**ДОСТОЙНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

*Л.Н. Сорокина, доцент кафедры бухгалтерского учета, аудита и статистики, Российский Университет Дружбы Народов (e-mail:* *sorokina-ln@rudn.ru* *)*

 *А.В. Стоволосова, студент, Российский Университет Дружбы Народов (e-mail:* *1032195267@pfur.ru* *)*

**Ключевые слова:** заработная плата, оплата труда, рабочее время, анализ заработной платы, ЦУР, бедность.

**Keywords:** wages, wages, working hours, salary analysis, SDG, poverty.

**Аннотация:** В докладе проводится обзор сущности и понятия заработной платы. Проведено исследования экономической ценности заработной платы.

**Abstract:** The report provides an overview of the essence and concept of wages. A study of the economic value of wages has been conducted.

**Тэзисы:**

В России на 1 июля 2022 года 145,1 млн. человек, из них к трудоспособному населению относится около 75 млн. человек, это 62,2% от всего населения. Из этих 75 миллионов, подавляющее большинство, а именно 89%, это наемные работники, некоторые из них трудящиеся неполное рабочее время. Каждый из этих людей озадачен вопросом, как получать достойную заработную плату? Некоторые, а именно около 15 млн задаются вопросом, как работая, не опуститься в заработке до границы бедности или за неё. Современная экономическая теория считает, что труд составляет важнейшую часть экономики. Актуальность данной темы исследования заключается в том, что заработная плата является важнейшей массовой формой заработка. В развитых странах на него приходится 75% национального дохода. Кроме того, контроль многих процессов в организации напрямую связан с заработной платой.

Оплата труда работников, или заработная плата последних в ст. 129 российского ТК определяется как вознаграждение за труд работников (на величину которого влияет квалификация последних, условия, качество, объем и сложность выполняемого труда или работы), различного рода стимулирующие (премии, надбавки и добавки и т.д.) и компенсационные.

Целью является исследование понятия «достойная оплата труда» с позиции ключевого критерия справедливой заработной платы при осуществлении эффективной трудовой деятельности.

Объектом исследования являются существующие системы оплаты труда. Предметом исследования является обеспечение права на достойный труд и его оплату путем трансформаций существующих нормативов.

В вопросе организации эффективной заработной платы по сей день самым трудоемким остаётся процесс нахождения золотой середины среди индивидуализма оплаты труда сотрудников и коллективизма их трудовой активности.

Значительная дифференциация в размере заработной платы возможна и в отраслевом, и во внутренних группах сотрудников. Существующая дифференциация заработной платы ведет за собой множественные отрицательные последствия. Именно она позволяет накаляться напряжению среди рабочего коллектива между разными социальными общностями во время производства, из-за чего может возникнуть ухудшение качества производимого товара или снижение трудовой активности. Отдельного замечания стоит тот факт, что географическое положение регионов страны тоже может влиять на размер оплаты труда.

Оплата труда, будучи социально-экономической категорией, имеет значительное влияние как для работодателя, так и для работника. Работодатель рассматривает данные выплаты как издержки производства. Также рациональное поведение работодателя заключается в снижении издержек на приобретенную рабочую силу по отношению к доходу.

Оплата труда для работодателей несёт как стимулирующую, так и социальную функции, в следствие перехода к рыночной системе рабочих отношений.

Достойная оплата труда является сейчас нужным условием обеспечения государственной безопасности, устойчивого экономического роста и благополучия жителей.

По времени оплаты труда существует следующее мнение и в большинстве компаний России и мира применяется придуманная британским специалистом Робертом Оуэном идея о «трёх восьмерках». Нужно работать эффективно, а не долго. Эта идея была применена в 1914 году Генри Фордом на его заводах FordMotors. Инновация была весьма рискованной. Фактически Форд уменьшил количество рабочих часов, при этом сохранив заработную плату, что на практике означало ее удвоение. Но при этом он смог увеличить прибыль предприятия вдвое!

Сейчас соблюдать идею о трёх восьмёрках сложнее по причине цифровизации. Опираясь на проведенные опросы сотрудников становится понятно, что сотрудник, который меньше отдыхает, показывает результаты хуже, чем сотрудник, который разделяет рабочее время и отдых.Особенно в современном быстроразвивающемся мире, который требует новых идей постоянно.

Автором предложена идея о поддержки населения, находящегося за чертой бедности, но при этом осуществляющего трудовую деятельность посредством изменения налога НДФЛ. Для того, чтобы работник получающий заработную плату, равную 15172 рубля (прожиточный минимум для трудоспособного населения), сохранял её на том же уровне, а не приближался к черте бедности автор предлагает брать налог только сверх прожиточного минимума. Для того, чтобы государство не теряло средства, можно увеличить налог для населения со средним/достойным заработком до 15%, определить уровень с которого начинается зарплата считаться высокой, например с 300 тыс. руб, и установить для такого уровня НДФЛ 17% . Тогда, работник получающий 15279 рублей заплатит НДФЛ 16 рублей,

а работник получающий 400000 => 60742 рубля.

Необходимо отметить тот факт, что построение грамотной кадровой политики, в рамках которой присутствует использование инновационных методов организации труда, а также результатов его оценки становится задачей каждой организации на современном этапе развития экономики. В рамках решения данных задач ведущее значение необходимо уделять размерам и практике начисления заработной платы.

От бедности нельзя избавиться полностью, но можно ее минимизировать. Даже сегодняшняя бедность уже решительно не такая, какая была 20 лет назад. Речь не идет о невозможности существовать, речь не идет о голоде. Речь идет о дефиците ресурсов для достижения существующего социального стандарта, причем стандарта, постоянно и быстро повышающегося. Глубина бедности изменилась, ее характер изменился. Что там ни говори, это уже цивилизованная бедность. И ее масштаб можно удерживать в социально приемлемых рамках. Особенно если это делает государство.

Реальная и номинальная заработная плата имеет зависимость. В России номинальная заработная плата растёт, но всё же реальная заработная плата падает по причине высокой инфляции.

 Проведённый анализ позволил определить, что существуют факторы по которым можно определить справедливость выплачиваемой заработной платы, были разработаны факторы для оценки эффективности проделываемой работы.

**Список литературы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3ᱹˌ
2. Алиeв И.М. Политика доходов и заработной платы: Учeбник / И.М. Алиева. – М.: Фeникс, 2019. – 512 с.
3. Балашова А.Р. Основы организации оплаты труда / А.Р. Балашова // В сборнике: Проблемы гуманитарных наук и образования в современном мире. Сборник научных статей по материалам VII Всероссийской научнопрактической конференции. Отв. редактор Н.А. Ласынова. Сибай, 2021. С. 140-143.
4. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 330 с.
5. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы" / Консультант плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_381237/24d7734cba52218e28d0083aed9aecbf751762ab/ Дата обращения (30.09.2022 год)
6. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022) / ТК РФ. Консультант плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_34683/ Дата обращения (27.09.2022 год)
7. Statista [Электронный ресурс] Режим доступа: https://www.statista.com/statistics/1230201/real-wage-russia / Дата обращения (30.09.2022 год)
8. Бабаева Р. Минимальный гарантированный доход: что это и как решит проблему бедности / РБК. Тренды. . [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://trends.rbc.ru/trends/social/62a797679a79477fbfd9b6fd Дата обращения (30.09.2022 год)
9. Библиотечно-информационный комплекс Финансового университета при Правительстве РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.library.fa.ru/exhib.asp?id=489 Дата обращения (30.09.2022 год)
10. Валькович О. Н., Соколова Т. Э. Трансформация систем оплаты труда в современных условиях //Экономика устойчивого развития. – 2017. – №. 3. – С. 150.
11. Воробьёва А. В., Арабаджи Ю. В. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА»: ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ В КЛАССИЧЕСКОЙ ШКОЛЕ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭКОНОМИИ //Фундаментальные и прикладные аспекты глобализации экономики. – 2020. – С. 49-52.
12. Дроздов О. А. и др. Микроэкономика: учебник и практикум для академического бакалавриата. – 2020.
13. Золотов А. В. Роль профсоюзов в повышении конкурентоспособности экономики //Вестник Нижегородского университета им. НИ Лобачевского. – 2010. – №. 3-2. – С. 474-480.
14. Колосова О. Г. Эволюция подходов к проектированию эффективной системы оплаты труда работников //Вестник Сургутского государственного университета. – 2017. – №. 2 (16). – С. 68-75.
15. Куприянов С. В. РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ОТДЫХА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА //Белгородский экономический вестник. – 2015. – №. 2. – С. 27-35.
16. Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т: Пер. с англ. 11 изд. Т. 2. – 1992.
17. Мачин К. А. Обучение в течение всей жизни, профессиональная мобильность и эффективная заработная плата на рынке труда //Вестник томского государственного университета. Экономика. – 2016. – №. 1 (33). – С. 83-97.
18. Мигранова Л. А., Корчагина И. И. Минимальный социальный стандарт уровня жизни в России: методы оценки //Уровень жизни населения регионов России. – 2021. – Т. 17. – №. 2. – С. 192-203.
19. Официальный сайт МФЦ [Электронный ресурс] Режим доступа:
20. https://mfc74.ru/sovety/formy-i-sistemy-oplaty-truda-rabotnikov.html Дата обращения (26.09.2022 год)