

рования части.

Таким образом, мы видим, что ситуация с кредитованием образования неоднозначна. С одной стороны, необходимо обеспечить целесообразность выдачи кредитов банкам, с другой - привлекательность для заемщиков. И при этом есть еще одна сторона - государство - чей бюджет также не безграничен.

СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

*Е.А. Коткина, О.Н. Сахарова, студенты
2 курса экономического факультета
Научный руководитель – к.э.н., доцент М.В. Постнова
Ульяновская ГСХА*

Зарплата представляет цену за такой важнейший ресурс как *труд*. Она образует основную форму доходов потребителей и поэтому оказывает существенное влияние на величину спроса на потребительские товары, их цены и, в конечном итоге, зарплата составляет материальную основу для существования и благосостояния людей.

И её величина зависит от следующих основных социально-производственных и рыночных факторов: от величины стоимости его рабочей силы, от уровня квалификации, на величину заработной платы влияют национальные различия между странами, степень развитости экономических, культурных и социальных условий жизни населения, на величину оплаты труда влияют рыночные факторы.

Все рассмотренные факторы, воздействующие на величину вознаграждения за труд, дают возможность и необходимость применять разные формы заработной платы.

Выделяют следующие основные функции заработной платы: воспроизводственную, стимулирующую (мотивационную), регулирующую, социальную, учетно-производственную.

В настоящее время необходимо регулирование заработной платы. Под регулированием зарплаты понимается процесс внесения изменений в её уровнях, динамике, условиях и организации посредством нормативных актов, принимаемых на соответствующих уровнях управления трудовыми отношениями между работодателями и работниками.

Объективная необходимость регулирования заработной платы обуславливается: 1) изменением объема жизненных средств (предметов потребления и услуг) и их стоимостного (денежного) содержания, направляемых на оплату труда наемных работников, вызванным изменением результатов экономической деятельности; 2) необходимостью перераспределения средств, направляемых в обществе на оплату труда, в пользу тех или иных групп работающих; 3) приведением денежного выражения заработной платы в соответствие с её реальной

покупательной способностью в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; 4) формированием более эффективного механизма связи между размерами заработной платы работников и фактическими результатами труда (промежуточными и конечными, личными и коллективными); 5) необходимостью устранения недостатков, вызванных неполным отражением в условиях оплаты ее экономического содержания.

Одним из способов регулирования, который принимает государство, является установление минимальной заработной платы.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - вид государственной гарантии, который представляет собой требование общества к собственникам организации относительно нижнего уровня оплаты труда неквалифицированного работника, отработавшего полностью законодательно установленный фонд рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда).

Персональная заработная плата. С 1 декабря федеральные бюджетные учреждения должны перейти на новые системы оплаты труда взамен Единой тарифной сетки, действовавшей на протяжении последних 16 лет.

Совокупно на цели перехода на новые системы оплаты труда будет направлено в 2009 году более 135 миллиардов рублей.

Установление минимального размера оплаты труда в 4330 рублей означает, что это фактически соответствует ставке 17-го разряда ЕТС. Решение о минимальном размере оплаты труда и решение о новых системах оплаты труда не могут рассматриваться в разрыве, они, конечно, должны быть связаны друг с другом.

Новые системы оплаты труда - это не просто увеличение ассигнований на фонды оплаты труда федеральным бюджетным учреждениям, это еще и ответственность руководителей этих учреждений, и установление совместно с министерствами, в ведении которых находятся эти учреждения, критериев оценки работы персонала, и качество тех услуг, которые он предоставляет.

Переход на отраслевую систему оплаты труда создаст условия для повышения зарплаты работников бюджетных учреждений Ульяновской области.

Такое мнение Сергей Морозов озвучил на совещании, посвященном вопросам готовности учреждений бюджетной сферы к переходу на новую систему оплаты труда. Зарплата бюджетников будет состоять из трех частей: базового оклада, компенсационной и стимулирующей выплат. При этом стимулирующие выплаты должны стать существенной составляющей оплаты труда. На сегодня предусмотрено, что фонд стимулирования должен составлять не менее 10% в общем фонде зарплаты, а к 2010 году - не менее 30%.

Для обеспечения перехода на новую систему, а также с учетом введения с 1 января МРОТ в сумме 4 330 руб., в проекте облбюджета на 2009 год на оплату труда работников ОГУ предусмотрено чуть менее 3,5 млрд. руб. Это превышает подобные бюджетные ассигнования 2008 года на 54%. При том, по оценкам специалистов, зарплата отдельных работников должна возрастать дифференцированно в зависимости от количества и качества их труда. Также эксперты подчеркивают, что в связи с переходом на новую систему зарплата работников бюджетной сферы не только не уменьшится, но и заметно увеличится.

Социальный потенциал Ульяновской области в настоящее время характеризуется улучшением социальных показателей и повышением доходов населе-

ния. Однако объём денежных доходов ниже, чем по России в целом, и по данному показателю по итогам 2006 года область занимает 63 место среди субъектов Российской Федерации. Заработная плата в январе - июне 2008 года достигла 10041,8 рубля, что значительно ниже средних показателей по Приволжскому федеральному округу (далее - ПФО) и Российской Федерации в целом.

Объём потребления бытовых услуг на душу населения вырос в 2006 году по сравнению с 2001 годом в 3,5 раза, оборот розничной торговли на душу населения увеличился в 3,3 раза и достиг значения, которое соответствует 6 месту среди регионов в ПФО и 59 в Российской Федерации.

Реальные денежные доходы населения Ульяновской области постоянно растут. Так, по итогам 2006 года доходы составили 121% к уровню предыдущего года, а по итогам первого полугодия 2007 года - 114,6%. По размерам денежных доходов на душу населения область находится на 9 месте в ПФО.

Удельный вес жителей со средним и высоким достатком составлял в 2006 году 30,3 %.

Проблемы и их решение

В 2007 году доля населения с доходами ниже прожиточного минимума в Ульяновской области снизилась на 4,1 %, а по итогам первого полугодия 2008г. ещё на 2,2 %. Вместе с тем доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума - 3970 рублей остается ещё достаточно высокой. В потребительскую корзину, на основе которой рассчитывается его величина, включено около 170 наименований продовольственных и непродовольственных товаров, в том числе и обязательные платежи населения. По этому показателю область занимает 9 место в ПФО.

Постановлением Правительства Ульяновской области от 16.07.2008 № 322-П «О прожиточном минимуме в Ульяновской области за II квартал 2008 года» работодателям области рекомендовано устанавливать оплату труда работникам не ниже уровня прожиточного минимума (для трудоспособного населения 4367 рублей), а также использовать величину прожиточного минимума для выработки мер по оказанию работникам материальной и иной социальной поддержки с включением этих вопросов в коллективные договоры. В трёхстороннем Соглашении между Федерацией организаций профсоюзов Ульяновской области, объединениями работодателей Ульяновской области и Правительством Ульяновской области закреплено обязательство работодателей довести в течение 2007-2009 годов среднемесячную заработную плату на своих предприятиях не только до величины прожиточного минимума, но и до размера среднеотраслевой заработной платы по Приволжскому федеральному округу (далее - ПФО), что значительно выше прожиточного минимума Ульяновской области.