#

# **План**

Введение …………………………………………………………………. …….3

**Глава 1 сущность заработной платы и ее функции ……………………... 5**

1.1 Понятие заработной платы ………………………………………………...5

1.2.Функции заработной платы ………………………………………………. 8

**Глава 2 Нормативно-правовая база оплаты труда …………………..… 13**

### 2.1. Правовые основы организации оплаты труда в

### Российской Федерации…………………………………………………….… 13

2.2 Связь заработной с прожиточным минимумом ………………………... 19

Заключение ………………………………………………………………….. 25

Список использованной литературы ………………..………………………. 27

.

# **Введение**

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное).

Рыночные отношения вызвали к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладов членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируется налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников всех организационно-правовых форм устанавливаются законодательством.

Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе в области оплаты труда работников, становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Целью данной курсовой работы является провести исследования форм и методов оплаты труда, проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, выяснить их недостатки, осуществить анализ использования фонда оплаты труда.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи.

 Во-первых, определить сущность категории заработной платы.

 Во-вторых, рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы. рассмотреть действующую систему премирования.

В-третьих, следует рассмотреть порядок удержаний и вычетов из заработной платы.

## Глава 1. Сущность заработной платы и ее функции

### 1.1. Понятие заработной платы.

В условиях перехода к рыночным отношениям определение понятия ЗП приобретает принципиальное значение, ибо она может рассматриваться как стоимостная оценка рабочей силы, как форма распределения фонда индивидуального потребления работников по количеству и качеству труда, как отношения между обществом, работодателем и работником по поводу распределения части национального дохода. В силу указанных причин в теории и на практике используются различные понятия, что и определяет особенность политики заработной платы на отдельных предприятиях (фирмах).

Для организаций (учреждений) бюджетной сферы, где государством осуществляется прямое регулирование оплаты труда, под заработной платой следует понимать выраженную в денежной форме долю работников этой сферы в фонде индивидуального потребления в национальном доходе и распределяемую в соответствии с количеством и качеством труда (через ЕТС). Вместе с тем Закон о предприятиях и предпринимательской деятельности предоставляет этим предприятиям самостоятельность в выборе системы оплаты труда, изыскании дополнительных источников поощрения.

В развитой рыночной экономике заработная плата — это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина, которой определяется рынком труда, т.е. спросом на рабочую силу и ее предложением. Чем больше спрос на конкретную рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем выше заработная плата, и, наоборот, чем выше ее предложение, тем ниже заработная плата. Известны несколько рыночных моделей формирования конкретных ставок зарплаты, но это предмет экономической теории.

Закономерность взаимодействия спроса и предложения применительно к товару "рабочая сила" проявляется следующим образом: в точке пересечения кривых спроса (С) и предложения (П) определяется равновесная ставка заработной платы (Р) и равновесный уровень занятости данного вида труда (рис.1.1.1). Это означает, что при ставке заработной платы ЗР и при численности нанятых работников ТР предложение равно спросу (число работников, которые согласны работать на предложенных условиях оплаты труда).

В связи с неразвитостью рыночных отношений в России для производственной сферы (сферы производительного труда) заработная плата как форма стоимости, цены рабочей силы — это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством труда, реальным трудовым вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия (фирмы). Могут быть использованы и иные принципы распределения указанного фонда, но во всех случаях величина зарплаты зависит от размера этого фонда (и факторов, влияющих на него) и связана с паево-долевой системой оплаты труда.

Следует также различать номинальную (т.е. начисленную), располагаемую (за вычетом налогов и обязательных отчислений) и реальную заработную плату, денежную и неденежные формы зарплаты. Денежная форма является основной, что обусловлено ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях (в рыночной экономике). Но имеет место и натурально-вещественная форма. При отсутствии наличных денежных средств предприятие может рассчитываться с работниками выпускаемой продукцией (товарами), которая может лично потребляться работником и его семьей или продаваться (либо обмениваться на другие товары). Используется также и такая форма, как предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска (для учебы, повышения квалификации, отдыха, получения дополнительных заработков). В дополнение к зарплате используется система социальных выплат, льгот, скидок и т.п.

Заработная плата имеет большое значение и для работника, и для работодателя. Для работника зарплата — это основной источник его доходов, средство воспроизводства его рабочей силы и повышения уровня благосостояния. Для работодателя заработная плата работников — это затрачиваемые им средства на привлечение по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей издержек на рабочую силу и себестоимости производимой продукции (услуг). С одной стороны, работодатель заинтересован в снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, с другой стороны, — заинтересован в повышении ее качества, а значит, в увеличении расходов на ее содержание, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет поощрения трудовой инициативы работников. Уровень оплаты труда влияет на поведение работника и работодателя в условиях неравномерного спроса и предложения на рабочую силу в пространстве и во времени, что предполагает необходимость регулирования этих отношений на основе реализации функций и механизма ЗП (оплаты труда).

Итак, под заработной платой в современной экономической науке понимается цена, выплачиваемая за единицу затраты труда наемного работника. Анализ понятия заработной платы дополняется ее делением на заработную плату в виде издержек — со стороны предпринимателя и заработную плату — в виде дохода — со стороны наемного работника. В зависимости от переменных факторов, воздействующих на заработную плату, она различается как номинальная — денежная сумма, выплачиваемая работнику и реальная — заработанные деньги с учетом их реальной покупательной способности.

### 1.2. Функции заработной платы.

Заработная плата выполняет несколько функций, наиболее важные из них — воспроизводственная, стимулирующая, статусная, регулирующая (распределительная), производственно-долевая и др.

**Воспроизводственная**

**Производственно-долевая**

**Функции ЗП**

**Стимулирующая**

**Статусная**

**Регулирующая**

**Рис.1.2**

**Воспроизводственная функция** состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально-нормальном уровне потребления, т.е. в определении такого абсолютного размера ЗП, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим. Это особенно актуально в настоящее время, когда почти все вопросы оплаты труда сводятся в основном к возможности обеспечения достойного уровня жизни. В случае, когда зарплата по основному месту работы не обеспечивают работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема дополнительных заработков. Реализация их вне предприятия (фирмы) может вызвать не только позитивные, но и негативные последствия. Работа на два-три фронта чревата истощением трудового потенциала, снижением профессионализма, ухудшением трудовой и производственной дисциплины и т.д.

**Статусная функция** зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером ЗП, трудовому статусу работника. Под "статусом" подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус — это место данного работника по отношению к другим работникам, как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка (при обязательном обсуждении с персоналом) системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах). Например, можно заложить распространенный РКС принцип трехступенчатости: 1) критерии экономической эффективности всего предприятия; 2) аналогичные критерии для отдельных подразделений; 3) индивидуализированные критерии, играющие большую стимулирующую роль (личный трудовой вклад, коэффициент трудового участия, "заслуги" и т.п.). Главная проблема состоит в том, чтобы найти наиболее целесообразное сочетание коллективизма в работе, необходимого для успешной деятельности фирмы, и индивидуализма в заработной плате.

Статусная функция важна, прежде всего, для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий в других фирмах (в РКС), и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом.

**Стимулирующая функция** заработной платы важна с позиций руководства фирмы: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размеров заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает **трудовую основу зарплаты**, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека.

Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством фирмы через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности фирмы.

**Регулирующая функция** заработной платы воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала (численности работников и профессионально-квалификационного состава) и степень его занятости. Эта функция выполняет роль баланса интересов работников и работодателей. Объективной основой реализации этой функции является принцип дифференциации оплаты труда по группам работников, по приоритетности деятельности или другим основаниям (признакам), т.е. выработка определенной политики установления уровня оплаты труда различных групп (категорий) работников в конкретных условиях производства. Это является предметом регулирования трудовых отношений между социальными партнерами на взаимоприемлемых условиях и отражается в коллективном договоре.

Указанный принцип успешно может быть использован только в случае, если учитывается механизм ценообразования на рынке труда и связанное с ним поведение субъектов рыночных отношений. Специфика товара "рабочая сила" требует разграничивать понятия "цена рабочей силы" и "цена труда".

*Цена рабочей силы* — это денежное выражение ее стоимости, отражающей по сегментационным признакам уровень затрат, необходимых на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса и предложения на рынке труда. Цена рабочей силы может быть базой для формирования политики дифференциации затрат на предприятии, а также при установлении договорных условий оплаты труда конкретного работника, нанимаемого работодателем.

*Цена труда* — это денежное выражение различных качеств труда, она позволяет соизмерять количество труда с его оплатой. Единицей измерения может быть цена часа труда, которая является производной величиной от цены рабочей силы, определяя условия оплаты труда работника по результатам его текущей деятельности в условиях действия механизма внутреннего рынка труда на предприятии. Цены на различные виды труда принимают форму расчетных тарифных ставок (должностных окладов). Устанавливая цену конкретного вида труда, предприятие регулирует оплату труда с тем, чтобы, с одной стороны, не занизить ее уровень (иначе, уйдут квалифицированные кадры), а с другой стороны, не завысить цену, чтобы продукция фирмы была конкурентоспособной не только по потребительским качествам, но и по цене товара (продукции, услуги). В противном случае может снизиться объем реализации (продаж, выручки), что отразится на спросе рабочей силы, ее занятости и т.д.

**Производственно-долевая** функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд (как бы он велик не был), а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий и т.д., порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

Производственно-долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной ЗП от ФОТ и личного вклада работника. Внутри предприятия ФОТ отдельных подразделений может строиться на аналогичной зависимости (через коэффициент трудового вклада (КТВ) или другим способом).

##

.

## 2 Нормативно-правовая база оплаты труда

### 2.1. Правовые основы организации оплаты труда в Российской Федерации.

Главный основополагающий законодательный документ нашей страны — Конституция Российской Федерации — имеет в своем составе статьи, полностью посвященные труду в стране .

Статья 34 определяет, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской деятельности. При этом не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недоброкачественную конкуренцию. Это есть констатация права на труд в любой разрешенной законом форме.

Статья 37 утверждает, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности или профессию. При этом принудительный труд запрещен.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Статья 39 определяет виды социальной защиты граждан РФ

Основным сборником законодательных постановлений по вопросам организации и оплаты труда является Кодекс законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ)

Статья 1 КЗоТ РФ формирует задачи этого документа:

"Кодекс законов о труде РФ регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека".

Кодекс законов о труде призван устанавливать уровень условий труда и всемерную охрану трудовых прав работников.

В состав КЗоТ РФ на 1 ноября 2001 г. входят:

Глава I. Общие положения (статьи 1-5).

Излагает права и обязанности работников (ст.2), содержит описание основных принципов регулирования труда в колхозных и кооперативных организациях (ст.3), законодательства о труде (ст.4) и ст.5 — о недействительности условий договоров о труде, ухудшающих положение работников.

Глава II. Коллективный договор (ст.7).

Глава III. Трудовой договор (контракт) (ст.15-40)..

Глава IV. Рабочее время (ст.41-56).

Глава V. Время отдыха (ст.57-76).

Глава VI. ЗП (ст.77-100).

В этой главе постатейно описаны все возможные варианты учета и оплаты труда в различных экономических системах, на предприятиях любой формы собственности от приема на работу до увольнения.

В этой редакции КЗоТа в Главе VI введены новые статьи. Это 81-1 "Индексация оплаты труда" и статья 85-1 "Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда" — они также отражают те новые явления, которые происходят сейчас в экономике.

Глава VII. Нормы труда и сдельные расценки (ст.102-108).

Здесь дано определение базового понятия "Нормы труда" и подробно по статьям описан порядок введения, пересмотра этих норм, определения расценок при сдельной оплате труда и т.п.

Глава VIII. Гарантии и компенсации (ст.110-126).

Сюда включены описания всех видов гарантий в случаях, когда работник не выполняет непосредственно трудовые обязанности, но имеет право на оплату затраченного времени (выполнение государственных и общественных обязанностей, донорство, переезд по служебной надобности в другую местность), а также определены компенсации как со стороны предприятия в пользу работников, так и со стороны работника в пользу предприятия.

Статья 121 "Случаи полной материальной ответственности" дополнена статьями 121-1, 121-2 и 121-3. Все они касаются определения материальной ответственности работников и определения размеров ущерба.

Глава IX. Трудовая дисциплина (ст.127-138).

Статьи этой главы содержат понятия "трудовая дисциплина" и "обязанности работников". Приведен порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий.

Глава X. Охрана труда (ст.139-159).

В этой главе имеется информация о порядке учета и оплаты труда работников, переведенных на более легкую работу (ст.156), о материальной ответственности предприятия за ущерб, причиненный работникам повреждением их здоровья (ст.159) и сведениях о средствах, выделяемых целевым назначением на охрану труда и здоровья работников (ст.148).

Глава XI. Труд женщин (ст.160-172).

Подробно описаны все особенности труда женщин, льготы при назначении на работу и оплата работ для женщин, специальные отпуска для женского персонала предприятия, гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери.

В связи с расширением трудовых прав женщин и ростом заботы государства о материнстве введены новые статьи: 163-1 "Дополнительный выходной день", 172-1 "Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери", 170-1 "Гарантии при прохождении обязательного диспансерного обследования беременными женщинами".

Глава XII. Труд молодежи (ст.173-183).

В этой главе определяются возрастные границы для работников, их права и медицинские льготы, особенности трудовых отношений подростков и молодежи с предприятием.

Статья 180 определяет оплату труда работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы, а статья 183 — дополнительные гарантии при расторжении трудового договора.

Глава XIII. Льготы для работников, совмещающих работу с обучением (ст.184-200).

Содержит перечень и законодательное обоснование всех льгот, положенных работникам, обучающимся без отрыва от производства, а также порядок предоставления и оплаты учебных отпусков и времени проезда к месту обучения.

Глава XIV. Трудовые споры (ст.201-221).

Глава XV. Профессиональные союзы. Участие работников в управлении предприятиями, учреждениями, организациями (ст. 225-235).

Глава XVI. Государственное социальное страхование (ст.236-243-2).

Статьи 237 и 238 указывают порядок внесения взносов на государственное социальное страхование и виды обеспечения по государственному социальному страхованию.

Глава XVII. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде (ст.244-249).

Глава посвящена государственному контролю за соблюдением законодательства о труде в различных отраслях экономики и народного хозяйства, включая санитарно-эпидемиологический контроль.

Статья 249 определяет меру ответственности за нарушение законодательства о труде.

Глава XVIII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников (ст.250-255).

Здесь на государственном уровне определяются льготы в области труда для некоторых категорий работников, в частности, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также особенности регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства и при сезонных работах.

Статьей 254 оговорены дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий работников при определенных условиях. Отдельно рассмотрен принцип материальной ответственности работников в случаях, когда фактический размер материального ущерба превышает его номинальный размер.

Таковы в общих чертах состав и содержание КЗоТа РФ. Он четко формулирует все основные положения о труде и является основным документом по правовому регулированию труда в нашей стране.

Но одним КЗоТом трудовое законодательство в нашей стране не ограничивается — в дополнение и расширение к Кодексу Законов о Труде существует целый перечень документов, касающихся организации и оплаты труда. По характеру их можно разделить на правовые и экономические. К числу правовых можно отнести и те статьи Гражданского Кодекса РФ, которые также касаются труда.

Вообще Гражданский Кодекс характеризует все виды возникающих отношений между гражданами, гражданами и обществом, и предприятиями и гражданами. Трудовые отношения, как таковые, он не затрагивает. Но некоторые статьи главы 37 "Подряд" напрямую касаются отношений по договорам гражданско-правового характера как в юридической, так и в экономической части (есть статьи Гражданского Кодекса, которые так и называются — "Оплата работ" или "Цена работ" (ст.746, 735, 781 и т.д.)

К важным экономическим документам нужно отнести "Положение о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (утвержденное постановлением правительства РФ от 05.08.1992 г. № 552 (с изменениями и дополнениями №1672 от 31.12.97, №509 от 27.05.98 г., от 11.03.1997 г. №273) в части расходов по оплате труда), Закон РФ "О подоходном налоге с физических лиц" от 07.12.1991 г. №1998-1, с изменениями и дополнениями от 25.11.99 №207-ФЗ, Федеральный закон РФ «О прожиточном минимуме в РФ» №134-ФЗ (от 24.10.97) и многое другое.

.

## 2.2 Связь заработной с прожиточным минимумом

10.10.1997 года был принят Государственной Думой, а 15.10.1997 г. одобрен Советом Федераций закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» №134-ФЗ от 24.10.97 г.. Этот закон устанавливает правовую основу для определения прожиточного минимума в РФ и его учета при установлении гражданам РФ государственных гарантий получения минимальных денежных доходов и при осуществлении других мер социальной защиты граждан РФ.

Статья 1. Основные понятия, используемые в законе:

* *потребительская корзина* — минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его деятельности;
* *прожиточный минимум* — стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.

Статья 2. Назначение прожиточного минимума.

Прожиточный минимум назначается для:

* оценки уровня жизни населения РФ;
* обоснования минимального размера оплаты труда;
* формирования федерального бюджета.

Статья 3.Определение потребительской корзины, порядок ее установления.

Потребительская корзина для основных социально-демографический групп населения в целом по РФ и в субъектах РФ определяется не реже одного раза в пять лет на основе методических рекомендаций, разрабатываемых с участием общероссийских объединений профсоюзов, в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Статья 4. Величина прожиточного минимума на душу населения определяется ежеквартально на основании потребительской корзины и данных Государственного комитета РФ по статистике об уровне потребительских Федеральный закон от 20.11.99 г. № 201-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» был принят Государственной Думой 27.10.99 г. и одобрен Советом Федераций 11.11.99 г.

Статья 5. 1. Величина прожиточного минимума является основой для установления минимального размера оплаты труда.

 2. Минимальный размер оплаты труда поэтапно повышается до величины прожиточного минимума. Соотношение между минимальным размером оплаты труда и величиной прожиточного минимума на очередной финансовый год устанавливается Федеральным законом.

 Важнейшим видом дохода для большинства населения России является заработанная плата. На зарплату живут 65 млн. человек занятых в экономике.

Прожиточный минимум трудоспособного населения в расчете на месяц по итогам 1999г. был равен 1003 рубля, средняя зарплата — 2455 рублей, т.е. в 1,5 раза превышала прожиточный минимум против двух раз в 1998 года (рис.1.4.1.). ЗП ниже прожиточного минимума получают около 40% работников. Минимальная ЗП в стране составляет 8% от прожиточного минимума

 Денежные доходы россиян в октябре 1999 г. уменьшились на 6,6% по сравнению с тем же месяцем 1998 г. Если же взять средний доход россиянина за январь — декабрь 1998 г. и сопоставить с данными за девять месяцев 1999 г., то падение еще значительнее — 19,4% (рис.1.4.2)

Сдерживание роста оплаты труда, экономия на издержках, связанных с ЗП, привели к тому, что доля расходов на нее в структуре затрат на производство товаров (работ, услуг) в III квартале 1999 г. составила в промышленности 12%, на транспорте — 19%, в строительстве — 21,1%.

 Необоснованно высокая дифференциация в ЗП между отраслями, регионами, отдельными предприятиями и категориями работающих (таблица 1.1) . Так, разрыв в оплате труда работников различных отраслей увеличился с 3,2 раза в 1991 г. до 13 раз в 1999 г. Нередко в соседних субъектах Федерации, имеющих примерно одинаковую стоимость жизни, различия в оплате труда достигают 1,5-2 раза.

Таблица 1.1.

Начисленная среднемесячная ЗП по отраслям экономики (без выплат социального характера) в расчете на одного работника в январе 2000г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Отрасль | Сред.,руб | Зарп.в % к дек.1999 | Отнош.К общ.росс.уровню% | государственная | муниципальная | Частная собственность |
| **Всего по РФ** | 1830 | 82,8 | 100 | 1086 | 833 | 804 |
| Промышленность | 2316 | 86,6 | 126,6 | 1098 | 1201 | 944 |
| В том числе: |  |  |  |  |  |  |
| электроэнергетика | 3490 | 91,2 | 190,7 | 2226 | 1512 | 2096 |
| топливная | 5857 | 87,0 | 320,1 | 2182 | 945 | 2493 |
| черная металлургия | 2794 | 95,6 | 152,7 | 1152 | 1455 | 1320 |
| цветная металлургия | 4774 | 71,1 | 260,9 | 2262 | 2732 | 2095 |
| химическаяи нефтехимическая | 2055 | 88,0 | 112,3 | 1370 | 732 | 1132 |
| машиностроениеи металлообработка | 1627 | 89,4 | 88,9 | 952 | 783 | 829 |
| лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная | 1812 | 90,8 | 99,0 | 748 | 888 | 773 |
| производство строительных материалов | 1532 | 88,0 | 83,7 | 1167 | 921 | 950 |
| легкая | 950 | 86,5 | 51,9 | 452 | 405 | 543 |
| пищевая | 2023 | 81,8 | 110,5 | 1237 | 1362 | 1038 |

В то же время соотношение доходов 10% наиболее богатых и 10% беднейших россиян в сентябре 1998 г. было в пропорции 13,1 **:** 1, а в 1999 г. этот коэффициент возрос до 14,5. В ноябре 1999 г. это соотношение составило в строительстве — 22,8 раза, в сельском хозяйстве — 18,1 раза, в промышленности — 18,2 раза . В первом квартале 2000 г. на долю богатых приходилось 33,7% общего объема денежных доходов населения и менее 2,4% — на долю бедных граждан . Руководители зарабатывают в десятки раз больше подчиненных!

Госкомстат сообщает, что доля населения со среднедушевыми денежными доходами свыше 2000 руб. в месяц возросла с 13,2% в первом квартале 1999 г. до 27,4% в первом квартале 2000 г., а доля начисления со среднедушевыми месячными доходами менее 400 руб. сократилась с 6,9 до 4%.

Реальные располагаемые денежные доходы российского населения, рассчитанные за вычетом обязательных платежей и скорректированные на индекс потребительских цен, в марте 2000 года возросли на 7,7% по сравнению с февралем, а по сравнению с аналогичным месяцем прошлого года их увеличение достигло 14%. Среднедушевые доходы россиян в марте, по данным Госкомстата, составили 1876 руб., что на 8,6% превысило показатель февраля 2000 года и на 39,8% — показатель марта 1999 г.

Суммарные денежные доходы населения в марте сложились в сумме 272,7 миллиарда рублей, а денежные расходы — 265,9 миллиарда, что, соответственно, на 39,3% и 32,1% выше уровней марта 1999 г. В структуре денежных доходов населения снизилась доля оплаты труда и социальных трансфертов, при этом возросла доля доходов от собственности.

Среднемесячная начисленная номинальная ЗП в России в марте 2000 г. повысилась на 184 рубля, или примерно на 10% по сравнению с предыдущим месяцем и составила 2023 руб., что на 51,5% выше уровня марта прошлого года. Реальная среднемесячная зарплата в марте возросла на 9,3% по сравнению с февралем 2000 г. и на 23,7% — по сравнению с мартом прошлого года.

Итак, повышение минимального размера ЗП, по крайней мере до величины прожиточного минимума, и значительный рост на этой основе цены труда являются важнейшими, наиболее актуальными социально-экономическими задачами российской экономики.

#

# **Заключение**

Ближайшими целями государственной политики в области организации оплаты труда являются:

* реформирование заработной платы;
* повышение минимального размера заработной платы до величины прожиточного минимума;
* изменение налоговой политики — снижение налогообложения с товаропроизводителей;
* усиление роли социального партнерства;
* улучшение работы информационной службы.

В условиях становления рыночной экономики российские предприятия с точки зрения организации оплаты труда можно разделить на две группы: реформирующие оплату в соответствии с принципами рыночных отношений и сохраняющие сложившиеся еще в дореформенный период подходы к ее организации.

Совершенствование организации заработной платы на этих предприятиях имеет много общего:

* усиливается роль коллективно-договорного регулирования заработной платы;
* упорядочиваются тарифные условия оплаты труда, устанавливаются обоснованные соотношения в уровнях заработной платы различных профессионально - квалификационных групп работников в зависимости от сложности труда и квалификации работников на основе применения внутрипроизводственных единых тарифных сеток;
* пересматривается порядок выплаты надбавок, доплат, премий и других вознаграждений;
* повышается доля оплаты труда по тарифу и формируются оптимальные соотношения этой доли с переменной частью заработной платы.

 Основной элемент заработной платы на таких предприятиях, где тарифная сетка является базой для определения постоянной части заработка работников. Правильное построение тарифной сетки имеет важное значение для обеспечения обоснованных размеров тарифных ставок и окладов и их соотношений по категориям персонала .

Переменная часть заработка работника определяется на каждом предприятии по своему, и, чаще всего, зависит от конечного результата труда как конкретного работника, так и предприятия в целом; квалификации работника, его активности.

Однако, постоянная и переменная часть заработка очень низки и не стимулируют его качественно выполнять свою работу.

Таким образом, для эффективной работы предприятия вопросам организации оплаты труда необходимо уделять особое должное внимание.

.

# **Список использованной литературы**

1. Конституция (Основной Закон) Российской Федерации. — М.: Известия, 1993. — 127 с.
2. Кодекс законов о труде Российской Федерации. — М.: «ПРИОР», 2001. — 276 с.
3. Кодекс законов о труде Российской Федерации с постатейными материалами и судебной практикой./ Составитель Д. Диянов, советник юстиции 3 класса. — М.: Менеджер, 2001. — 736 с.
4. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.97 г. № 134-ФЗ // Российская газета, 1997. — №38. — С.6
5. Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» от 20.11.1999 г. №201-ФЗ. // Экономический журнал, 1999. — №49. — С.4
6. Адамчук В.В. и др. Экономика труда: учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под ред. В.В. Адамчука. — М.: ЗАО «ФИНСТАТИНФОРМ», 1999.— С.111-122.
7. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и ЗП: Учебное пособие. — Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФА-М, 1999. – С.130-158.
8. Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем ЗП // Человек и труд, 1997. — №1. — С. 90-95.
9. Белкин В., Белкина Н. Внедряем новый механизм оценки и оплаты труда // Человек и труд, 1997. — №1. — С. 101-104.
10. Занятость и ЗП в странах ОЭСР — Еtploi et salaries dans I’OSDE // Problems econ., — Р., 1997. — №2535. — р.20-24.
11. Невинная И. Какой должна быть настоящая зарплата // Российская газета, 2000. — №40. — С.4.
12. Повышение тарифной ставки. // Экономические новости России и содружества, 2000.— №7.— С.6
13. Раицкий К.А. Экономика предприятия: Учебник. — М.: Маркетинг, 1999. — С. 574-579.
14. Райзенберг Б.А., Лазовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. — 2-е изд., испр. — М.: ИНФРА-М, 1999. — С. 114.
15. Реальные денежные доходы россиян выросли.// Российская газета, 2000.— №18.—С.7
16. Реформа ЗП // Человек и труд, 1998.— №1. — С. 70-76.
17. Суетин Д. В статистике — густо, в кошельке — пусто. // Экономический журнал, 1999.— №49.
18. Угодников К. Россия не хочет быть государством бедняков // Российская газета, 2000. — №40. — С. 4.
19. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт. // Человек и труд, 1998. — №3. — С. 79-81.
20. Фильев В.И. ЗП в зарубежных странах. — М.: ЗАО «Бухгалтерский бюллетень», 1997. — С. 5-6.
21. Фильев В.И. Нормирование труда на современном предприятии. — М.: ЗАО «Бухгалтерский бюллетень», 1997. — С. 105-106.
22. Экономика предприятия: Учебник для ВУЗов. / Л.Я. Аврашков, В.В. Адамчук, О.В. Антонова и др.; Под ред. Проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — С. 560-563.
23. Экономическая теория / Под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича: Учебник для вузов.— СПб: Изд. СПбГУЭФ, Изд. «Питер Паблишинг», 1997.— С.191-198.
24. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. проф. Н.А. Сафронова. — М.: «Юристъ», 1998. — С. 160-168, 170.
25. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Под ред. Б.Ю. Сербиновского и В.А. Чуланова. — Ростов-на-Дону: «Феникс», 1999. — С. 279-294.
26. Щадилова С.Н. Расчет ЗП на предприятиях всех форм собственности. Практическое руководство. Изд. 3-е, перераб. и доп.—М.: Изд. «Дело и сервис», 1998.— С.15-125
27. Яковлев Р. Реформирование оплаты труда, возрождение ее основных функций. // Человек и труд, 1996. — №7. — С. 90-94.
28. Яковлев Р. Без реформирования ЗП экономика страны будет топтаться на месте. // Человек и труд, 1997. — №12. — С. 68-72.
29. Нормативные документы. // Экономические новости России и содружества, 1999.— №№1-24.—С.8; №№1-13.—С.8.
30. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов.— М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА-М, 1999.—С.245-254.