

комплекс республики. - Минск, 1977, 5. Здесь и далее, где не указан источник, данные рассчитаны по материалам годовой отчетности Минлеспрома БССР. 6. Кийков А.И. Деревообрабатывающая промышленность Белоруссии к юбилею Советской власти. - Деревообрабатывающая промышленность, 1977, № 1. 7. Материалы XXIII съезда КПБ. - Советская Белоруссия, 1976, 5 февраля.

УДК 684.338.984

П.И.Некрасевич, Е.Е.Сергеев

НОРМАТИВНЫЙ МЕТОД ПЛАНИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В комплексе мероприятий по повышению эффективности общественного производства и качества выпускаемой продукции важное место занимает совершенствование планирования заработной платы.

Одним из факторов совершенствования планирования заработной платы является широкое использование нормативного метода, позволяющего усилить стимулирующую роль оплаты труда в росте производительности труда и ускорении научно-технического прогресса.

Сущность нормативного метода планирования заработной платы состоит в том, что производственным объединениям и предприятиям вместо общего фонда заработной платы директивно устанавливаются в годовых планах: а) норматив образования фонда заработной платы промышленно-производственного персонала на один рубль товарной продукции (в ценах на 1.01.1975 г.); б) абсолютный фонд заработной платы непромышленного персонала.

В соответствии с установленными показателями на предприятиях образуется общий расчетный плановый фонд заработной платы промышленно-производственного персонала, который распределяется по категориям работающих. Расчетная сумма заработной платы нерабочих категорий (ИТР, служащих, МОП) образуется согласно штатным расписаниям, а рабочих - по основной номенклатуре продукции исходя из технологической трудоемкости.

Внедрение нормативного метода заработной платы как передового метода хозяйственного расчета позволяет:

а) обеспечить прямую взаимосвязь заработной платы промышленно-производственного персонала с установленным объемом выпускаемой продукции;

б) повысить стимулирующую роль нормативов, фонда заработной платы и заинтересованность производственных коллективов в принятии и выполнении напряженных планов по росту объема продукции и производительности труда;

в) стимулировать выпуск всех изделий, независимо от их трудоемкости, особенно изделий высшей категории качества и товаров народного потребления, пользующихся массовым спросом;

г) усилить на базе норм и нормативов труда обоснованность планов по труду и заработной плате;

д) повысить контроль за расходованием фонда заработной платы.

Важным элементом нормативного метода планирования заработной платы является и то, что объединениям и предприятиям разрешается использовать экономию фонда заработной платы на установление доплат к тарифным ставкам (окладам) и выплату единовременного вознаграждения работникам. Это создает целевой источник материального поощрения.

Все производственные объединения и предприятия Министерства лесной и деревообрабатывающей промышленности БССР с 1976 г. первыми в республике переведены на нормативный метод планирования заработной платы. В процессе перевода предприятий на нормативный метод планирования труда и заработной платы производственные коллективы ознакомились с принципами, целями и задачами методики планирования и выдачи средств на заработную плату. Были разработаны и согласованы с профсоюзными организациями специальные положения об использовании средств, образовавшихся в результате экономии фонда заработной платы.

Опыт и анализ результатов внедрения нормативного метода планирования затрат труда и заработной платы показывают, что он способствует повышению эффективности производства. При этом обеспечивается более высокая доля прироста объемов производства за счет повышения производительности труда. Производственные объединения и предприятия, использующие нормативный метод планирования заработной платы, успешно выполняют плановые задания по выпуску товарной продукции, обеспечивают выполнение плана по росту производительности труда, превысив по этим показателям уровень предыдущих пе-

Таблица 1. Техничко-экономические показатели производственной деятельности

Показатели	1976 г.		1977 г.		1978 г.	
	выполнение плана в %	отчет в % к 1975 г.	выполнение плана в %	отчет в % к 1976 г.	выполнение плана в %	отчет в % к 1977 г.
1	2	3	4	5	6	7
Товарная продукция в ценах на 1.01.1975 г.	101,7	104,4	100,5	103,3	100,7	104,6
Производительность труда	101,7	104,8	100,6	104,1	100,9	104,3
Среднегодовая заработная плата одного работающего из числа промышленно-производственного персонала без выплат из фонда материального поощрения	100,6	111,7	99,8	102,0	100,3	102,7
Опережение темпа роста производительности труда над темпом роста средней заработной платы, %	-	-	-	2,1	-	1,6
Изменение численности про-	снижение		снижение			

Продолжение табл.

Показатели	1976 г.		1977 г.		1978 г.	
	выполне- ние плана	отчет в %	выполне- ние пла-	отчет в % к	выпол- нение	отчет в % к
	в %	к 1975 г.	на в %	1976 г.	плана в %	1977 г.
мьшленно-про- изводственного персонала	-	191 чел.	-	394 чел.	-	-
Выпуск про- дукции с го- сударственным знаком качества в общем объеме производства то- варной продукции, %	4,5	4,6	7,3	7,6	9,4	9,7

Таблица 2. Нормативы заработной платы промышленно-производственного персонала на один рубль товарной продукции по Минлеспрому БССР, коп.

Годы	План	Отчет	% к плану
1976	23,38	23,11	98,8
1977	22,80	22,62	99,2
1978	22,42	22,29	99,4
1979	21,83	-	-

риодов. Положительные результаты нормативного метода планирования заработной платы видны из табл. 1. Техничко-экономические показатели производственной деятельности объединений и предприятий Минлеспрома БССР, приведенные в таблице, наглядно показывают эффективность нормативного метода.

Нормативы заработной платы промышленно-производственного персонала на один рубль товарной продукции представлены в табл. 2. Как видно из данных табл. 2, фактические затраты заработной платы на 1 руб. товарной продукции ниже плановых и составляют 98,8...99,4% к плану. Это обеспечило в целом относительную экономию фонда заработной платы промыш-

ленно-производственного персонала. За счет полученной экономии фонда заработной платы предприятия ежегодно производят доплаты за совмещение профессий и расширение зон обслуживания, выплачивают единовременные вознаграждения за досрочное освоение производственных мощностей, новой техники и технологии, за разработку и осуществление мероприятий, обеспечивающих снижение численности работников и рост производительности труда по сравнению с планом.

Следует отметить, что перевод объединений и предприятий на нормативный метод планирования затрат труда и зарплаты показывает, что достигнутый уровень трудоемкости продукции (изделий) на разных предприятиях неодинаков. Так, производственная трудоемкость (основных и вспомогательных рабочих) изготовления 1 м^3 пиломатериалов в среднем по отрасли составляет 3,9 чел.-ч., в том числе по объединениям "Гроднодрев" - 2,36, "Борисовдрев" - 3,39, "Ивацевичдрев" - 4,38, "Пинскдрев" - 6,49 чел.-ч и т.д. Аналогичные расхождения в трудоемкости имеются и по другим видам изделий.

На трудоемкость продукции оказывают влияние такие факторы, как уровень производительности труда, специализация и организация производства, техника и технология, качество исходного сырья и материалов, состояние нормирования труда и др.

Учитывая это, для дальнейшего совершенствования нормативного метода планирования заработной платы необходимы уточнение и разработка нормативов затрат труда по основным видам продукции для групп объединений и предприятий, однородных по структуре и характеру производства. При доведении плановых заданий по труду и фонду заработной платы следует учитывать достигнутый уровень трудоемкости и резервы ее снижения.

Вполне понятно, что за эти годы еще не все элементы нормативного метода планирования заработной платы отработаны в полной мере, не все преимущества полностью реализованы. Тем не менее перевод объединений и предприятий на нормативный метод планирования и установление норматива образования фонда заработной платы свидетельствует, что он перспективен, отвечает требованиям улучшения планирования и организации заработной платы, повышения ее стимулирующей роли в достижении высоких производственных показателей.