

ТАРИФНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ: РАСЧЕТ ОСНОВНЫХ ПАРАМЕТРОВ

Долинина Т. Н.

Белорусский государственный технологический университет

В последние годы в республике наблюдается негативная тенденция опережающего роста заработной платы по сравнению с ростом производительности труда в большинстве отраслей экономики, в том числе в промышленности [1, 2, 3]. И сегодня на повестке дня стоит вопрос об обеспечении рациональных пропорций между темпами роста производительности труда и заработной платы, что требует повышения эффективности управления оплатой труда в республике.

В Республике Беларусь в настоящее время осуществляется косвенное регулирование средств, направляемых на оплату труда, посредством норм, предусмотренных в Трудовом кодексе Республики Беларусь, Декретах и Указах Президента Республики Беларусь, постановлениях Совета Министров Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, определяющих условия формирования тарифной части заработной платы, порядок повышения тарифной ставки первого разряда, источники и размеры средств, направляемых на выплату надбавок и доплат, а также на премирование работников. Коммерческие организации с учетом отраслевой специфики осуществляемой производственно-хозяйственной деятельности и финансового состояния самостоятельно формируют фонд заработной платы, руководствуясь при этом нормативными правовыми актами, а также положениями коллективных договоров, отраслевых и территориальных соглашений, регламентирующими отдельные элементы организации заработной платы. Однако существующая нормативно-законодательная база при всей своей фундаментальности (в настоящее время действует более 200 документов, регламентирующих вопросы оплаты труда) не обеспечивает формирование обоснованных пропорций между темпами роста основных финансово-экономических показателей у субъектов хозяйствования, в том числе пропорций между темпами роста производительности труда и

заработной платы. Обусловлено это использованием теоретически неверных подходов к формированию фонда заработной платы.

В настоящее время известны разнообразные методы формирования фонда заработной платы (укрупненные, нормативные, поэлементный метод или метод прямого счета, остаточный метод и другие), устанавливающие определенную взаимосвязь объема средств, направляемых на оплату труда, с конечными результатами деятельности организации. Вместе с тем сегодня в республике отсутствуют какие-либо методические материалы по применению указанных методов и коммерческие организации зачастую используют подходы к формированию фонда заработной платы, несоответствующие специфике их деятельности. Поэтому в целях совершенствования организации заработной платы в республике необходимой является разработка методических рекомендаций по формированию фонда заработной платы и расчету основных параметров применяемой тарифной системы.

Изучение организации оплаты труда в коммерческих организациях отраслей материального производства позволило установить, что наибольшие затруднения у экономистов-практиков вызывают вопросы, связанные с формированием фонда заработной платы в условиях инфляции, а именно: 1) порядок определения индекса роста средней заработной платы, учитываемого при формировании фонда заработной платы укрупненными методами, в частности, методом от достигнутого уровня базового фонда заработной платы;

2) порядок определения величины относительного увеличения тарифной ставки первого разряда при формировании фонда заработной платы поэлементным методом.

Изучение современных теорий заработной платы, методов планирования объема средств, направляемых на оплату труда, и действующих в республике нормативно-законодательных документов, регулирующих оплату труда, позволило сформулировать следующие принципы, определяющие порядок планирования фонда заработной платы:

1) обеспечение опережающего темпа роста объема произведенной продукции в действующих ценах по сравнению с темпом роста фонда заработной платы для достижения сбалансированности потенциальных входящих и выходящих денежных потоков;

2) учет пропорций между объемами производства и реализации продукции в действующих ценах для обеспечения возможности выплаты начисленной заработной платы;

3) соблюдение опережающего темпа роста производительности труда по сравнению с темпом роста средней заработной платы для обеспечения расширенного воспроизводства;

4) увеличение (сохранение) покупательной способности реальной заработной платы на фоне роста производительности труда с целью обеспечения покупательского спроса на товары и услуги.

Для реализации перечисленных принципов был разработан алгоритм расчета фонда заработной платы, включаемого в затраты на производство и реализацию продукции, укрупненным методом, являющимся комбинацией двух известных в практике планирования методов, а именно, метода формирования фонда заработной платы от достигнутого уровня базового фонда заработной платы и нормативного метода. Алгоритм предполагает последовательное выполнение представленных ниже расчетных процедур.

1. Расчет индекса предельного роста средней заработной платы на плановый год ($I_z^{пред.}$) предполагает реализацию первого, второго и третьего указанных выше принципов формирования фонда заработной платы:

$$I_z^{пред.} = \frac{I_{опн\phi.ч}^{нл} \cdot I_{рзн}^{пред.}}{I_{нт}^{нл} \cdot I_{ч}^{нл}} \cdot K_{ц}^{нл} \cdot K_n^{нл}$$

или

$$I_z^{пред.} = \frac{I_{опн\phi.ч}^{нл} \cdot I_{рзн}^{пред.}}{I_{опн\phi.ч}^{нл}} \cdot K_{ц}^{нл} \cdot K_n^{нл}$$

или

$$I_z^{пред.} = I_{ч}^{нл} \cdot I_{рзн}^{пред.} \cdot K_{ц}^{нл} \cdot K_n^{нл},$$

где $I_{опн\phi.ч}^{нл}$ – индекс изменения объема произведенной продукции в фактических ценах по плану;

$I_{нт}^{нл}$ – индекс изменения производительности труда по плану;

$I_{ч}^{нл}$ – индекс среднесписочной численности работников по плану;

$I_{опн\phi.ч}^{нл}$ – индекс динамики объема производимой продукции, товаров (работ, услуг) в сопоставимых ценах;

$I_{рзн}^{пред.}$ – индекс предельного роста реальной заработной платы по плану;

$K_{ц}^{nl}$ – поправочный коэффициент, учитывающий соотношение индекса цен на продукцию (работы, услуги) коммерческой организации ($I_{ц}^{nl}$) и индекса потребительских цен в плановом перио-

де ($I_{пц}^{nl}$): $K_{ц}^{nl} = 1,0$ при $\frac{I_{пц}^{nl}}{I_{ц}^{nl}} \geq 1$; $K_{ц}^{nl} = \frac{I_{пц}^{nl}}{I_{ц}^{nl}}$ при $\frac{I_{пц}^{nl}}{I_{ц}^{nl}} < 1,0$.

K_n^{nl} – поправочный коэффициент, учитывающий реализацию продукции: $K_n^{nl} = 1,0$ при $K_{реал.}^{nl} \geq 1,0$; $K_n^{nl} = K_{реал.}^{nl}$ при $K_{реал.}^{nl} < 1,0$.

$(K_{реал.}^{nl} = \frac{ВРП}{ОПП_{ф.ц.}}$, где $ОПП_{ф.ц.}$ – объем производства продукции

(работ, услуг) в фактических ценах, руб.; $ВРП$ – выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг в фактических ценах, руб.)

2. Расчет индекса необходимого роста средней заработной платы в плановом году ($I_{зн}^{необх}$) предполагает реализацию четвертого принципа:

$$I_{зн}^{необх} = I_{пт,отм}^{nl} \cdot I_{пц}^{nl}$$

где $I_{пт,отм}^{nl}$ – индекс минимального роста заработной платы за счет роста производительности труда.

В соответствии с «Рекомендациями по усилению взаимосвязи заработной платы и производительности (эффективности) труда в коммерческих организациях», утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2003г. № 163 рост заработной платы на один процент прироста производительности труда по группе технических мероприятий должен находиться в пределах 0,1-0,3%, а по группе организационно-экономических факторов – 0,6-0,9%). Отсюда, минимальный рост реальной заработной платы составляет 0,1% по группе технических мероприятий и 0,6% по группе организационно-экономических факторов.

3. Определение индекса роста средней заработной платы ($I_{зн}^{nl}$), для расчета планового фонда заработной платы на плановый год:

$$I_{зп}^{необх.} \leq I_{зп}^{пл} \leq I_{зп}^{пред.} \quad \text{при} \quad I_{зп}^{необх.} < I_{зп}^{пред.}$$

$$\text{или} \quad I_{зп}^{пл} = I_{зп}^{пред.} \quad \text{при} \quad I_{зп}^{необх.} \geq I_{зп}^{пред.}$$

Конкретное значение индекса роста средней заработной платы определяется с учетом результатов анализа уровня оплаты труда в организации, динамики показателей эффективности использования фонда заработной платы, динамики фондовооруженности работников.

4. Расчет величины фонда заработной платы на плановый год ($\Phi ЗП_з^{пл}$):

$$\Phi ЗП_з^{пл} = \Phi ЗП_з^б \cdot I_ч^{пл} \cdot I_{зп}^{пл},$$

где $\Phi ЗП_з^б$ – базовый фонд заработной платы работников коммерческой организации, руб.

Точность метода повышается, если расчеты по формуле проводятся применительно к каждой категории работников: работники основной и не основной деятельности, в том числе рабочие, руководители, специалисты и другие служащие. При этом расчет планового фонда заработной платы по основной деятельности может производиться по следующей формуле:

$$\Phi ЗП_{зосн}^{пл} = \frac{\Phi ЗП_{зосн}^б \cdot I_{оппс.ц.}^{пл} \cdot I_{зпосн}^{пл}}{I_{птосн}^{пл}},$$

где $\Phi ЗП_{зосн}^б$ – фонд заработной платы работников основной деятельности в базовом периоде;

$I_{оппс.ц.}^{пл}$ – индекс динамики объема производимой продукции, товаров (работ, услуг) в сопоставимых ценах;

$I_{птосн}^{пл}$ – индекс динамики производительности труда работников основной деятельности в плановом периоде;

$I_{зпосн}^{пл}$ – индекс роста средней заработной платы работников основной деятельности по плану (исходя из результатов анализа уровня заработной платы для различных категорий работников могут быть использованы различные индексы роста средней заработной платы).

После расчета фонда заработной платы организации целесообразно уточнить политику оплаты труда на плановый период. Политика оплаты труда может предусматривать увеличение уровня заработной

платы работникам организации (отдельным категориям работников) либо сохранение имеющегося уровня заработной платы. Увеличение же среднемесячной заработной платы может осуществляться за счет: роста тарифной ставки первого разряда; увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции; выплат из прибыли. Таким образом, существует целый ряд альтернативных вариантов политики оплаты труда. Выбор оптимального варианта предлагается осуществлять с учетом конкретных экономических предпосылок, имеющихся в организации предполагает наличие следующих этапов:

1-й этап. Предварительный выбор варианта политики оплаты труда. На основании изучения динамики показателей эффективности использования фонда заработной платы определяются экономические предпосылки увеличения уровня заработной платы определяются. В качестве таких показателей рассматриваются объем произведенной продукции на 1 рубль фонда заработной платы (ФЗП), выручка от реализации продукции на 1 рубль ФЗП, чистая прибыль на 1 рубль ФЗП. Увеличение уровня заработной платы может иметь место при росте любых двух из трех перечисленных показателей. При этом положительная динамика первого показателя указывает на возможность роста тарифной ставки первого разряда, второго – на целесообразность увеличения размера выплат стимулирующего характера, третьего – на допустимость использования чистой прибыли на выплату заработной платы. Различные сочетания динамики перечисленных показателей определяют пять различных вариантов политики оплаты труда [4].

2-й этап. Окончательный выбор варианта политики оплаты труда осуществляется с учетом финансового состояния предприятия. Индикатором финансового неблагополучия является наличие задолженности по оплате труда. В этом случае политика организации должна быть направлена на сохранение имеющегося уровня заработной платы. В случае отсутствия задолженности по оплате труда анализируются коэффициенты, характеризующие платежеспособность и финансовую устойчивость организации. Если расчетные значения коэффициентов выше нормативных, рассматриваются варианты политики оплаты труда, направленные на увеличение уровня среднемесячной заработной платы. В целях оценки возможности использования прибыли на увеличение заработной платы анализируется динамика стоимости основных фондов и уровня фондовооруженности труда. Стабильность или снижение этого показателя указывает на необходимость минимизировать выплаты из прибыли, направляемые на

увеличение заработной платы, и повысить долю прибыли, направляемой на воспроизводство основных фондов.

В том случае, когда выбран вариант политики оплаты труда, связанный с увеличением тарифной ставки первого разряда, осуществляется расчет относительной величины тарифной ставки первого разряда. При расчете тарифной ставки первого разряда учитывается величина планируемого сокращения нерациональных выплат по заработной плате (оплата простоев, оплачиваемых отпусков по инициативе нанимателя и т.п.), которую можно использовать для ее повышения.

Расчет при однократном повышении тарифной ставки первого разряда в течение года может проводиться по формуле:

$$Y_{m.c.} = \left(\frac{\Phi ЗП_3^{nl}}{(\Phi ЗП_3^{\delta} - \Delta \Phi ЗП_{нг}^{nl}) \cdot I_4^{nl}} - 1 \right) \cdot \frac{12}{n} \cdot 100,$$

где n – число месяцев до конца года;

$Y_{m.c.}$ – повышение тарифной ставки первого разряда по отношению к декабрю отчетного года %;

$\Delta \Phi ЗП_{нг}^{nl}$ – величина планируемого сокращения нерациональных выплат, руб.

Расчет при двукратном равномерном повышении тарифной ставки первого разряда в течение года (март, сентябрь) осуществляется по формуле:

$$Y_{m.c.} = \left(\sqrt{3 \frac{\Phi ЗП_3^{nl}}{\Phi ЗП_3^{\delta} - \Delta \Phi ЗП_{нг}^{nl}} + \frac{1}{16} - \frac{3}{4}} \right) \cdot \frac{1}{I_4^{nl}} \cdot 100 - 100$$

При двукратном повышении тарифной ставки первого разряда относительная величина первого повышения может также задаваться с учетом текущего финансового состояния коммерческой организации и действующего порядка повышения тарифной ставки первого разряда. Величина второго повышения определяется сальдовым методом исходя из общей суммы имеющегося фонда заработной платы:

1) расчет фонда заработной платы по условиям оплаты труда базового года:

$$\Phi ЗП_3^{\delta / nl} = (\Phi ЗП_3^{\delta} - \Delta \Phi ЗП_{нг}^{nl}) \cdot I_4^{nl}.$$

2) расчет суммы, необходимой для увеличения тарифной ставки первого разряда на $\Delta TC\%_1$ на период с момента первого повышения тарифной ставки и до конца года (n месяцев):

$$\Delta \Phi ЗП^{m.c.1} = \Phi ЗП_3^{\delta / nл} \cdot I_{m.c.1} \cdot \frac{n}{12}, \text{ где } I_{m.c.1} = \frac{100 + \Delta TC\%_1}{100}$$

3) расчет суммы средств, которые могут быть направлены на следующее повышение тарифной ставки первого разряда:

$$\Delta \Phi ЗП^{m.c.2} = \Phi ЗП_3^{nl} - (\Delta \Phi ЗП^{m.c.1} + \Phi ЗП_3^{\delta / nл})$$

4) расчет относительной величины увеличения тарифной ставки первого разряда на период с момента второго повышения и до конца года (m месяцев):

$$\Delta TC\%_2 = \Delta \Phi ЗП^{m.c.2} \div ((\Phi ЗП_3^{\delta / nл} \div 12 \cdot I_{m.c.1}) \cdot m) \cdot 100$$

Расчетная величина оценивается с учетом законодательно установленного порядка повышения тарифной ставки первого разряда коммерческим организациям и ограничения ее базового предельного размера установленного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г. № 1651. На основе относительной величины увеличения тарифной ставки первого разряда рассчитывается абсолютная величина тарифной ставки первого разряда, а соответственно и тарифные ставки для всех других разрядов, что позволяет выполнить детальный расчет фонда заработной платы поэлементным методом.

Приведенный алгоритм расчета фонда заработной платы и тарифной ставки первого разряда апробирован на РУП «МТЗ» и РУП «МЗОР» и использован при подготовке «Методических рекомендаций по формированию и распределению Фонда заработной платы работников коммерческих организаций отраслей материального производства», разработка которых завершается в Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Литература

1. Долинина, Т. Н. Заработная плата, производительность труда, цены: точки соприкосновения / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. Серия VI. Экономика и управления. — 2001. — Выпуск VII. — С. 51–55.

2. Долинина, Т. Н. Производительность труда и заработная плата: пропорции роста / Т. Н. Долинина, Т. С. Яцковская // Социально-экономическая политика белорусского государства в условиях открытой экономики: материалы междунар. науч.- практ. конф. (Минск, 26 окт. 2005г.). — Мн.: БГЭУ, 2006. — С. 151–153.

3. Долинина, Т. Н. Оплата труда в Республике Беларусь: тенденции и особенности / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. Серия VII. Экономика и управления. — Мн., 2006. — Вып. XIII. — С. 23–28.

4. Долинина, Т. Н. Формирование политики оплаты труда в коммерческих организациях / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. Сер. VII. Экономика и управление. — 2007. — Вып. XV.