальных выплат.

В области своевременной и полной выплаты заработной платы:

1)Установить, что при наличии задолженности по оплате труда в акционерных обществах, активы, в том числе ликвидные основные фонды и оборотные средства, подлежат продаже на аукционе с направлением полученных средств на погашение задолженности по заработной плате;

2)Обеспечить усиление мер экономической, административной и уголовной ответственности должностных лиц, собственников либо их представителей, осуществляющих функции работодателя, за нарушение прав трудящихся на полную, своевременную оплату выполненной работы;

3)Установить права работника на возмещение материального вреда, причиняемого задержкой выдачи начисленной заработной платы;

4)Расширить правоприменительную практику и упростить порядок рассмотрения обращений граждан по фактам задержек причитающейся заработной платы; содействовать образованию хозяйствующими субъектами на добровольной основе специальных целевых страховых фондов за счет перечисления в них части доходов от их деятельности на случай временных финансовых затруднений, которые могут привести к задержке расчетов по заработной плате;

5)Ужесточить государственный контроль за прохождением и целевым использованием средств федерального бюджета, направляемых на оплату государственного заказа.

Сегодня главной проблемой реформ оплаты труда в целом является ее взаимосвязь с экономической реформой, выбор приоритетов и последовательность шагов.

Проведение такого рода преобразований требует полной открытости и честности. Препятствием на пути реализации всех социальных программ традиционно считается недостаток финансовых средств.

Проблема реформ заработной платы в России в том, что они не могут выражаться только повышением зарплаты и превышением минимальным размеров прожиточного минимума.

Ставка первого разряда никогда не считалась уровнем заработной платы, который должен обеспечивать минимальный прожиточный минимум в России.

Дело в том, что на уровне первого разряда зарплату получает, во-первых, минимальное количество людей, за исключением некоторых профессий бюджетной сферы и, во-вторых, тарифная ставка не является единственным структурным элементом оплаты труда. Есть и переменные части: премии, доплаты и так далее. Поэтому доля тарифа достаточно низка. Поскольку тариф устанавливается из понятных критериев квалификации, профессионализма, то при повременных технологиях доля тарифа должна быть выше.

Тарифная ставка в России практически оторвана от всех реальных социальных показателей. Это одна из целей реформ в России - приблизить её к этим социальным показателям.

Реформы оплаты труда и доходов вообще должна быть направлены на формирование субсидиарных механизмов, в основе которых лежит ответственность семей за свое благосостояние.

Для такого рода ответственности Россия должна придти к экономике высоких доходов, то есть личные доходы должны покрывать основную часть расходов, включая расходы жилищно-коммунального хозяйства и другие услуги.

Проект реформы системы оплаты труда бюджетников, предложенный правительством России, предполагает замену существующей единой тарифной сетки ведомственными окладами. Кроме того, он предусматривает отказ от государственных гарантий в виде различных надбавок и установления минимальных окладов.

Цель реформы оплаты труда в России реструктурировать реформу выплат, которые люди получают в прямой и косвенной форме. Если переводятся льготы в денежную форму, то этот перевод должен сопровождаться программой повышения заработков.

Цель реформы заработной платы России создание такой экономики домохозяйств, которая центр тяжести переводит на личные доходы населения. Но для этого личные доходы должны быть увеличены существенным образом.

Главная задача реформы оплаты труда сохранить уровень жизни путем перевода социальных преференций на личные доходы населения, чтобы благосостояние домохозяйств не уменьшится.

Стержневой проблемой экономических реформ в России является низкий уровень оплаты труда наемных работников, а главной диспропорцией в экономике – диспропорция факторов производства. Главным тормозом рыночных реформ в России является нерешенность проблемы собственности, прежде всего, на природно-ресурсный потенциал. Будущее экономики России в опоре на систему рентных отношений, концепцию управления национальным имуществом, новую монетарную политику финансовых институтов и изменение роли государства.

**5.Заключение**

Проведенное исследование сферы оплаты труда и стимулирования наемных работников позволяет сделать ряд выводов. Совершенствование систем оплаты труда может дать нам уже сейчас рост заинтересованности работников в эффективном труде. В последнее время появилась не­обходимость такой системы оплаты труда, которая сформировала бы мощные стимулы усиления эффективности труда. Работник сейчас заинтересован даже в малом повышении заработной платы.

Данное исследование показывает, что эффективность труда и количество произведённой продукции зависит от выбранной предприятием формы материального стимулирования и оплаты труда.

В России организация оплаты труда является наиважнейшим стимулом, и влияет на производственный процесс в целом. Усиление зависимости оплаты труда от конечных результатов работы коллектива и каждого работника, повышение ее стимулирующей роли вот залог успеха для предпринимателя. Разносторонние меры по повышению и совершенствованию оплаты труда должны способствовать выполнению ее экономической роли как стимула для расширения и развития производства.

 Грамотная политика государства в области оплаты труда может сыграть важнейшую роль в стабилизации всей экономики страны, поможет преодолеть проблему неравенства распределения доходов.

**6.Список использованной литературы**

1. Алехина О., «Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы» // Человек и труд. , 1997 г., № 1.стр.90–92.
2. Антосенков Е., Кокин Ю., «Реформа заработной платы - ожидание и реальность» // Экономист, 1997 г., №4.стр.25-28
3. Губанов С., «Система организации и поощрения труда (опыт методической разра­ботки)» // Экономист , 1996 г., №3 стр. 45-48
4. Евсеева Т. Р., «Организация и виды материального стимулирования работников»,2001г., том 1, стр. 65
5. Евстигнеева Л., «Российская реформа в контексте теории Кейнса» // Вопросы экономики, 1997г., №3 стр. 95-110
6. Кокин Ю., «Теория заработной платы и современные реалии оплаты труда в России» // Человек и труд, 1995г., №7. стр. 83–87.
7. Комарова Н., «Мотивация труда и повышение эффективности работы» // Человек и труд, 1997г., №10. стр. 90–92.
8. Куликов А., «Мотивация и производительность труда.» // Консультант директора, 1997г., №19. стр. 22.
9. Ойнер К. Ф., Жданович Э. Ф., «Оплата труда и материальное стимулирование.», 1995г., том 1, стр.90-115.
10. Павловский С., «Реформы на скорую руку» // Финансовая Россия, 2000г., №20. стр. 4,9
11. Трощенкова Т., «Совершенствовать материальные стимулы.» // Экономика сельского хозяйства России, 1998г., №6. стр.28.
12. Хибовская Е.А., «Динамика и фактор оплаты труда» // Общество и экономика, 1995г., № 10-11. стр.100-108
13. Шкурко С.И., «Стимулирование качества и эффективности производства», 1977г.,том 1,стр. 269.
14. Шомов Е.М., Читов В.А., «Организация и виды материального стимулирования работников» // Главбух, 1998г.,№11. стр. 53–58.
15. Щивориц К.В. «Принципы построения системы материального стимулирования на предприятии.» //Управление персоналом.,1998г.,№3 стр.14-19.
16. Яковлев Р., «Реформирование оплаты труда, возрождение ее основных функций» // Человек и труд, 1996г., №7.стр.67–70.
17. Яковлев Р., «Ситуация с оплатой труда соответствует типу экономики, сложившемуся в России» // Человек и труд, 1998г., №6.стр.81