**СОДЕРЖАНИЕ:**

Введение.

Глава I. РЕЗЕРВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В

РЕАЛЬНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ.

1. Механизмы формирования фондов оплаты труда предприятий.
2. ВСОТэРКа – эффективная модель оплаты труда и рекомендации по ее внедрению.

Глава II. СИСТЕМНОЕ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ МОДЕРНИЗАЦИИ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

1. Система механизма государственного регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы.
2. Государственное регулирование оплаты труда работников всех организаций и учреждений.

Заключение.

Демократизация в экономике и политике, углубление рыночных отношений, реформирование собственности объективно повышают роль личных материальных интересов. Форма их реализации – личные стимулы, к числу которых относятся различные виды доходов работника. В связи с происходящими преобразованиями, развитием многообразия форм собственности и хозяйствования, инфляционными процессами и монетизацией льгот1 изменяется структура совокупного дохода работника. Основные виды доходов работников в настоящее время:

- доход от непосредственной трудовой деятельности (оплата труда, премии, доплаты, надбавки);

- выплаты и компенсации, связанные с условиями труда на предприятии (доплаты за тяжелые и вредные условия труда, работу в ночное время, праздничные дни и т. д.);

- доходы от собственности (дивиденды от вложенного капитала, акций, участия в прибылях, приватизационных чеков и др.);

- выплаты и пособия, связанные с социальной защищенностью от инфляции, снижения уровня жизни, других негативных последствий проводимых преобразований;

- доплаты, связанные с климатическими особенностями регионов (районные доплаты, северные надбавки и т. п.).

Доминирующая роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате, остающейся в настоящее время и в ближайшие годы для подавляющего числа работников основным источником их доходов. Другими словами, заработная плата и в перспективе будет наиболее мощным стимулом повышения результативности труда и производства в целом.

Оплата труда определяет уровень и качество жизни населения, размер будущей пенсии, следовательно, и социальное положение в старости, настроение, здоровье, возможности образования, культурного развития, психику людей и т. д. Даже размеры получаемых дивидендов от собственности и ценных бумаг работниками предприятий и организаций, приобретающих в последнее время достаточно массовый характер, в соответствии с действующими методиками, существенно зависят от размеров их заработной платы. Как составная часть и элемент социально-трудовой сферы, оплата труда играет особую роль в структуре реализации приоритетов социальной политики. К ним, как известно, относятся сокращение бедности в Российской Федерации, модернизации и реформировании систем образования, здравоохранения, пенсионного обеспечения и жилищно-коммунального хозяйства.

Реальное состояние с оплатой труда в российском социальном государстве (ст. 7 конституции РФ) не выдерживает никакой критики. Имеется в виду:

* задержки с выплатой заработной платы (от одного месяца в более-менее благополучных регионах, до года и больше в противоположных в этом смысле городах и районах России);
* низкая воспроизводительная функция оплаты труда (минимальная

1Федеральный закон № 122 от 22 августа 2004 г. «О замене натуральных льгот денежными выплатами». заработная плата, установленная государством, составляет 20 % от уровня физиологического прожиточного минимума);

* резкое падение стимулирующей роли оплаты труда в развитии экономики страны, объемов производства на предприятиях, реализации физических и интеллектуальных способностей работников (размеры заработной платы мало зависят от их квалификации, качества труда, результативности производства и динамики макроэкономических показателей; в материальном стимулировании господствует уравниловка, вознаграждения за труд распределяются по принципу «всем сестрам по серьгам»);
* сокращение доли трудовой части в совокупном доходе работника, что сигнализирует об усилении апатии к труду, снижении его престижности со всеми вытекающими последствиями для общества (доля заработной платы в общем доходе работника в среднем по РФ сейчас менее 50 %, большая его часть приходится на дивиденды от собственности, ценных бумаг. Доходы от предпринимательской деятельности, различные социальные пособия, компенсации, денежные выплаты2 и т.д.);
* чрезмерная, необоснованно завышенная дифференциация в оплате труда (разрыв в оплате труда только по официальной статистике примерно 1 : 26). По этому показателю Россия занимает одно из первых мест в мире. Эта разница в размерах заработков работников определяется не отличиями в их квалификации, профессионализме, результативности труда, а зависит от:
* формы собственности предприятия – частное, унитарное, государственное, СП, ФПГ и т.п.;
* отраслевой принадлежности – хлебозавод, школа, больница, типография, алмазно-бриллиантовая корпорация, банк, нефтегазоперерабатывающий завод;
* особенностей региона – Москва, Ивановская область, Российский Север, Кавказ и т.д.

Поэтому и в рыночной экономике оплатой труда надо заниматься федеральным, региональным, муниципальным и корпоративным органам управления посредством обеспечения механизмов ее организации и регулирования.

Отсюда адекватное ее влияние на вышеотмеченные процессы и благополучие народа в целом, в том числе реформирование пенсионной системы, жилищно-коммунального хозяйства и других элементов социально-трудовой сферы. Реальность их осуществления и результативность напрямую зависят от оплаты труда. Реформа пенсионного обеспечения, ЖКХ, сбора подоходного налога в том виде, в котором они предложены, пойдут, если будет европейский уровень заработной платы, если ее организация будет заинтересовывать людей работать больше и лучше, если она (заработная плата) будет вовремя выплачиваться.

Для создания первичных условий реформирования каких-либо элементов и частей экономики или общества надо провести глубокую (не только по масштабам, но и по результатам) реформу оплаты труда, исправив и устранив все явные деформации и противоречия в данной

2 Федеральный закон № 122 от 22 августа 2004 г.

сфере. Только через оплату труда и ее совершенствование можно и нужно двигаться дальше, в сторону прогресса и процветания России, противоположную сторону от нищеты и разрухи, от которых мы никак не можем начать массированный отход.

I.

1. Говоря об оплате труда, важно выделять и различать два ее уровня:

- уровень предприятия, это механизм формирования средств, предназначенных на оплату труда работников, т.е. механизм формирования *фондов оплаты труда (ФОТ)*;

- уровень работника, механизм распределения ФОТ между работниками в форме их заработной платы в соответствии с конкретными условиями, показателями и критериями.

Анализ заработной платы работников логично начать с ее источника – ФОТ. В противном случае все возможные проблемы (размер, дифференциация зарплаты и т.д.) могут не иметь истинной причины.

Регулирование объемов ФОТ на советских предприятиях, независимо от форм собственности и хозяйствования, осуществлялось различными методами. Например, ФОТ определялся как произведение средней заработной платы и среднесписочной численности работников. В условиях первой и второй модели хозрасчета (начало 90-х г.г. ХХ в.) действовали свои специфические регуляторы. До января 1996 г. регулирование осуществлялось посредством «закона шести (ранее четырех) минимальных окладов». Суть его в том, что если предприятие формировало ФОТ объемом не более: 6 х n х ЗПmin (численность работающих на предприятии; ЗП – минимальная заработная плата, устанавливаемая государством), то эти средства рассматривались как себестоимость и налогом (по ставке налога на прибыль) не облагались. Если ФОТ превышал данный объем, сумма превышения облагалась налогом по ставке налогообложения прибыли. С января 1996 г. все действующие ранее механизмы регулирования ФОТ официально отменены. С одной стороны, это расширяет самостоятельность основного звена экономики в распределении заработанных средств (дохода и прибыли предприятия). С другой стороны, полная бесконтрольность государства за формированием ФОТ предприятий может иметь негативные последствия по следующим причинам:

* теряется реальная связь и зависимость конечных результатов работы предприятий и размеров ФОТ; пропадает мотивация наращивать объемы производства, а значит, возникает тормоз для увеличения ВВП и других важнейших макроэкономических показателей;
* в результате снятия всех блокировок с механизма формирования ФОТ дифференциация в доходах населения может резко увеличиться и достигнуть трехзначного числа. Речь идет о глубоком расслоении работников по уровню оплаты в зависимости не от квалификации и фактических результатов их труда (такое расслоение можно только приветствовать), а от отрасли, формы собственности и других субъективных условий, соответствующих конкретному предприятию (банк это или хлебозавод, государственное предприятие или частное и т.д.), что может «взвинтить» социальную напряженность в обществе;
* учитывая крайне низкие уровни заработка работников, руководители предприятий подавляющую часть объемов остаточных (после налогообложения) доходов и прибыли будут использовать на оплату труда. В результате не останется (или будет крайне мало) средств на развитие производства, возрастет отставание от Запада в техническом оснащении и развитии. Предприятия будут жить сегодняшним днем, не заботясь о перспективе. Конечно, третий аспект – чисто теоретический. На практике как раз почти наоборот. Попробуем пояснить это с помощью аргументов и официальной статистики.

Главная причина низких размеров заработков работников организаций (предприятий) сферы материального производства (промышленности: машиностроения, металлургии, энергетики и т.д.; сферы услуг, транспорта, связи, торговли и пр.; АПК и др.) не их соответствующее финансово-экономическое положение, а отсутствие конкретных механизмов формирования ФОТ. Даже при значительных объемах прибыли и доходов предприятий средняя заработная плата персонала не везде достигает установленного в России среднего *прожиточного* (физиологического) *минимума* (ПМ), размер которого в середине 2003 г. составлял менее 2000 руб. в месяц.

Руководители предприятий при определении уровня оплаты труда держат ориентир не на отражение в заработной плате своих работников реальной цены их труда или цены рабочей силы с учетом прожиточного минимума конкретного региона, где они расположены, а на крайне низкий уровень ставок и окладов в отраслях бюджетной сферы и *минимальный размер оплаты труда* (МРОТ), устанавливаемый государством. Правовая дозволенность такого подхода позволяет менеджменту российского бизнеса и собственникам предприятий использовать необоснованно большие объемы средств из полученного дохода и прибыли (после расчетов через налоговую систему) в своих личных или узкокорпоративных интересах (в том числе направлять за границу, в оффшорные зоны, на строительство офисов, особняков и т.д.). Создаются условия получения наемными работниками крайне низких заработков, а также для прогрессирования бедности и нищеты в обществе.

Доказательства достаточно убедительные. Это и доверительные высказывания по данному поводу самих руководителей прибыльных предприятий, и официальная статистика, и результаты социологических опросов и научных исследований.

На данном этапе социально-экономического развития России необходимо введение специальных регуляторов (государственных, региональных и корпоративно-договорных) и механизмов формирования предприятий, относящихся к сфере материального производства.

Их суть может заключаться в следующем.

1. Разрабатывается и принимается федеральный закон РФ (или поправки к соответствующим законодательным актам) «О регулировании фондов оплаты труда организаций сферы материального производства и услуг» (с указанием конкретного периода его действия, в расчете на то, что за эти годы положение удастся выправить и придать ему нужную устойчивую тенденцию), которому предписывается обязательное установление конкретной доли (в процентах) дохода предприятия, используемой ежемесячно в качестве ФОТ, и утверждение этого норматива отдельным пунктом в коллективном договоре организации.
2. Конкретный норматив формирования ФОТ, как доли «очищенного» дохода предприятия (остающегося после вычетов из общего дохода требуемых по закону налоговых отчислений в федеральный и иные бюджеты, процентов за банковский кредит, других обязательных платежей), определяют и ежегодно корректируют совместно администрация и представители трудового коллектива предприятия.
3. Критерий установления норматива формирования ФОТ – 70-процентный объем «очищенного» дохода предприятия. Такой показатель используют в этих целях в большинстве развитых стран мира. Допустим, предприятие в мае реализовало свою продукцию и получило доход 1200 тыс. руб. Из этого дохода оно должно через налоговую систему перечислить средства в бюджеты разного уровня (например, 400 тыс. руб.) и проценты за взятый в банке кредит (пусть это 200 тыс. руб.). В данном случае «очищенный» доход предприятия 600 тыс. руб., а рассчитанный по нормативу (70%) от него ФОТ – 420 тыс. руб. Именно столько (точнее, не меньше этого) администрация предприятия обязана расходовать средств на оплату труда своих работников в мае.

Предложенный механизм формирования ФОТ:

- в значительной мере нейтрализует проблемы, связанные с низкими уровнями оплаты труда в реальном секторе экономики, бедностью и неэффективным (негосударственным) использованием валового внутреннего продукта;

- создает условия прозрачности и понимания всем персоналом сути этого процесса, обеспечения мощной мотивационной среды и заинтересованности всех работников предприятия в наращивании объемов отечественного производства, являющегося гарантом устойчивого социально-экономического развития России;

- реально способствует увеличению объема ВВП;

- реально реализует принцип социальной ответственности бизнеса на практике;

- обеспечивает эффективный социальный контроль со стороны трудового коллектива за расходованием доходов предприятий в интересах и работодателей, и наемных работников, блокирование оттока прибыли и капитала в теневой сектор и т.д.

Для равномерного и справедливого распределения ФОТ между различными категориями работников (управленцами, специалистами, служащими и рабочими) в этом же законе следует установить максимальный норматив дифференциации оплаты труда между работниками самой высокой (первый руководитель) и самой низкой квалификации (рабочий 1-го разряда) : 1 : 10, 1 : 5, либо 1 : 4,5, если хозяйственники склонны брать пример с бюджетной сферы. Именно такое соотношение в оплате труда между крайними I и XVIII разрядами сейчас заложено в Единой тарифной сетке с декабря 2001 г., по которой оплачивается труд учителей, врачей, ученых и т.д.

В ходе бесед с руководителями предприятий крупного, среднего и малого бизнеса, профсоюзными лидерами изложенные идеи контуров предполагаемого Закона РФ получили однозначную поддержку. На первом этапе возможен вариант апробации данного законопроекта в порядке эксперимента в одном или нескольких субъектах Российской Федерации.

Важнейшее условие развития экономики предприятий и государства в целом обеспечивается тем, что ФОТ будет поставлен в прямую зависимость от конечных результатов работы коллектива. А это действительно очень важно и принципиально, так как оно (данное условие) означает усиление заинтересованности предприятий в росте объемов производства, качества продукции, ВВП и т.д. Кроме того, сохранится гарантия, что у предприятия всегда останутся средства на совершенствование производства и социальное развитие (оставшиеся 30% дохода). Другие перспективные механизмы регулирования ФОТ заложены в следующем проекте постановления правительства одной из республик Российской Федерации.

*Проект*

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

***Правительства Республики***

***«О регулировании фондов оплаты труда предприятий и организаций Республики и повышении их стимулирующей роли в развитии производства»***

В целях недопущения необоснованной дифференциации в оплате труда работников предприятий и организаций республики и повышения стимулирующей роли механизма формирования фондов оплаты труда в росте объемов производства.

Правительство Республики **постановляет:**

1. Для предприятий и организаций производственной сферы всех форм собственности, реализующих продукцию (работы, услуги) на внутреннем рынке (за исключением относящихся к бюджетной сфере), установить с 1 января 1998 г. максимальный (предельный) месячный ФОТ в размере:

ФОТmax = ПМср х Кув(сн) х n х Котр,

где ФОТmax – максимальный (предельный) фонд оплаты труда предприятия (организации);

ПМср – прожиточный минимум трудоспособного населения в среднем по Республике;

n – численность работающих на предприятии (в организации);

Кув(сн) – коэффициент увеличения (снижения) объемов производства по сравнению с предыдущим месяцем

(100% - Кув(сн) = 0,8; 120% - Кув(сн) = 1,2 и т.д.;

Котр – коэффициент, учитывающий отраслевые особенности предприятия (от 1 до 2 – в соответствии с постановлением Правительства Республики).

1. За превышение максимального фонда оплаты труда вводятся штрафные санкции – сумма превышения начисленного ФОТ сверх предельного фонда оплаты труда изымается в бюджет Республики.
2. Настоящее постановление опубликовать в средствах массовой информации.
3. Контроль за выполнением постановления возложить на Министерство социальной защиты, труда и занятости.

*Председатель Правительства Республики*

При формировании ФОТ предприятия учитываются:

- конечные результаты его работы;

- специфика отрасли, к которой оно принадлежит;

- численность работающих и средний прожиточный минимум трудоспособного населения региона.

2.

В основе рассматриваемой и рекомендуемой для внедрения модели оплаты труда – **«вилки» соотношения оплаты труда разного качества** (название ВСОТэРКа – по первым буквам главного элемента ее организации). Все работники в зависимости от квалификации подразделяются на ряд квалификационных групп. Каждой квалификационной группе соответствует конкретное значение «вилки» соотношений в оплате труда. Естественно, чем выше квалификационная группа, тем больше значение «вилки» соотношений. Такой механизм организации материального стимулирования обеспечит не только требуемую дифференциацию в оплате труда разного качества, в частности между рабочими и руководителями, между специалистами разной квалификации, но и что очень важно – возможность учета реального трудового вклада и фактической результативности труда работника.

Размер оплаты труда работника (Зni) рассчитывается по следующей логической формуле:

Зni = х ФОТ,



где ФОТ – фонд оплаты труда предприятия (цеха, участка, бригады);

n – численность работающих на предприятии (в цехе, на участке, в бригаде);

- арифметическая сумма значений коэффициентов по всем работникам предприятия (цеха, участка, бригады), определенных в зависимости от результатов их труда из диапазона установленных «вилок» соотношений.



Данная формула показывает, какую долю единого фонда оплаты труда должен получить конкретный работник согласно его квалификационному уровню и качеству труда.

Из формулы наглядно видна прямая зависимость уровня оплаты труда работников не только от степени реализации их потенциальных способностей и трудового вклада, но и результатов работы трудового коллектива в целом. При такой модели организации заработной платы им уже материально невыгодно «отсиживаться» на работе и ждать окончания смены. Тем самым на практике может обеспечиваться органическое сочетание коллективного и личного интересов, интересов предприятия и каждого работника.

Однако для обеспечения прямо пропорциональной зависимости заработной платы работника от конечных результатов предприятия, необходима соответствующая зависимость ФОТ от итогов финансово-хозяйственной деятельности коллектива. В условиях самостоятельности предприятий в решении вопросов формирования средств на оплату труда в этих целях целесообразно устанавливать «местные»нормативы образования ФОТ в процентах от прибыли (дохода) организации.

Таким образом, вознаграждение работника в данном случае непосредственно зависит от:

а) его квалификации;

б) фактического трудового вклада;

в) результатов работы предприятия.

Последняя зависимость обусловлена тем, что размер ФОТ должен быть связан с конечными показателями деятельности коллектива (объемом полученной выручки, прибыли и т.п.). Тем самым создается реальная основа, чтобы при организации распределения по труду учитывать не только квалификацию работника, его потенциальные возможности (как в традиционных тарифных системах оплаты труда), но и что очень важно – фактический трудовой вклад, а также результативность работы трудового коллектива.

Аккумулируя сказанное, можно разработать сетку соотношений в оплате труда работников и использовать ее при организации заработной платы применительно к разным предприятиям с учетом их специфики, численности работающих и т.д. Сетка соотношений может иметь, например следующий вид (таблица 1).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Квалификационные группы работников** | **I** | **II** | **III** | **IV** | **V** | **VI** | **VII** | **VIII** |
| «Вилки» соотношений в оплате труда разного качества по сравнению с минимальными | 1,9  1,8 | 1,4  2,4 | 1,9  3,1 | 2,5  3,9 | 3,2  4,8 | 4,0  5,0 | 4,5  5,5 | 5,0  6,0 |
| Рабочие | Х | Х | Х |  |  |  |  |  |
| Служащие, техники |  | Х | Х |  |  |  |  |  |
| Специалисты всех направлений |  |  | Х | Х | Х |  |  |  |
| Руководители и заместители руководителей производственных подразделений, служб и отделов |  |  |  | Х | Х | Х |  |  |
| Директор, главный инженер, заместители директора |  |  |  |  |  | Х | Х | Х |

*Таблица 1. Вариант сетки соотношений в оплате труда работников разных квалификационных групп предприятий.*

Количество квалификационных групп работников на предприятиях может быть самым различным.

Разрыв между крайними соотношениями в оплате труда (между I и VIII квалификационными группами работников) должен быть достаточным для стимулирования труда различной сложности и в тоже время не допускать необоснованно высокой дифференциации в оплате труда.

Реализация рассмотренной модели организации оплаты труда позволит значительно сократить масштабы и диапазон применения различного вида премий, доплат и надбавок или отказаться от них полностью. Это обусловлено тем, что:

- показатели, которые стимулируются в настоящее время механизмом премий, доплат и надбавок. Могут быть учтены в предложенном варианте организации заработной платы правильным применением «вилок» соотношений в оплате труда разного качества;

- в анализируемой модели организации оплаты труда единый ФОТ распределяется между работниками практически без остатка, поэтому не будет постоянного источника для выплаты премий, доплат и надбавок.

Сокращение числа всевозможных премий, доплат и надбавок, полное исключение их из организации заработной платы значительно упростит механизм оплаты труда, сделает его понятнее и доступнее для работников.

Сохраняя основные принципы построения модели оплаты труда, изменяя и добавляя лишь отдельные элементы ее организации, можно получить ряд разновидностей и модификаций, имеющих свою специфику применения и дополнительные преимущества в процессе стимулирования труда работников предприятий и организаций. Модель можно эффективно использовать для интеграции распределения доходов по труду и собственности3.

II.

1. Анализ современного состояния оплаты труда, ее односторонняя зависимость от трансформационных процессов в экономике страны, а также характер выявленных недостатков макроэкономической политики государства, в том числе и в области государственного регулирования оплаты труда, наглядно показали необходимость поиска адекватных путей реформирования механизма государственного регулирования оплаты труда, не ограничиваясь рамками отдельных направлений государственного воздействия на оплату труда, в отрыве от результатов их совместного влияния во взаимодействии друг с другом. Поставленная задача в силу своей комплексности требует новых решений проблем в области оплаты труда и механизма ее государственного регулирования, основанных на применении системного подхода. Реализация такого подхода предполагает методологическую ориентацию исследования, предполагающую рассмотрение объектов изучения в виде систем. Применительно к анализу механизма государственного регулирования оплаты труда примем за исходное следующее определение.

**Система – совокупность элементов, их связей между собой и между ними и внешней средой, образующих присущую данной системе целостность, качественную определенность и целенаправленность.**

Предполагая наличие системных свойств в действующем механизме государственного регулирования оплаты труда, можно выделить следующие его компоненты, обладающие относительной самостоятельностью и предназначенные для выполнения определенных им функций в рамках рассматриваемой системы:

1. расчет величины прожиточного минимума, отражающий минимальные физиологические потребности человека трудоспособного возраста в продовольственных и непродовольственных товарах и услугах;
2. определение МРОТ, характеризующего собой минимально допустимый объем трудового вознаграждения;

регулирование оплаты труда работников организаций бюджетной сферы, а также государственных служащих для обеспечения единых подходов в начислении и выплате заработной платы в соответствующих сферах деятельности;

3 Волгин Н.А., Плакся В.И., Цьовх С.А. Стимулирование производительного труда. Брянск, 1995

1. территориальное регулирование оплаты труда – основное назначение, которого компенсировать работникам различие в стоимости жизни по регионам;
2. налоговое регулирование заработной платы в составе налогообложения доходов физических лиц и издержек работодателя на рабочую силу выполняет перераспределительную и фискальную функции.

Процедура, методика определения МРОТ, а также размер его соотношения с величиной ПМ (прожиточного минимума) должны быть едиными по всей стране. В этом случае реализация принципа допустимой централизации государственного регулирования оплаты труда позволит повысить управляемость ее территориального регулирования при одновременном сохранении гибкости.

Что касается собственно базовых тарифных условий оплаты труда бюджетников (см. приложение 1), то целесообразно:

- придать ЕТС (единой тарифной сетке) более либеральную основу и гибкую конструкцию. Для этого необходимо отказаться от ее абсолютного господства и единообразия применительно для всех без исключения организаций и учреждений без учета их отраслевой и территориальной принадлежности;

- присвоить статус обязательно-рекомендательной и дать возможность самим организациям, их отраслевым министерствам и субъектам РФ, где они территориально находятся, завершать построение ЕТС (определять количество квалификационных групп, значения межразрядных коэффициентов и т.д.). Эта дополнительная самостоятельность регионов и организаций социальной сферы позволит учитывать специфические особенности конкретных отраслей, территорий и учреждений в системах стимулирования труда. В данной работе могли бы активно участвовать ведущие научно-исследовательские организации, занимающиеся проблемами оплаты труда.

Основная проблема заключается в низких тарифных ставках (окладах) действующей ЕТС. Справиться с этой проблемой можно, установив стопроцентное соотношение между тарифной ставкой первого разряда ЕТС и величиной ПМ трудоспособного населения, при одновременной оптимизации численности бюджетников.

Организация оплаты труда другой категории занятых в государственном секторе – государственных служащих – также должна быть выстроена в зависимости от минимальной заработной платы, дифференцированной по регионам. В этом случае необходимо установить диапазоны должностных окладов государственных служащих, верхний и нижний пределы которых будут определены в соотношении с МРОТ по каждой группе государственных должностей. Естественно, низшая граница такого соотношения должна превышать однократную величину.

Немаловажным элементом механизма государственного регулирования оплаты труда является налоговое регулирование оплаты труда. Речь идет о налоге на доходы физических лиц, в состав которых входит заработная плата. Если трудовая деятельность единственный источник дохода, при налогообложении заработной платы целесообразно установить необлагаемый налогом месячный индивидуальный доход на уровне минимальной заработной платы, соотнесенной с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения. Это налоговое освобождение позволит соблюсти принцип приоритетности малооплачиваемых групп населения. Более того, в соответствии с целями Концепции демографического развития РФ на период до 2015 г., направленными на стабилизацию рождаемости, необходимо ввести коэффициенты, учитывающие размер и дифференцированные в зависимости от количества детей у работника. Это обеспечит вертикальную справедливость при перераспределении заработной платы.

Установление минимальной заработной платы на уровне величины регионального ПМ трудоспособного населения, а в перспективе и на уровне величин более высокого порядка, соответствующее повышение трудовых доходов занятых в государственном секторе, а также предполагаемое увеличение налогового освобождения позволят определить качественно новые воспроизводственные возможности заработной платы.

Увеличение уровня заработной платы позволит:

1. увеличить степень монетизации экономики, что будет способствовать повышению платежной дисциплины и решению проблемы задержек заработной платы;
2. вкупе с сокращением невыплат заработной платы снизить объемы вторичной занятости, особенно в бюджетной сфере;
3. сократить размеры неравенства в трудовых доходах в связи с тем, что ускоренное увеличение заработной платы наименее оплачиваемых групп не вызовет аналогичного пропорционального возрастания трудового вознаграждения высокооплачиваемых работников;
4. повысить объемы внутреннего потребительского спроса наряду с поддержкой потребительских отраслей промышленности;
5. создать необходимую основу для выполнения заработной платой своей стимулирующей функции в силу того, что низкий размер трудового вознаграждения дестабилизирует связь между результатами труда и его оплатой, а в некоторых случаях ведет к ее утрате.
6. Следующее направление государственного регулирования оплаты труда распространяется на все организации и учреждения без деления по формам собственности.

Система территориального регулирования оплаты труда формировалась постепенно, начиная с первых лет Советской власти, и изменялась в зависимости от экономической ситуации в стране и решаемых народнохозяйственных задач. В действующую систему территориального регулирования оплаты труда входят следующие элементы:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки к заработной плате (ранее – надбавки за непрерывный стаж работы на предприятиях, в организациях и учреждениях в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока);

- коэффициенты за работу в безводных местностях и высокогорных районах;

- отдельные гарантии и компенсации, установленные Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-I, лицам, работающим и проживающим в районах крайнего Севера, приравненных к ним местностям, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Отсутствие соответствующего документа, в котором были бы четко прописаны критерии, процедуры и правила отнесения тех или иных территорий страны к соответствующим группам районов с неблагоприятными природно-климатическими и иными условиями проживания (в том числе и к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям), а также соотнесенные по данным группам районов, адекватные размеры районных коэффициентов – одно из основных проблем действующего механизма территориального регулирования оплаты труда.

Следующий элемент в системе территориального регулирования оплаты труда – процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в учреждениях и организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока. Применительно ко времени своего введения надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы выполняли функцию привлечения и закрепления кадров в районах с суровыми природно-климатическими условиями, где предусматривалось развитие производительных сил (освоение новых месторождений или строительство новых предприятий). На данный момент процентная надбавка выражается в процентах к заработной плате и устанавливается в зависимости от возраста работника, группы местности к которой отнесен тот или иной район и стажа работы (Таблица 2).

Построение системы государственного регулирования оплаты труда соответствует целям общей стратегии социально-экономического развития страны, отраженным в Основных направлениях социально-экономического развития Российской Федерации на долгосрочную перспективу, а также в Программе социально-экономического развития Российской Федерации на среднесписочную перспективу, и направленным на обеспечение устойчивого повышения уровня жизни населения, высоких темпов экономического роста и снижение социального неравенства.

Подводя итог всему вышесказанному можно выделить некоторые основные моменты:

1. Объект сделки на рынке труда – трудовая функция; необходимое условие получения работником заработной платы – результат труда. Заработная плата есть вознаграждение за выполнение трудовой функции по цене труда или рабочей силы. Оплата труда как объект государственного регулирования включает в себя комплекс отношений по поводу порядка, сроков, формы, а также особых условий выплат работодателем заработной платы работникам за их труд, регламентируемых действующим законодательством.

Выделение в качестве субъектов государственного регулирования оплаты труда носителей, выразителей и исполнителей хозяйственных интересов позволяет характеризовать механизм государственного регулирования оплаты труда как систему мер и методов законодательного, исполнительного, экономического и организационного характера. Осуществляемых правомочными государственными структурами, объединениями работодателей, профессиональными союзами и общественными организациями с учетом целесообразности и общественного мнения для создания условий выполнения заработной платой воспроизводственной, стимулирующей, социальной и учетно-производственной функций и на этой основе достижения устойчивого экономического роста в стране.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Группа местности** | **Районы, включаемые в группу** | **Порядок установления размеров надбавок лицам в возрасте 30 и более лет** | **Порядок установления размера надбавок лицам в возрасте до 30 лет (молодежи)** | **Максимальный размер надбавки** |
| 1 группа | Районы Крайнего Севера: Чукотский автономный округ; Северо-Эвенский район Магаданской области, Корякский автономный округ; Алеутский район Камчатской области, острова Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря) | 10 % заработка за каждые шесть месяцев работы | В первые полтора года 20 % заработка за каждые шесть месяцев работы, а в последующем 10% за каждые шесть месяцев работы | 100 % |
| 2 группа | Остальные районы Крайнего Севера | В первые три года 10% заработка за каждые шесть месяцев работы, а в последующем 10% заработка за каждый год работы | В первые полтора года 20% заработка за каждые шесть месяцев работы, а в последующем 20% за каждый год работы | 80 % |
| 3 группа | Местности, приравненные к районам Крайнего Севера | 10% заработка за каждый год работы | 10% заработка за каждые шесть месяцев работы | 50 % |
| 4 группа | Южные районы Дальнего Востока. Красноярского края, Иркутской, Читинской и Архангельской областей, республик Бурятии, Тыва, Хакасия и Коми | 10% заработка за первый год работы с последующим увеличением на 10% за каждые два года работы | 10% заработка за каждые шесть месяцев работы | 30 % |

*Таблица 2. Действующие процентные надбавки к заработной плате.*

1. Реализация цели должна осуществляться в соответствии с шестью принципами

Государственного регулирования оплаты труда, учитывающими действие основных экономических законов и находящихся в тесной корреляции с комплексным выполнением заработной платой своих функций, а также удовлетворяющими требованиям к государственному регулированию экономики: 1) принципом соразмерности вмешательства государства; 2) принципом допустимой централизации; 3) принципом добровольности; 4) принципом скоординированности государственного регулирования оплаты труда с программами социально-экономического развития; 5) принципом приоритетности малооплачиваемых групп населения; 6) принципом «удовлетворительной» заработной платы или способности предприятий осуществлять выплаты.

1. Критериями эффективности государственного регулирования оплаты труда – исходя из его стратегической цели, будут критерии реализации каждой из основных функций заработной платы. Количественная оценка полезного эффекта от деятельности государства по регулированию оплаты труда предполагает применение показателей эффективности (размер МРОТ, процент соотношения величины ПМ и средней заработной платы, уровень реальной заработной платы по отраслям и регионам, выработка продукции (услуг) на одного работника, доля ФЗП в добавленной стоимости и т.д.).
2. Смена государственного строя и типа экономических отношений обусловили трансформационные изменения в механизме государственного регулирования оплаты труда. В результате определяющее значение получили следующие методы государственного регулирования оплаты труда: определение минимальной заработной платы; установление условий оплаты труда работников бюджетной сферы, государственных служащих; территориальное регулирование оплаты труда; налоговое регулирование заработной платы в составе налогообложения доходов физических лиц и издержек работодателя на рабочую силу.
3. Анализ формирования механизма государственного регулирования оплаты труда выявил следующие недостатки: утрату системообразующей связи между величиной ПМ и МРОТ; низкий уровень тарифных ставок ЕТС, породивший дисбаланс соотношения тарифа и надтарифных выплат в заработной плате работников бюджетных отраслей; отсутствие единых норм установления размеров базовых должностных окладов федеральных и региональных госслужащих; низкую стимулирующую роль денежного содержания госслужащих; отсутствие связующих моментов в условиях оплаты труда госслужащих и работников бюджетной сферы; несоответствие основных элементов территориального регулирования оплаты труда новым социально-экономическим условиям; низкую степень реализации перераспределительной функции налогообложения трудовых доходов, а также значительный размер обязательств работодателей по отчислениям, начисляемым с общего размера выплат организаций своим работникам.

Отсутствие связей между элементами механизма государственного регулирования оплаты труда, повлекшее за собой изолированное их функционирование, а в ряде случаев их несоответствие новым условиям, утрата системообразующей роли минимальной заработной платы, ограничительная политика государства в сфере оплаты труда занятых в государственном секторе и налогового регулирования оплаты труда предопределили неспособность заработной платы осуществлять свои основные функции и тем самым усугубили экономические кризисы в стране.

Положительные тенденции последних лет, обусловленные девальвацией рубля и благоприятной внешней конъюнктурой, определили улучшение состояния экономики, в том числе и в сфере оплаты труда.

Модернизация механизма государственного регулирования оплаты труда на основе восстановления системообразующей роли минимальной заработной платы, соотнесенной с величиной регионального ПМ трудоспособного населения, в комплексе с реформированием его элементов позволит закрепить тенденцию к росту экономики и добиться устойчивого повышения уровня жизни населения.

Приложение 1

Новое в оплате труда федеральных бюджетников

Постановлением Правительства РФ от 22.09.2007 № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (далее – постановление № 605) введен ряд кардинальных изменений в порядок установления размеров оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (ФГУ) и гражданского персонала воинских частей.

Постановление № 605 разработано в соответствии со ст. 4.1 Федерального закона от 04.02.99 № 22-ФЗ «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений». То есть фактически Правительством РФ реализовано право, предоставленное Федеральным законом (упомянутая ст. 4,1 не обязывает его устанавливать иную систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки, но допускает такую возможность).

Уместно напомнить, что с 1 января 2007 г. вступили в силу изменения, внесенные в вышеназванный Федеральный закон № 22-ФЗ Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ. Из текста Закона была исключена норма, которой ранее устанавливалось соотношение между тарифными ставками (окладами) 1-го и 18-го разрядов. Таким образом, выход Постановления № 605 можно считать очередным этапом реформы оплаты труда работников бюджетных учреждений.

Постановлением № 605 утверждено Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей (далее – Положение).

То обстоятельство, что действие Положения распространяется только на федеральных бюджетников, объясняется тем, что оплата труда работников бюджетных учреждений других уровней теперь из центра не регулируется (а устанавливается законами субъектов РФ или нормативными актами органов местного самоуправления).

Сначала следует обратить внимание на сроки введения новой системы оплаты труда. Пунктом 2 Постановления № 605 определено, что новые системы оплаты труда могут вводиться в период с 1 сентября 2007 г. по 31 декабря 2008 г.

То, что документ был опубликован только в октябре 2007 г., означает, что Правительство РФ допускает возможность введения новой системы оплаты труда задним числом. Из других норм Постановления можно заключить, что данная возможность на практике может быть реализована только в отношении стимулирующих выплат.

Конкретные сроки и порядок введения новых систем оплаты труда будут устанавливаться федеральными министерствами, службами и агентствами, а также иными государственными органами и организациями, имеющими подведомственные учреждения. Из процитированных выше норм п. 2 Постановления № 605 следует, что самым ранним сроком может быть 1 сентября 2007 г. Однако здесь весьма вероятны определенные технические проблемы, обусловленные тем, что практическая реализация требований Положения предполагает наличие системы подзаконных актов, обязанность по разработке которых возложена на Минздравсоцразвития РФ;

* в 3-месячный срок (то есть не позднее 22 декабря 2007 г.) должны быть утверждены перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях. Если министерство и уложится в установленные сроки, у подведомственных учреждений фактически не останется времени до конца года для того, чтобы утвердить соответствующие перечни на местах, произвести начисление и выдать из кассы суммы причитающихся работникам и персоналу стимулирующих выплат. Средства на расчеты по стимулирующим выплатам учреждениям будут направлены. Следовательно, наиболее вероятным выходом из положения представляется разрешение использования полученных ассигнований в течении января или первого квартала 2008 г.;
* до 31 марта 2008 г. должны быть утверждены профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам с учетом предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, согласованных с соответствующими профсоюзами.

Предложения по установлению базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам Минздравсоцразвития РФ должно внести только до 1 июля 2008 г.

Кроме того, без указания сроков министерству поручено разработать и утвердить методические рекомендации по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда.

Таким образом, даже в том случае, когда установленные сроки будут соблюдены. Реальный подход на новые системы оплаты труда возможен не ранее осени 2008 г., а скорее всего – с 1 января 2009 г. Вместе с тем, обращаем внимание на то, что стимулирующие выплаты могут выплачиваться уже с 2007 г., в том числе, и в тех учреждениях, где соответствующая система внутренних нормативных актов не разработана.

Постановлением № 605 установлено, что заработная плата работников и персонала после перехода на новые системы не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до перехода. Однако, это требование не является безусловным – для того чтобы уровень оплаты труда сотрудников остался хотя бы на прежнем уровне, необходимо, чтобы был сохранен объем должностных обязанностей работников (персонала), а квалификация работ не была понижена.

Если будет предпринято очередное перераспределение обязанностей на уровне министерств и ведомств, то это отразится и на объеме функций, выполняемых подведомственными учреждениями. В этих условиях наиболее благополучным представляется положение персонала воинских частей, пересмотр должностных обязанностей которых пока маловероятен.

Пунктом 4 Постановления № 605 прямо допускается возможность снижения объемов средств на оплату труда работников и персонала, предусмотренных соответствующим главным распорядителям средств федерального бюджета (федеральным бюджетным учреждениям), - при условии уменьшения объема предоставляемых федеральными бюджетными учреждениями государственных услуг.

Положением определены основные правила разработки и внедрения новых систем оплаты труда. Пунктом 2 документа определен состав нормативных актов, мнений и рекомендаций, которые должны быть учтены при установлении новых систем оплаты труда. В частности, должны быть учтены перечни выплат компенсационного и стимулирующего характера. Из этого следует, что до их утверждения разработка новых систем является невозможной.

Новая система оплаты труда работников и персонала должна содержать три основных элемента – должностные оклады, компенсирующие и стимулирующие выплаты. Положение не расшифровывает терминов «компенсирующие» и «стимулирующие» выплаты. По нашему мнению, здесь следует основываться на понятийном аппарате, используемом в трудовом законодательстве, - компенсирующие выплаты устанавливаются тем сотрудникам, которые осуществляют трудовые функции в условиях, отличающихся от нормальных, а размер стимулирующих выплат зависит от количества и качества труда.

Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников и персонала, устанавливаются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемыми Минздравсоцразвития РФ. Размер выплат будет соотноситься с размерами должностных окладов. По нашему мнению, права руководителей бюджетных учреждений будут существенно ограничены. Это обусловлено тем, что перечни компенсационных выплат не должны отличаться от перечня компенсаций, установленных ТК РФ.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. То есть предельный размер стимулирующих выплат фактически не ограничен. Пунктом 11 Положения установлено, что объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен быть не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета. Эта норма вступает в силу с 01.01.2010 г.

Кроме того, Положением предусмотрена возможность направления на выплаты стимулирующего характера сумм, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Особое внимание в Положении уделено порядку регулирования размеров и условий оплаты труда руководящего состава учреждений – при разработке и утверждении новых систем оплаты труда.

Во-первых, жестко установлено, что должностной оклад руководителей учреждения должен составлять три размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения. Причем Положением не предусмотрено отклонение от трехкратного размера в ту или иную сторону.

Во-вторых, для руководителей установлен особый порядок определения стимулирующих выплат. Состав выплат, включаемых в заработную плату руководителей учреждений (а также их заместителей и главных бухгалтеров), аналогичен составу заработной платы работников бюджетных учреждений – должностной оклад, стимулирующие и компенсирующие выплаты.

Однако в отношении определения размера окладов и стимулирующих выплат установлены некоторые особенности. Размер среднего заработка, из которого рассчитывается должностной оклад руководителей, определяется с учетом стимулирующих выплат. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя определяется Минздравсоцразвития РФ. А сами стимулирующие выплаты руководителю будут выплачиваться вышестоящим органом.

То есть фактически руководитель учреждения может получать стимулирующие выплаты дважды – в составе должностного оклада (автоматически увеличиваемого на средний размер стимулирующих выплат по учреждению) и собственно стимулирующие выплаты. Причем для этих целей распорядителям бюджетных средств будет разрешено централизовать до 5 % ассигнований, выделяемых из федерального бюджета на оплату труда работников и персонала подведомственных учреждений. В результате общий размер дохода, получаемого руководителями учреждений, может оказаться сопоставимым с уровнем оплаты труда высшего менеджмента крупных корпораций.

В-третьих, особый порядок установлен для регулирования оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений. Должностные оклады указанных категорий работников будут устанавливаться на 10-30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. А вот начисление им стимулирующих выплат не предусмотрено. Возможно, это просто техническая ошибка, допущенная разработчиками Положения.

Более подробный комментарий к отдельным нормам Положения до выхода подзаконных актов представляется нецелесообразным. Вместе с тем, считаем необходимым, обратить внимание на еще одну, по нашему мнению, недоработку. Положением подробно определены мероприятия, которые должны быть проведены Минздравсоцразвития РФ, а также сроки проведения мероприятий.

С учетом всего сказанного, очевидно, что потребуется внесение изменений в Бюджетную классификацию РФ, а также в План счетов бюджетных учреждений. При этом изменения должны затронуть учет как у распорядителей бюджетных средств (в части сумм, зарезервированных для стимулирования руководителей), так и на уровне учреждений (в части, касающейся новой группировки и детализации данных о видах выплат, включаемых в оплату труда).

Кроме того, по нашему мнению, потребуются дополнительные разъяснения по порядку учета сумм, полученных от предпринимательской деятельности и направляемых на стимулирование работников учреждения (в соответствии с бюджетным законодательством такие суммы должны увеличивать размер бюджетного финансирования). Тем не менее, соответствующие поручения Минфину РФ Положением не сделаны. То есть своевременное внесение изменений в Бюджетную классификацию РФ и в Инструкцию по бюджетному учету представляется маловероятным.

Независимо от этого группировка и детализация данных бюджетного учета на уровне учреждений должны быть приведены в соответствие с новой структурой выплат. А значит, при разработке и утверждении новых систем оплаты труда (разработке внутренних нормативных актов, пересмотре условий коллективных трудовых договоров и т.п.) целесообразно разработать и утвердить соответствующие формы аналитического учета.

Список использованных источников

1. Волгин Н.А., Плакся В.И., Цьовх С.А. Стимулирование производительного труда. Брянск, 1995
2. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / Под ред. Н.А. Волгина. М.: РАГС, 1999
3. Волгин Н.А. Будаев Т.Б. Оплата труда и проблемы ее регулирования - М.: Издательство «Альфа-Пресс». 2006. – 200 с.
4. Костин Л.А. Стимулирующая роль оплаты по труду. М.: Знание, 1977
5. Экономика и жизнь. Бухгалтерское приложение /октябрь 2007/ № 42, с. 17-19