*Экономические науки***УСТАНОВЛЕНИЕ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Конькова Е.А.

*Филиал Кемеровского
государственного университета,
Анжеро-Судженске*

С принятием трудового кодекса практически не изменилось сочетание различных вариантов установления условий для оплаты труда.

Современная организация заработной платы предполагает сочетание правового регулирования, осуществляющего государственными органами в централизованном порядке с региональным, отраслевым, локальным регулированием.

В централизованном порядке определяются:

- порядок установления условий оплаты труда;
- минимальный размер заработной платы;
- схемы должностных окладов и размеры окладов в бюджетной сфере;
- формы заработной платы, некоторые виды доплат и надбавок к окладам;
- правила оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы;
- случаи сохранения средней заработной платы;
- исчисление средней заработной платы;
- гарантии в области оплаты труда (место и сроки выплаты заработной платы, индексация заработной платы, условия изменения оплаты труда и др.).

Особое место в централизованном регулировании оплаты труда занимает Генеральное соглашение между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ. В настоящее время действует Генеральное соглашение, заключенное на 2002-2004 гг., которое содержит программу действий федеральных органов государственной власти в области оплаты труда.

Отраслевое регулирование оплаты труда осуществляется с помощью отраслевых соглашений, устанавливающих:

- минимальную оплату труда в отрасли в размере по сравнению с определенным федеральным законом;
- соотношение тарифных ставок по квалификационным разрядам рабочих, определенным категориям специалистов и служащих;
- повышенную оплату труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- регулярность пересмотра тарифных ставок, окладов в связи с ростом стоимости жизни;
- доплаты и надбавки, стимулирующие работу данной отрасли.

Правовые нормы, принимаемые на уровне организации, дают возможность увязать заработок работника как с результатами его трудовой деятельности, так и с финансовым положением организации. В то же время есть обязательное требование к содержанию коллективных договоров.

Все организации с помощью коллективных договоров должны довести до сведения работающих структуру их заработной платы, механизм определения конкретных размеров полагающихся им выплат при выполнении норм труда и служебных обязанностей, а так же показать на какие доплаты, надбавки, премии и иные выплаты поощрительного характера они могут рассчитывать.

Федеральными законами устанавливается минимальная заработная плата и Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетных организаций. Тарифная ставка (оклад) 1-го разряда ЕТС, как сказано в части третьей статьи 135 ТК не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Так было и в первоначальный период существования ЕТС: размер тарифной ставки (оклада) 1-го разряда ЕТС совпадал или был несколько выше минимальной заработной платы. Однако в последние пять лет были моменты, когда минимальный уровень оплаты труда работников бюджетной сферы (1-го разряда) оказывался меньше минимального размера.

Введение доплат, надбавок, премий и других стимулирующих выплат для работников бюджетных организаций имеет свои особенности, определенные статьей 144 ТК: финансируемых из федерального бюджета, они устанавливаются Правительством РФ; из бюджетов субъектов РФ – органами государственной власти; из местного бюджета – органами местного самоуправления.

В тарифной системе оплаты труда работников бюджетной сферы намечается реорганизация. Правительство РФ предложило отказаться от ЕТС и перейти на отраслевые тарифные сетки, на федеральном уровне установить лишь рекомендуемые ставки (оклады) и предоставить право субъектам РФ и муниципалитетам самим определять конкретные суммы оплаты труда работникам бюджетных организаций, находящихся в их ведении, за счет средств соответствующих бюджетов.

ЕТС стало ориентиром для многих внебюджетных организаций, хотя статья 135 ТК, как и прежде законодательство предоставляет им полную самостоятельность в установлении условий оплаты с использованием в этих целях коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, трудовых договоров.

Практика свидетельствует, что промышленные организации, как правило не отступают от количества тарифных разрядов, применяемых в отрасли, и от отраслевого соотношения ставок по разрядам. Однако бывает и так, что в коллективном договоре лишь упоминается об этом и делается отсылка к отраслевому соглашению, этого недостаточно. Целесообразно в приложении к коллективному договору или в Положении об оплате труда дать таблицу тарифных ставок и окладов или тарифную сетку с указанием размера заработной платы по 1-му разряду.

Если в организации решено ввести иную много-разрядную сетку, дающую возможность оплачивать труд работающих выше, чем по отрасли в целом, то со стороны колдоговоров нужно продумать решение

таких вопросов, как порядок проведения тарификации рабочих и работ, применительно к этой сетке, критерии присвоения тому или иному рабочему определенной разряда, а так же разработать тарифно-квалификационные характеристики по профессии применительно к каждому разряду.

Нужно отметить, что при определении уровня оплаты труда руководители предприятий и организаций ориентируются на крайне низкий уровень ставок и окладов в отраслях бюджетной сферы. Из-за правовой дозволенности такого подхода работодатели могут необоснованно использовать значительную часть средств из полученного дохода и прибыли в узкокорпоративных интересах. В связи с этим в настоящее время разрабатывается федеральный закон «О регулировании фонда оплаты труда организаций сферы материального производства и услуг», где предлагается следующий расчет минимального фонда оплаты труда.

$$\text{ФОТ}_{\min} = (2 \cdot \text{ПМр}) \cdot N,$$

где ПМр – прожиточный минимум,

N – численность работающих на предприятии.

Предлагаемый механизм формирования фонда оплаты труда не является повторением пройденного, а согласованный с социальными структурами индикатор, который способен гарантировать работникам достойную заработную плату.

В связи с тем, что ТК нет упоминания о бестарифной системе оплаты труда, которая имела с статье 80 КЗоТ, возникает вопрос: может ли существовать такая система в настоящее время. Практика показала, что бестарифный вариант оплаты труда удобен при коллективной организации труда, поскольку предполагает связь уровня оплаты труда с фондом заработной платы, образуемым в результате коллективной работы. Индивидуальная заработная плата каждого работника при бестарифном варианте представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы.

Необходимо иметь в виду, что к введению бестарифной модели оплаты труда следует подходить, взвесив возможности объективной оценки трудового вклада каждого работника в достигнутые результаты, справедливого определения его квалификационного уровня и учета отработанного времени.

Работа представлена на научную конференцию с международным участием «Российская экономика 2004: реальность и перспективы», г. Умаг (Хорватия), 3-10 июля 2004 г.

ТЕОРИЯ ЦЕНЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ

Конькова Е.А.

*Филиал Кемеровского
государственного университета,
Анжеро-Судженске*

«Как и все другие предметы, которые покупаются и продаются и количество которых может увеличи-

ваться и уменьшаться, труд имеет свою рыночную цену».³³

«Рыночная цена труда есть та цена, которая действительно платится за него в силу естественного действия. Оплата труда является источником средств к существованию большинства взрослого населения страны, 65 миллионов человек заняты в экономике нашей страны. Логично предположить, что низкие размеры заработной платы, а точнее «неудачная» конфигурация отношений на рынке труда являются как минимум одним из основных факторов, определяющих бедность россиян.

Обратимся к Дж.М.Кейнсу, тому, как он трактовал теорию цены труда.

Если

M – количество денег, функционирующих в экономике;

V – скорость обращения денег по отношению к доходам;

D – эффективный спрос, то

$$M \cdot V = D$$

Если V постоянная, то цены будут изменяться в той же пропорции, что и количество денег, при условии, что

$$e_p = \frac{D dP}{P dD} = 1$$

Это условие выполняется, если $e_o = 0$ или $e_w = 1$,

где e_p - эластичность цены;

e_o - эластичность производства;

e_w - эластичность денежной заработной платы.

Условие $e_w = 1$ означает, что единица заработной платы, выраженная в деньгах, растёт в той же пропорции, что и эффективный спрос, поскольку

$e_w = \frac{D dW}{W dD}$, а условие $e_o = 0$ означает, что объем

производства не реагирует больше на увеличение эффективного спроса, поскольку $e_o = \frac{D dO}{O dD}$, то так

или иначе объем производства останется неизменным.

Рассмотрим случай, когда скорость обращения денег по отношению к доходам не является величиной постоянной. Введем показатель эффективности

спроса $e_d = \frac{M dm}{D dM}$, откуда $\frac{M dm}{D dM} = e_p \cdot e_d = e$.

e измеряет реакцию денежных цен на изменение в количестве денег.

Попробуем разобраться, почему в российской экономике низкая цена на труд. Спрос на труд является функцией характеристик спроса на рынке произведенных товаров и услуг и характеристик производственного процесса, влияющих на цену труда. На заре

³³ Д.Рикардо. Начала политической экономии. М.: 2000, с.376.