

В соответствии с п. 47 Инструкции «О порядке формирования и применения цен и тарифов», утвержденной постановлением Министерства экономики Республики Беларусь от 10 сентября 2008 г. № 183 (в редакции от 19 августа 2009 г.; далее – Инструкция № 183), организации-изготовители и импортеры при определении уровня отпускных (розничных) цен на товары собственного производства или произведенные на давальческих условиях и тарифов на услуги, работы обосновывают их экономическими расчетами в форме плановой калькуляции с расшифровкой статей затрат, основной из которых является заработная плата (п. 6 приложения 2 к Инструкции № 183).

## ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ: ЗАТРАТЫ НА ТРУД

Галина КЕВРА  
Экономист

При расшифровке статьи затрат «Заработная плата» плановой калькуляции отражаются затраты на заработную плату работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели. В этих затратах учитываются выплаты по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам, повышения тарифных ставок, должностных окладов и расценок в установленных законодательством размерах (тарифная часть заработной платы), а также суммы выплат стимулирующего и компенсирующего характера.

### **Выплаты по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам**

Тарифная часть заработной платы работников состоит из тарифных ставок рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих (далее – служащие), фиксированных должностных окладов служащих, их повышений. Механизм ее дифференциации и регулирования определяется новой редакцией Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20

сентября 2002 г. № 123 (в редакции от 23 марта 2009 г.; далее – Инструкция № 123), которая введена в действие с 1 сентября 2009 г.

Согласно п. 6 Инструкции № 123 тарифная ставка (тарифный оклад) работника, рассчитанная по Единой тарифной сетке работников Республики Беларусь (далее – ЕТС), определяется путем последовательного умножения тарифной ставки 1-го разряда, действующей у нанимателя, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда или кратный размер тарифной ставки 1-го разряда, установленный работнику по его профессии (должности), и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям (далее – коэффициент повышения). Решение о применении коэффициента повышения нанимателем принимается самостоятельно с учетом норм п. 12 Инструкции № 123.

Следует отметить, что коэффициенты повышения могут применяться для расчета тарифных окладов, рассчитанных по ЕТС, руководителей и специалистов соответствующих производственных структурных подразделений при условии, что они установлены не менее 50% рабочих, непосредственно занятых в этих подразделениях.

Применение коэффициентов повышения не исключает установление нанимателем доплат работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации конкретных рабочих мест.

Конкретный перечень профессий (должностей) работников, работ, по которым может предусматриваться применение коэффициентов повышения, а также порядок условия их применения устанавливаются нанимателем в локальном нормативном правовом акте.

Сдельная расценка, применяемая при сдельной оплате труда, определяется путем деления часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую норму выработки или путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях (ст. 88 Трудового кодекса Республики Беларусь). При этом размер тарифных ставок (окладов) выполняемых работ применяется с учетом коэффициентов их повышения согласно приложению 2 к Инструкции № 123.

### Повышения тарифных ставок, должностных окладов и расценок

Пунктом 7 Инструкции № 123 предусмотрено, что наниматель с учетом финансового состояния организации может устанавливать работникам повышения их тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300% включительно, если больший размер не установлен законодательством.

Конкретный процент повышения устанавливается работнику по совокупности оснований и предусматривается в трудовом договоре (контракте).

Наряду с Инструкцией № 123 повышение тарифной части заработной платы работников предусмотрено и иными нормативными правовыми актами. Так, в целях совершенствования организации труда, предупреждения нарушений законодательства в сфере трудовых отношений Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (в редакции от 28 мая 2008 г.; далее – Декрет № 29) предусмотрены дополнительные меры стимулирования труда, одной из которых является повышение

тарифной ставки (не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством).

В целях повышения индивидуальной производительности и качества труда п. 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 9 ноября 1999 г. № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда» (в редакции от 25 июля 2002 г.; далее – постановление № 1748) установлено, что в соответствии с Декретом № 29 при заключении контракта с работником повышение тарифной ставки необходимо предусматривать в связи с высокопроизводительным и качественным трудом в размере до 25%, где размер премий за высокопроизводительный и качественный труд должен составлять не менее 50% причитающейся суммы.

В целях усиления прямой зависимости заработной платы работников от конечных результатов работы того участка производства, на котором трудится конкретный работник, постановлением № 1748 рекомендовано организациям принять меры по совершенствованию оплаты их труда:

- рабочих-сдельщиков – на основе введения прогрессивно возрастающих до 10% расценок за увеличение производства продукции, при условии фактического улучшения эффективности хозяйствования и зарабатывания средств на эти цели соответствующим участком производства;
- рабочих-повременщиков – на основе повышения до 10% тарифной ставки присвоенного разряда;
- руководителей, специалистов и служащих – на основе повышения до 7% должностных окладов в пределах средств на заработную плату, при улучшении результатов хозяйственной деятельности организации в целом.

Таким образом, суммарный норматив повышения тарифных ставок (тарифных окладов) работников, предусмотренный указанными нормативными правовыми актами, может быть установлен нанимателем в размере, не превышающем 360% – для рабочих и 357% – для служащих, 300% из которых предусмотрено п. 7 Инструкции № 123; 50% – п. 2.5 Декрета № 29; 10% и 7% – п. 4 постановления № 1748 соответственно. Конкретный процент повышения устанавливается

работнику по совокупности оснований и предусматривается в трудовом договоре (контракте).

В соответствии с п. 8 Инструкции № 123 повышения, предусмотренные п. 7 Инструкции № 123 и иными нормативными правовыми актами, исчисляются от тарифной ставки (оклада), рассчитанной в установленном порядке, по каждому основанию отдельно и суммируются с ней (ним), образуя тарифную ставку рабочего, должностной оклад служащего.

С учетом вышеприведенных норм законодательства можно рассмотреть на условной ситуации порядок расчета часовой тарифной ставки работника, применяемой при расшифровке статьи «Заработная плата» плановой калькуляции по расчету отпускных цен на товары собственного производства.

### Ситуация 1

Организация осуществляет производство металлических изделий, для изготовления которых привлекаются слесари-инструментальщики 7-го разряда (тарифный коэффициент соответствующего разряда по ЕТС, установленный работнику по его профессии – 2,03).

Размер тарифной ставки 1-го разряда, установленной в организации, составляет 260 000 руб. Коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям – 1,2 (код группировки и наименование вида экономической деятельности – 28 «производство готовых металлических изделий»). Положением об оплате труда работников организации закреплены повышения тарифных ставок рабочих в следующих размерах: за качество выполняемых работ и снижение брака – 15%; за проведение работ по нормированию труда и снижению трудоемкости – 20%; применяемые при переходе на контрактную систему найма – 40%. Указанные повышения установлены слесарю-инструментальщику, их размеры предусмотрены в трудовом договоре.

Последовательность расчета часовой тарифной ставки слесаря-инструментальщика 7-го разряда, применяемой при расшифровке статьи «Заработная плата» плановой калькуляции по расчету отпускных цен на металлические изделия, приведена в таблице.

**Таблица. Последовательность расчета**

№ п/п	Показатель	Значение (расчет)
1	Тарифная ставка рабочего, рассчитанная по ЕТС	633 360 руб. (260 000 · 2,03 · 1,2)
2	Часовая тарифная ставка рабочего, рассчитанная по ЕТС	3 708 руб. (633 360 / 2 050 · 12)
3	Повышения часовой тарифной ставки рабочего, рассчитанной по ЕТС, всего, в т.ч.:	2 781 руб. (556 + 742 + 1 483)
3.1	за качество выполняемых работ и снижение брака	556 руб. (3 708 / 100 · 15)
3.2	за проведение работ по нормированию труда и снижению трудоемкости	742 руб. (3 708 / 100 · 20)
3.3	при переходе на контрактную систему найма	1 483 руб. (3 708 / 100 · 40)
4	Часовая тарифная ставка-слесаря инструментальщика 7-го разряда с учетом предусмотренных повышений, применяемая при расшифровке статьи «Заработная плата» плановой калькуляции по расчету отпускных цен на металлические изделия	6 489 руб. (3 708 + 2 781)

Следует отметить, что согласно п. 47.1 Инструкции № 183 при расшифровке статьи затрат «Заработная плата» плановой калькуляции по расчету отпускных цен на товары собственного производства, кроме тарифной ставки рабочего, должностного оклада служащего, должна отражаться и другая информация о трудовых затратах – перечень производимых операций, разряд работ, утвержденные нормы времени и выплаты стимулирующего и компенсирующего характера.

### Выплаты стимулирующего характера

К ним относятся: премия за производственные результаты; надбавки (доплаты) к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, классность, почетное звание, ученую степень, высокие достижения в труде, за сложность и напряженность работы, владение и применение в практической работе иностранных языков и др.; надбавки к заработной плате за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы); вознаграждения за содействие использованию изобретения и рационализаторского предложения, за внедрение новой техники и др.

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 2 «О стимулировании работников организаций отраслей экономики» (далее – Декрет № 2) общая сумма средств, направляемых на

выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов (далее – стимулирующие выплаты). выплачиваемых работникам организаций отраслей экономики независимо от форм собственности, кроме организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, и относимых на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг), включается в затраты, учитываемые при налогообложении при ценообразовании, в пределах 80% суммы заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, а также тарифным ставкам и должностным окладам с учетом повышений, предусмотренных законодательством, в расчете на одного работника за фактически отработанное время в отчетном периоде по организации в целом (далее – норматив), если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

В организациях, обеспечивших по итогам предыдущего года рентабельность реализованной продукции, товаров (работ, услуг) на уровне не ниже задания, приведенного в установленном порядке или предусмотренного бизнес-планом в случае, если таковое задание не установлено, размер норматива в течение отчетного года не должен превышать 100%, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

Порядок использования стимулирующих выплат в пределах установленных размеров норматива определяется нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иного локального нормативного правового акта, принятых в соответствии с законодательством.

Порядок определения норматива стимулирующих выплат в расчете на одного работника, относимых на себестоимость товаров собственного производства и включаемых в затраты, учитываемые при ценообразовании, можно представить следующим образом.

## Ситуация 2

Выплаты по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам с учетом повышений, предусмотренных законодательством, за фактически отработанное время в отчетном периоде (в декабре 2009 г.) по организации в целом составили 98 560 200 руб. Сумма средств, направленных на выплату премий за производственные результаты, – 24 825 700 руб. и надбавок, предусмотренных положением по оплате труда работников организации: за про-

фессиональное мастерство – 12 598 400 руб.; за сложность и напряженность работы – 8 541 620 руб.; за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы) – 15 170 400 руб.; вознаграждения за содействие использованию изобретения и рационализаторского предложения – 5 840 200 руб.

Необходимо отразить последовательность определения норматива стимулирующих выплат в расчете на одного работника, относимых на себестоимость товаров собственного производства, и включаемых в затраты, учитываемые при ценообразовании в январе 2010 г.

## Анализ ситуации

Общая сумма средств, направленных на выплату премий за производственные результаты, и надбавок всех видов в отчетном периоде по организации в целом составила 66 976 320 руб. (24 825 700 + 12 598 400 + 8 541 620 + 15 170 400 + 5 840 200);

Норматив стимулирующих выплат в расчете на одного работника за фактически отработанное время в отчетном периоде по организации в целом – 68% (66 976 320 / 98 560 200 · 100):

Норматив стимулирующих выплат в расчете на одного работника, относимых на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг) и включаемых в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании, – 68% (68% < 80%).

## Специальные виды премирования: будьте экономны!

В целях усиления материальной заинтересованности работников в экономии ресурсов постановлением Министерства экономики и Министерства труда Республики Беларусь от 15 марта 2000 г. № 46/35 «Об утверждении Типового положения о стимулировании снижения себестоимости продукции (работ, услуг)» рекомендовано руководителям юридических лиц и индивидуальным предпринимателям, осуществляющим свою деятельность с привлечением работников на основании трудовых договоров, направлять на выплату премий за экономию материальных, трудовых и прочих ресурсов до 50% суммы экономии указанных ресурсов (с сохранением установленных ранее принятыми решениями более высоких

размеров суммы экономии, направляемой на выплату премий). Конкретные размеры премий устанавливаются дифференцированно с учетом вклада работника в общие результаты экономии по подразделению.

Сумма премии, выплачиваемой одному работнику за экономию конкретных видов ресурсов или за снижение (соблюдение) норм их расхода, предельными размерами не ограничивается.

Премирование за экономию материальных, трудовых и прочих ресурсов, а также за снижение (соблюдение) норм их расхода производится:

- работников цехов – по показателям работы цеха независимо от результатов экономии по предприятию в целом;
- работников участков, смен – по показателям работы участка, смены независимо от результатов экономии по цеху, в состав которого они входят;
- работников, содействующих достижению экономии, – по показателям экономии цеха в целом.

В целях усиления морального и материального стимулирования работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов постановлением Министерства труда и социальной защиты и Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь от 29 октября 2007 г. № 132/54 рекомендовано руководителям коммерческих организаций и индивидуальным предпринимателям, осуществляющим свою деятельность с привлечением наемных работников, премировать работников за экономию топливно-энергетических и материальных затрат, снижение (соблюдение) экономически и технически обоснованных норм их расхода, работа которых влияет на снижение себестоимости выпускаемой продукции (работ, услуг).

Общая сумма средств, направляемых на выплату работникам организаций (за исключением руководителей организаций) премии за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов, при включении в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, не должна превышать 80% суммы экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, если иное не предусмотрено законодатель-

ством при условии пересмотра в установленном порядке норм расхода соответствующих видов топливно-энергетических и материальных ресурсов.

Следует отметить, что при премировании коллектива бригады за экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов до 20% средств, предназначенных на эти цели, может направляться на премирование рабочих и служащих, не являющихся членами бригады, но принимавших участие в разработке и осуществлении мероприятий, обеспечивших получение данной экономии.

Максимальный размер премии конкретному работнику не может превышать 50% его тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время в отчетном квартале. Премирование осуществляется при отсутствии в организации задолженности по платежам за энергоресурсы.

Данные премии выплачиваются сверх премий, установленных за производственные результаты.

#### **Выплаты компенсирующего характера**

К ним относятся: повышенная оплата труда, применяемая в особых условиях (на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на территориях радиоактивного загрязнения); доплаты за интенсивность труда, за ненормированный рабочий день; доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы и режиме разделения рабочего дня на части; доплаты работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно; компенсации (надбавки) за подвижной и разъездной характер работ, производство работ вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне постоянного места жительства (полевое довольствие), выплачиваемые работникам, занятым в строительстве, электроэнергетике, нефтеперерабатывающей и лесной промышленности, связи, лесном и водном хозяйстве, на автомобильном, водном, железнодорожном транспорте, изыскательских, геологоразведочных, топографо-геодезических и лесостроительных работах, в научных экспедициях и др.

Расчет выплат компенсирующего характера осуществляется исходя из тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих, рассчитанных в порядке, предусмотренном п. 8 Инструкции № 123, отдельно по каждому основанию.