**Содержание**

Введение …………………………………………………………………. …….2

Глава 1 сущность заработной платы и ее функции ……………………... …..4

1.1 Понятие заработной платы ………………………………………………...4

1.2.Функции заработной платы ………………………………………………. 6

Глава 2 Нормативно-правовая база оплаты труда ………………………..… 10

2.1. Правовые основы организации оплаты труда в

Российской Федерации…………………………………………………….….. 10

2.2 Связь заработной с прожиточным минимумом ……………………….... 14

Заключение ………………………………………………………………...….. 24

Список использованной литературы ………………..……………………….. 26

**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 данного реферата 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. 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 не денежные 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 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 2003 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.

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. 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 КЗоТ 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. 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 настоящем*

Федеральном законе. В настоящем Федеральном законе используются следующие основные понятия: потребительская корзина - минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности; прожиточный минимум - стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы; семья - лица, связанные родством и (или) свойством, совместно проживающие и ведущие совместное хозяйство; основные социально - демографические группы населения -трудоспособное население, пенсионеры, дети.

*Статья 2. Назначение прожиточного минимума*

1. Прожиточный минимум в целом по Российской Федерации

предназначается для: оценки уровня жизни населения Российской Федерации при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ; обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда и минимального размера пенсии по старости, а также для определения размеров стипендий, пособий и других социальных выплат; формирования федерального бюджета.

2. Прожиточный минимум в субъектах Российской Федерации предназначается для: оценки уровня жизни населения соответствующего субъекта Российской Федерации при разработке и реализации региональных социальных программ; оказания необходимой государственной социальной помощи малоимущим гражданам; формирования бюджетов субъектов Российской Федерации.

*Статья 3. Определение потребительской корзины, порядок ее*

*установления*

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

2. Указанные методические рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации.

3. Потребительская корзина в целом по Российской Федерации устанавливается федеральным законом.

4. В субъектах Российской Федерации потребительская корзина устанавливается законодательными (представительными) органами субъектов Российской Федерации по представлению органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации с учетом природно - климатических условий, национальных традиций и местных особенностей потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг основными социально - демографическими группами населения при наличии заключения экспертизы, проводимой в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

*Статья 4. Величина прожиточного минимума, периодичность ее*

*исчисления и порядок установления*

1. Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально - демографическим группам населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации определяется ежеквартально. На основании потребительской корзины и данных Государственного комитета Российской Федерации по статистике об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам.

2. Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально - демографическим группам населения в целом по

Российской Федерации устанавливается Правительством Российской Федерации, в субъектах Российской Федерации - органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

*Статья 5. Учет величины прожиточного минимума при установлении*

минимального размера оплаты труда и минимального размера пенсии по старости, а также при определении размеров стипендий, пособий и других социальных выплат гражданам Российской Федерации

1. Величина прожиточного минимума, определяемая в целом по Российской Федерации, является основой для установления минимального размера оплаты труда и минимального размера пенсии по

старости, а также для определения размеров стипендий, пособий и других социальных выплат.

2. Минимальный размер оплаты труда и минимальный размер пенсии по старости в Российской Федерации поэтапно повышаются до величины прожиточного минимума. Соотношение между минимальным размером оплаты труда, минимальным размером пенсии по старости и величиной прожиточного минимума на очередной финансовый год устанавливается федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год.

*Статья 6. Учет величины прожиточного минимума при оказании*

государственной социальной помощи гражданам в субъектах Российской

Федерации

1. Семья (одиноко проживающий гражданин), среднедушевой доход которой (доход которого) ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации, считается малоимущей (малоимущим) и имеет право на получение государственной социальной помощи.

2. Условия и порядок предоставления государственной социальной помощи малоимущим семьям (гражданам) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

*Статья 7. Публикация сведений о величине прожиточного минимума*

Сведения о прожиточном минимуме на душу населения и по основным социально - демографическим группам населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации публикуются ежеквартально в официальных изданиях Правительства

Российской Федерации и официальных изданиях органов исполнительной

власти субъектов Российской Федерации.

*Статья 8. Вступление в силу настоящего Федерального закона*

Настоящий Федеральный закон вступила в силу 1 января 1998 года.

Так же уровень жизни большинства населения определялся величиной заработной платы и социальных выплат. За годы проведения рыночных реформ 1990-х годов реальные доходы населения России снизились более чем в два раза до показателей 60-70-х годов, при этом произошло ухудшение большинства показателей уровня и качества жизни. Исследователи отмечали, что уровень и структура заработной платы не обеспечивали для абсолютного большинства работающих полного или хотя бы приемлемого возмещения затраченной ими рабочей силы. По данным Госкомстата, к концу 1995 года средний уровень реальной заработной платы упал примерно до 34 % от уровня, существовавшего до начала реформ (январь 1992 г.). Академик Д. Львов приводил данные, согласно которым среднемесячная заработная плата в сопоставимых ценах в 1991 году составляла 598 рублей в месяц, а в 1998 году — только 198 рублей, то есть произошло ее снижение в 3 раза. Наибольшее падение реальной заработной платы произошло в 1995 и 1998 гг. Согласно данным Госкомстата, на конец июля 1997 года объём задолженности по выплате заработной платы, за который ответственно государство, составлял 11,4 трлн руб. В эту цифру не были включены данные по задолженности военным и некоторым другим категориям работников, и их включение повышало размер задолженности примерно до 20 трлн руб.Общая задолженность по зарплате на начало 1997 года (согласно данным Госкомстата) составила примерно 50 трлн руб. В 2000-х годах произошло значительное увеличение реальных доходов населения, а также снижение численности населения, живущего ниже уровня бедности (с 29 % в 2000 году до 13 % в 2009).

## заработные платы



Динамика средней зарплаты по России в долларах и в рублях в 1996—2006 годахВ июне 2010 года среднемесячная начисленная заработная плата составляла 21597 руб. По данным на март 2010 года, средняя начисленная заработная плата в России составляла 20383 руб/мес, в том числе в:

* обрабатывающих производствах — 18297 руб/мес;
* производстве машин и оборудования — 19057 руб/мес;
* производстве нефтепродуктов — 45228 руб/мес;
* производстве пищевых продуктов и табака — 16982 руб/мес;
* текстильном и швейном производстве — 10074 руб/мес;
* производстве кожи, изделий из кожи и производство обуви — 10616 руб/мес;
* химическом производстве — 21956 руб/мес;
* металлургическом производстве — 23258 руб/мес;
* добыче полезных ископаемых — 39742 руб/мес;
* добыче топливно-энергетических полезных ископаемых — 47559 руб/мес;
* добыче полезных ископаемых (кроме топливно-энергетических) — 25361 руб/мес;
* добыче металлических руд — 28532 руб/мес.

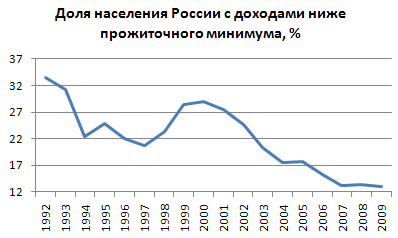
### Система образования

*Основная статья*: ***Образование в России***

Средняя зарплата в российской системе образования в 2009 году составляла 13,3 тыс. рублей в месяц, в том числе в:

* дошкольном образовании — 9,7 тыс. рублей в месяц;
* начальном общем образовании — 10,0 тыс. рублей в месяц;
* дополнительное образование детей — 12,2 тыс. рублей в месяц;
* основном общем образовании — 11,0 тыс. рублей в месяц;
* среднем (полном) общем образование — 13,0 тыс. рублей в месяц;
* начальном профессиональном образовании — 12,1 тыс. рублей в месяц;
* среднем профессиональном образовании — 15,7 тыс. рублей в месяц;
* высшем профессиональном образовании — 20,2 тыс. рублей в месяц.

Средняя зарплата в российской системе образования в марте 2010 года составляла 13,5 тыс. рублей в месяц.



Динамика доли населения России с денежными доходами ниже прожиточного минимума в 1992—2009 годах, в процентах

Одной из существенных проблем современного российского общества является большое различие в доходах граждан. В таблице приведены данные по соотношению 10 % самых богатых к 10 % самых бедных (децильный коэффициент):

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Год** | 1992 | 1995 | 1998 | 2001 | 2004 | 2007 | 2008 | 2009 |
| **Отношение** | 8,0 | 13,5 | 13,8 | 13,9 | 15,2 | 16,8 | 16,8 | 16,7 |

Для сравнения, самый низкий децильный коэффициент — в скандинавских странах Дании, Финляндии и Швеции — 3—4. В Германии, Австрии и Франции этот коэффициент варьируется от 5 до 7, в США он равен 15, в Бразилии — 39. По утверждению журналиста Анны Гараненко, экономисты считают оптимальным соотношение от 5 до 7. В 2007 году глава Института экономики РАН Руслан Гринберг заявил: «Как только децильный коэффициент достигает 10, в стране появляются условия для социальных беспорядков. Это правило не действует разве что в Америке, где коэффициент держится на уровне 10—12. Но там это считается нормальным, поскольку философия американцев отличается от нашей. Там считается: если ты бедный, то сам виноват.»

### *Обеспеченное население*

По данным Boston Consulting Group, в 2006 году в России было 440 000 домохозяйств с активами более 100 000 долларов, общее богатство домохозяйств увеличивается в среднем на 22,5 % в год, по итогам 2006 года составило 540 млрд долларов. 60,1 % активов российские домохозяйства держат в денежной форме (португальские — 59,5 %, чешские — 62,5 %, венгерские — 72 %).По данным «Ренессанс капитал управление инвестициями» ранее публиковавшиеся данные говорят, что в России около 7 млн домовладений имеют доход более 30 000 долларов в год, их доходы выросли за прошлый год на 65 %, доходы домохозяйств-миллионеров росли несколько быстрее. Для богатых домохозяйств в России характерно консервативное инвестирование средств, доля рискованных инвестиций не превышает 30 %. В 2007 году «Росгосстрах» опубликовал исследование доходов обеспеченных жителей России. Согласно этому исследованию, в России жило 5 млн семей с доходом свыше 30 тысяч долларов в год]. Если считать, что средний размер семьи в России составлял 2,7 человека, то следовательно было около 13,5 млн. жителей России с высокими доходами. Семей-миллионеров было 160 тысяч, а семей с доходом свыше 5 млн долларов — 12 тысяч. 80 % семей-миллионеров жило в Москве и Московской области. Всего обеспеченных россиян за 2006—2007 стало больше на 60 %, заметнее остальных выросла группа с доходом 30—100 тысяч долларов — на 71 %, самая высокодоходная группа — с доходом свыше 5 млн долларов, увеличилась наполовину. В 2007 году исполнительный директор Центра развития Наталья Акиндинова утверждала, что в Московском регионе живут около 50 тысяч семей с доходом свыше миллиона долларов.

#### *Самые богатые*

В 2007 году журнал Forbes утверждал, что суммарное состояние 14 самых богатых граждан России составляло 26 % ВВП страны. По данным «Forbes» на сентябрь 2007 года, суммарное состояние 100 богатейших россиян выросло за год на 36 %. По данным журнала Forbes, с мая 2008 года по февраль 2009 года число российских долларовых миллиардеров сократилось со 110 до 32 человек, а их общее состояние уменьшилось почти в 5 раз.

### *Бедность*

По данным на IV квартал 2009 года величина прожиточного минимума — 5144 руб./месяц.Доля населения с доходами ниже прожиточного минимума — 13,1 % (2009 г.).

.

**Среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций в I квартале 2010 года в Татарстане**

*Номинальная*

Руб. *в* % к Реальная, *в* % кI к*в*арталу 2009г.рублейI к*в*арталу 2009г.рублей

15533.5 112.7 105.0

.

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./ Составитель Д. Диянов, советник юстиции 3 класса. — М.: Менеджер, судебной практикой 2001. — 736 с.

## 4 ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 24.10.97 N 134-ФЗ О ПРОЖИТОЧНОМ МИНИМУМЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (ПРИНЯТ ГД ФС РФ 10.10.97) (ПЕРВАЯ РЕД.)

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 Невинная И. Какой должна быть настоящая зарплата // Российская газета, 2000. — №40. — С.4.

7 Угодников К. Россия не хочет быть государством бедняков // Российская газета, 2010г — №25 ст3