

тиве, возникновению конфликтных ситуаций. В качестве рекомендаций можно предложить: привлекать на новые должности молодых специалистов – выпускников вузов; расширить количество студентов, проходящих курсовую и преддипломную практику в Администрации, договорившись с вузами об увеличении сроков прохождения курсовой практики до 3-х месяцев, а преддипломной до 6 месяцев на штатных должностях. Это позволит муниципалитету во первых, расширить кадровую базу в отборе специалистов для работы в Администрации, во вторых, произвести эффективную селекцию кадрового потенциала из числа студентов освоивших тематику будущей работы в процессе прохождения практики; создать постоянно действующую систему повышения квалификации и переподготовки кадров на базе филиала РГПИУ г. Советский.

**И. Н. Гладких,
Н. М. Каменских**

АНАЛИЗ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Говоря об оплате труда, важно в методологическом и практическом смысле выделять уровень предприятия и уровень работника. Уровень предприятия – это механизм формирования средств, предназначенных на оплату труда работников, то есть механизм формирования фондов оплаты труда (ФОТ) – как формы реализации коллективных интересов и стимулов.

Уровень работника – это механизм распределения фонда оплаты труда между работниками в форме их заработной платы в соответствии с конкретными условиями, показателями и критериями.

Заработная плата – это форма реализации личного материального интереса. В отечественной экономической литературе приводится около двух десятков определений заработной платы. Однако большинство из них уже не соответствует современным условиям. Наибольшее распространение получили определения заработной платы, как части (доли) общественного продукта, распределяемого по труду между отдельными работниками. Характерно следующее определение: «заработная плата представляет собой долю работника в совокупном продукте общества, которую он получит в порядке распределения по труду. Эта формулировка с различными модификациями

приводится во многих работах и учебниках. Модификация в основном касается замены источника заработной платы (совокупный существенный продукт, национальный доход, валовой национальный продукт и так далее). Прежний подход к выявлению сущности заработной платы в большей мере отражает этап экстенсивного развития экономики, когда на оплату труда централизованно выделялись значительные средства без точного учета на связи с результатами конкретного трудового коллектива. Необходимость уточнения источника заработной платы и ее определения связана с переходом трудовых коллективов на рыночные отношения. Отмечаемые ранее признаки заработной платы в новых условиях хозяйствования не совсем адекватно и глубоко отражают сущность данной категории. В определениях заработной платы как части совокупного общественного продукта, национального дохода, других средств, формируемых на уровне общества, нивелируются связи заработной платы с непосредственным источником ее образования, с общими результатами работы трудового коллектива в целом. Все они слишком удалены от действительного, прямого источника, формирование которого не должно выходить за пределы конкретного предприятия, а создаваться именно здесь. Такой подход соответствует новым формам и методам хозяйствования, отвечает требованию, чтобы весь фонд оплаты труда был заработан непосредственно на данном предприятии. С учетом отмеченного, можно сформулировать и предложить следующее определение данной экономической категории. Заработная плата как форма цены труда рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия. Данная формулировка в большей мере характерна лишь для сферы производительного труда. Существует мнение, что не следует стремиться дать единое определение сущности заработной платы для всех работников (например, бюджетных отраслей). При таком уточнении сути заработной платы акцентируется главное свойство заработной платы – быть основной частью фонда жизненных средств работника. В теории из данного ее свойства вытекают воспроизводственная и стимулирующая функции заработной платы. Однако на практике заработная плата не выполняет ни воспроизводственную, ни стимулирующую функцию. В 1992 г. доля оплаты труда в денежных доходах населения составляла 73,6%, а в 2002 г. – 66,2%. То есть за 10 лет реформ эта доля так и не достигла уровня 1992 г. даже учетом изменения мето-

дики расчета структуры денежных доходов, которая применялась в 1999 г. А новая методика существенно повысила долю оплаты труда в доходах населения. В 1998 г. эта доля составила 64,8%, а по старой методике – 38,7%.

Таблица 1

Доля оплаты труда в денежных доходах, %

	1998	1999	2000	2001	2002
<i>X</i>	13	13	14	15	15
<i>Y</i>	5,5	7,3	7,1	5,5	4,9
<i>Z</i>	65	66	61	65	66
<i>p</i>	15	13	16	13	12
<i>q</i>	1,8	0,9	1,2	1,9	1,9

Источник: Дубянская Г. Холодные факты // Экономика и жизнь, 2003, № 48, с. 3.

Таблица 2

Динамика просроченной задолженности по заработной плате, млн р.

	2002 г.			2003 г.							
	окт.	нояб.	дек.	январь	фев.	март	апр.	май	июнь	июль	авг.
<i>X</i>	30,7	31,2	31,8	27,1	29,6	30,5	29,9	28	28,3	28,6	27,8
<i>Y</i>	7,5	7,2	7,2	6	6,5	6,8	6,6	6	6,1	5,8	5,3
<i>Z</i>	4,7	4,7	4,5	3,4	3,7	4,2	4,2	3,8	3,5	3,8	3

Источник: Дубянская Г. Холодные факты // Экономика и жизнь, 2003, № 48, с. 3.

Наряду с обесцениванием рабочей силы шел процесс углубления неоправданной дифференциации заработной платы. Для того, чтобы заработная плата выполняла воспроизводственную функцию, то есть обеспечивала условия для нормальной жизнедеятельности работника, необходимо (при всей сложности решения этой проблемы) за счет изменения социальной политики добиться равенства минимальной заработной платы и прожиточного минимума. Смысл расчета уровня прожиточного минимума и периодическая его корректировка с учетом динамики инфляции как раз и заключается в том, чтобы не допустить установления минимальной заработной платы ниже прожиточного минимума. Ситуацию в сфере заработной платы характеризует динамика ее различных видов.

Таблица 3

Динамика видов заработной платы

В \$ США	1998	1999	2000	2001	2002/ 1998
Среднемесячная зарплата	108	62	79	111	1,3
МРОТ	8,5	3,4	3,8	8,6	1,5
Среднедушевые денежные	103	66	78	99	1,2
1-й разряд ЕТС	9,2	4,3	4,5	9	1,6
17-й разряд ЕТС	56	30	33	43	1,1
ПМ	57	41	47	56	1,1

Источник: Дубянская Г. Холодные факты // Экономика и жизнь, 2003, № 48, с. 3.

За 1998–2002 гг. с учетом индекса потребительских цен, выросших в 4,1 раза, возросли все виды заработной платы. При этом среднедушевой доход и прожиточный минимум трудоспособного населения реально упали. Заработная плата в России утратила свою стимулирующую функцию; она не обеспечивает взаимосвязь ее размеров квалификацией работников, профессионализмом, фактическими результатами их труда. Традиционно действующая, основанная на гарантированных тарифных ставках и должностных окладах, система оплаты труда (как и Единая тарифная сетка в бюджетной сфере) не заинтересовывает работника трудиться более производительно и качественно, максимально реализовывать свой физический и интеллектуальный потенциал. Из ряда мощных стимулов она стала тормозом развития производства, блокирующим решение социально-экономических проблем. Всевозможные премии, доплаты и надбавки, районные коэффициенты также потеряли стимулирующую роль и превратились в механическую прибавку к тарифным ставкам и должностным окладам, не связанную с результатами труда. Названные тенденции – обесценивание рабочей силы, неоправданная дифференциация в оплате труда и низкая ее стимулирующая роль достигли такого размаха, что можно утверждать об исчезновении в экономике России заработной платы как экономической категории и превращении ее в некую социальную выплату работнику, не связанную с общественной оценкой количества, качества и результатов труда. В процессе проведения очередных реформ главной задачей в организации заработной платы является возрождение экономических функций заработной платы, которые она должна нести в социальной рыночной эко-

номике. В экономической литературе критика действующей организации заработной платы обычно сводится лишь к самим размерам оплаты труда и доходов трудящихся: почему в России доля зарплаты в произведенном общественном продукте, доходе, выручке предприятий в несколько раз меньше, чем в США, Англии, Швеции и других, индустриально развитых странах? За 1998–2002 гг. валовый внутренний продукт, объем промышленного производства и реальная среднемесячная (начисленная) зарплата выросли соответственно на 21,4; 28,1 и 13,9%. Следовательно, темп прироста заработной платы был в 1,5 раза ниже темпа прироста ВВП и в 2 раза меньше прироста объема промышленного производства.

Таблица 4

Сравнительная динамика ВВП и реальной з/платы за 1998–2002 гг.
(в сопоставимых ценах, в% к предыдущему году)

		1998	1999	2000	2001	2002
ВВП	X	94,7	106,4	ПО	105	104,3
З/пл	Y	86,7	78	120,9	119,9	116,2

Источник: Дубянская Г. Холодные факты // Экономика и жизнь, 2003, № 48, с. 3.

Необоснованно малы оклады и ставки специалистов, врачей, учителей, высококвалифицированных рабочих, руководителей. Чтобы появилась тенденция к новому качеству жизни народа, сейчас надо думать не только и не столько об очередном автоматическом повышении размеров заработной платы, а обеспечить тесную взаимосвязь между трудовым вкладом работника и его материальным вознаграждением. Только тогда можно будет на деле реализовывать принцип «кто лучше работает – тот лучше живет», отвечающий сути рыночной экономики. В этом случае зарплата станет мощным стимулом прогресса и действенным средством развития производства. Иначе не решить сложные социально-экономические проблемы российского общества. При всей важности воспроизводственной функции в переходный период акцент следует поставить на стимулирующей функции оплаты труда. Главный ее смысл построить мотивационный механизм, обеспечивающий взаимосвязь размеров заработной платы и результатов работы человека, заинтересованность в развитии производства сферы услуг, других отраслей экономики, росте национального дохода, валового национального продукта, доходной части бюджетов страны, регионов и так далее.

Все более глубокими становятся различия в оплате труда работников между бюджетным и внебюджетным секторами экономики.

В настоящее время в оплате труда сложилась кризисная ситуация, которая заключается в следующем:

во-первых, переход к рыночной экономике привел к снижению реальной заработной платы почти во всех отраслях. Значительно снизилось соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума. То есть рабочая сила не оценивается по своей естественной стоимости.

во-вторых, возникла огромная дифференциация заработной платы между отдельными социальными группами.

в-третьих, заработная плата перестала быть стимулирующим фактором, что затрудняет проведение мотивирующей политики. А систематические невыплаты заработной платы стали серьезной проблемой для работников и предприятий.

Необходимо предусмотреть не просто повышение уровня оплаты труда, а рост ее покупательной способности.

Первоочередные меры по повышению уровня оплаты труда нужно осуществлять в следующих направлениях:

1) повышение уровня номинальных денежных доходов населения путем:

- повышения минимальной оплаты труда до прожиточного минимума. Кроме повышения уровня государственных минимальных гарантий по оплате труда это приведет к сокращению размеров теневой экономики и увеличению доходов государственного бюджета.

- введение индексации невыплаченной заработной платы с использованием индекса потребительских цен на продовольственные и непродовольственные товары, а также платные услуги. Этот индекс целесообразно рассчитывать нарастающим итогом за время, которое соответствует задержке выплаты части оплаты труда.

2) оптимизация соотношения тарифной и надтарифной частей оплаты труда через использование механизма соглашений социального партнерства путем:

- определения в Генеральном соглашении примерного диапазона, в котором будут изменяться доли тарифной части оплаты труда;

- установления рекомендательных норм по соотношению тарифной и надтарифной частей оплаты труда на уровне региона и Региональных соглашениях;

- фиксирования нижней границы доли тарифа в оплате труда работников конкретной отрасли в отраслевых тарифных соглашениях;
- определения минимально гарантированной части заработка работников предприятия в коллективных договорах.

Формы, системы и размеры оплаты труда рабочим и служащим ООО «Тюментрансгаз», устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Тарифным соглашением. Единой тарифной сеткой по оплате труда, условиями оплаты труда работников ОАО «Газпром», Положениями по оплате труда, премированию к рабочему времени работников ООО «Тюментрансгаз». Пересмотр действующих и введение новых условий, систем и форм оплаты труда и материального стимулирования осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом. Все изменения в размерах и условиях оплаты труда производятся с обязательным письменным извещением, работников не позднее, чем за 2 месяца.

Планомерное создание и совершенствование нормативной базы для нормирования труда работников Общества производится с учетом происходящих в филиалах изменений в технике, технологии, организации труда и производства. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда основного производства, занятого в транспорте газа в нормальных условиях труда с 1 июня 2003 г. установлена в размере 2265 р. й. Размер месячной тарифной ставки является основой дифференциации минимальных размеров тарифных ставок и должностных окладов всех профессионально-квалификационных групп работников, с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда. Тарификация рабочих производится в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Для того, чтобы изучить темпы роста в оплате труда работников КЛПУ МГ необходимо проанализировать состав и структуру оплаты труда.

На основании рассчитанных данных видно, что фонд заработной платы в 2001 г. превышает плановый на 1,4 млн р. (что составляет прирост 1,9%) в связи с незапланированным увеличением окладов.

Можно сделать вывод, что выплаты социального характера:

- в 2001 г. увеличились на 0,0045%, так как было увеличение минимальной оплаты труда;
- в 2002 г. выплаты увеличились на 19,2%, так как выросла стоимость билетов на льготный проезд, оплата которых предусмотрена в Положении о социальном обеспечении работников ООО «Тюментрансгаз».

Таблица 5

Состав и структура оплаты труда

№ п/п	Показатели	2001 год		Отклонение	% выполне-	2002 год		Отклонение	% выполне-
		План	Факт			План	Факт		
1	ФОТ	72,0	73,4	1,4	101,9	93,0	101,0	8,0	108%
2	Выплаты соц. характера	1,5	1,8	0,3	100,0	2,6	3,1	0,5	119,2%

Источник: отчет предприятия о финансовых результатах за 2001, 2002 г.

Таблица 6

Анализ состава и структуры ФОТ

Показатели	2001 год		2002		Абсолютное изменение в млн р.	% роста
	Сумма млн. руб	% к итогу	Сумма млн. руб	% к итогу		
Начислено по тарифной ставке	10,0	13	14	15,8	4,0	40
Выслуга лет	0,2	0,3	0,3	0,3	0,1	1
Районный коэффициент	7,14	9,4	9,3	9,3	2,16	21,6
Северная надбавка	5,01	7,5	6	6	0,99	9,9
Премия	20,0	26	24	23	4	40
Материальная помощь	18	25,3	28	28	10	10
Оплата за дни отпуска	7,0	9,6	10	10	3	30
Доплата за вредные условия труда	6,05	8,9	7,6	7,6	1,55	15,5
ФОТ	73,4	100	101,0	100	27,6	21

Источник: отчет предприятия о финансовых результатах за 2001, 2002 г.

На основании рассчитанных данных видно, что состав и структура заработной платы почти не изменилась, что свидетельствует о стабильности предприятия.

Наряду с применением тарифных ставок (должностных окладов) устанавливаются доплаты и надбавки.

Таблица 7

Анализ надбавок и доплат

Показатели	2001 год		2002		Абсолютное изменение, млн р.
	Сумма, млн р.	% к итогу	Сумма, млн р.	% к итогу	
Доплата за расширенную зону обслуживания	0,9	1,1	1,2	1,2	0,3
Доплата за работу в ночное время	1,5	2,0	1,6	1,6	0,1
Доплата за работу в выходные и праздничные дни	0,6	0,8	0,7	0,7	0,1
Доплата за бригадирство	0,3	0,4	0,4	0,4	0,1
Доплата за вредные условия труда	6,05	8,9	7,6	7,5	1,55
Выслуга лет	0,2	0,3	0,3	0,3	0,1
Районный коэффициент	7,14	9,4	9,3	9,2	2,16
Северная надбавка	5,01	7,5	6	6,0	0,99
ФОТ	73,4	100	101,0	100	5,4

Источник: отчет предприятия о финансовых результатах за 2001, 2002 г.

Из приведенных данных видно, что в общем фонде заработной платы доля доплат в 2002 г. увеличилась, по сравнению с предыдущим годом. Наибольший удельный все составляет надбавка «Районный коэффициент», «Северная надбавка» и «Доплата за вредные условия труда». В целом по предприятию тенденцию к увеличению надбавок можно считать положительной так, как все надбавки и доплаты, предусмотренные законодательством на предприятии выплачиваются в полном объеме.

В соответствии с утвержденным в Обществе Положением о единовременном материальном стимулировании допускается единовременное поощрение работников за выполнение отдельных работ, имеющих важное значение для предприятия и отрасли в целом.

Выплата зарплаты производится после платежей в бюджет и социального налога, не позднее трех дней после поступления средств на счет Общества. При задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, производится ее индексация с учетом процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации.

Для более эффективной работы предприятия предлагаются следующие мероприятия по развитию системы оплаты труда:

- использование зарубежного опыта в оплате труда;
- восстановление роли оплаты труда как основного источника доходов и важнейшего стимула трудовой активности;
- установление необходимого уровня реальной заработной платы, обеспечивающей восстановление и воспроизводство рабочей силы, содержание семьи;
- систему оплаты труда нужно превратить в систему поощрения качества и производительности;
- система материальной заинтересованности должна выстраиваться как система инвестирования в качество рабочей силы. Такие инвестиции не ограничиваются заработной платой, основной их источник – конечный доход. С этой целью фонд оплаты труда необходимо формировать с учетом коэффициента роста эффективности работы предприятия.

**О. Н. Сергиенко,
С. З. Шадрина**

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ИНВАЛИДОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Социальная политика государства на примере адаптации и реабилитации в РФ людей с ограниченными возможностями формируется с учетом новых принципов и новых подходов.