

## **ТЕМА 15. ПЛАНИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**15.1. Сущность заработной платы как экономической категории и зависимость ее размера от совокупной производительности.**

**15.2. Зависимость оплаты труда от продуктивности и рационального использования ресурсов.**

**15.3. Методика планирование фонда заработной платы традиционным способом.**

**15.4. Методика планирование ФОТ на основе совокупной производительности.**

**15.5. Планирование заработной платы на основе совокупной производительности.**

Статьи 63-109 Трудового кодекса Республики Беларусь определяют порядок оплаты труда в Республике (это должен студент изучить самостоятельно для практических занятий).

Так же студент должен знать нормы Законов Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы» и Закона Республики Беларусь от 24 апреля 2014 года №134-З О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам минимальной заработной платы», принятого Палатой представителей 2 апреля 2014 года, одобренного Советом Республики 11 апреля 2014 года.

### **15.1. Сущность заработной платы как экономической категории и зависимость ее размера от совокупной производительности**

Учеными стран СНГ заработная плата рассматривается, как: - «основная часть дохода жизненных средств работников, представляющая собой долю чистой продукции (дохода) предприятия...» (Н.А. Волгин) [30, с. 9]. - «Заработная плата формируется в зависимости от профессиональных и квалификационных качеств работника... На дифференциации оплаты труда сказываются состояние экономики и конъюнктура, ситуация на рынке труда» (В. Ракоти) [175, с. 82]. - «... При организации заработной платы на предприятиях..., необходимо установить затраты труда на единицу продукции, которые обеспечили бы не только возмещение понесенных затрат на оплату труда, но и получение прибыли в объеме, необходимом для расширения производства, модернизации и замены применяемой техники и технологии» (В.Н. Гончаров, С.И. Радомский) [205, с. 34].

При том, что российские экономисты В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов и Ю.Г. Одегов считают заработную плату «ценой рабочей силы», а Р.А. Яковлев, Ю.П. Кокин и В.В. Адамчук – «ценой труда», который является объектом купли-продажи, и те и другие связывают механизм её формирования с теорией предельной производительности Дж. Кларка, согласно которой размер заработной платы зависит от производительности труда и факторов производства, характеризующих минимизацию потерь и необоснованного расходования природных ресурсов, эффективность примененной техники и технологии – то есть совокупной производительности [77, с. 434; 13, с. 67].

В количественном отношении ученые-экономисты выделяют от двух до тринадцати функций заработной платы. Основные представлены в табл. 15.1.

При том, что среди ученых-экономистов отсутствует единство мнений в отношении количества функций заработной платы, все выделяют «воспроизводственную» и «стимулирующую».

Большинство ученых сходятся во мнении, что после развала плановой экономики в СССР, ни одна функция не реализована в большинстве бывших союзных Республик.

На основе проведенных исследований, можно выделить необходимые меры для восстановления функций заработной платы:

## Основные функции заработной платы с точки зрения ученых-экономистов

Функция	Функция, определенная учеными											
	Буряк П.Ю. Карпинский Б.А., Григорьева М.И. [26, с.72]	Волгин Н.А., Волгина О.Н. [31, с.67]	Гончаров В.Н. Радомский С.И. [41, с.18]	Есинова Н.И. [80, с.329]	Завиновская Г.Т. [83, с.149]	Калина А.В. [94, с.166]	Колот А.М. [100, с.18]	Мазанова Б.Г. [128, с.30-31]	Тюленева Н.В. [200, с.75-76]	Федченко А. [204, с.235]	Куценко В.И. [115, с.152]	Богиня Д.П. Гришнова О.А. [115, с.152]
Воспроизводственная	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Стимулирующая	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Регулирующая или ресурсно-разместительная	+		+	+	+		+	+			+	+
Социальная	+	+			+	+	+	+		+	+	+
Формирование платежеспособного спроса	+		+	+							+	+
Оптимизационная							+					
Учетно-производственная		+										
Измерительная			+	+						+		
Распределительная			+	+						+		

- для восстановления воспроизводственной функции государство должно располагать достаточным количеством финансовых ресурсов, чтобы обеспечить обоснованный рост МЗП и, соответственно – заработной платы работников бюджетной и непромышленной сферы;

- восстановление стимулирующей функции связано непосредственно с усилением мотивации к высокопроизводительному труду. При этом, необходимость ее восстановления признает большинство ученых как первоочередную в сфере реформирования оплаты труда, что связано с усовершенствованием нормирования труда и тарифного регулирования [99, с. 35; 153, с. 16; 225, с.16];

- восстановление регулирующей (ресурсно-разместительной) функции заработной платы, раскрывающейся в оптимизации размещения рабочей силы по регионам, отраслям и предприятиям с учетом рыночной конъюнктуры, с нашей точки зрения, в современных условиях в большинстве стран СНГ не возможно там, где имеет место значительная дифференциация в оплате труда работников одинаковой квалификации в региональном и отраслевом разрезе, а также между предприятиями (особенно в Украине и России). При этом миграция рабочей силы и отсутствие системы государственного заказа, имевшего место в условиях социализма и позволявшая планировать распределение рабочей силы, не позволяет данную функцию заработной платы восстановить в этих странах;

- восстановление социальной функции заработной платы, отображающей меру живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства, по нашему мнению может быть решено с помощью государственного регулирования в части установления одинакового соотношения прироста заработной платы между отдельными категориями персонала и минимальной части ФОТ в структуре себестоимости при условии роста продуктивности и

производительности труда; в тоже время, в соответствии с теорией фонда заработной платы и предельной производительности, восстановление социальной функции заработной платы прямо пропорционально минимизации издержек и увеличению прибыли;

- восстановление функции формирования платежеспособного спроса населения, на наш взгляд, может быть обеспечено контролем со стороны государства за системой ценообразования и защитой национального производителя от внешней конкуренции, что в условиях либерализации торговли и снижения тарифов на ввоз импорта – невозможно.

При этом, с учётом рассмотренных факторов производства, влияющих на оплату труда и характеризующих качество рабочей силы, на наш взгляд, представляется возможным дополнительно охарактеризовать именно ту функцию заработной платы, которая наиболее четко устанавливает зависимость восстановления воспроизводственной, регулирующей, социальной, распределительной функций и функции формирования платежеспособного спроса населения.

На наш взгляд эта функция заработной платы может быть выражена как «ресурсосберегающая», сущность которой состоит в следующем:

факторы производства определяют степень эффективности использования ресурсов предприятия; при этом областью значения ресурсосберегающей функции является эффективный труд, характеризующийся степенью рационального использования ресурсов и обеспечивающий рост совокупной производительности;

ресурсосберегающая функция заработной платы заключается в установлении прямой зависимости между степенью рационального использования всех ресурсов и оценкой эффективности труда, что позволяет обеспечить доход работников за счет роста совокупной производительности и минимизации затрат при изготовлении продукции (работ, услуг).

## **15.2. Зависимость оплаты труда от продуктивности и рационального использования ресурсов**

Основной принцип формирования источников увеличения средств, направляемых на оплату труда в условиях ресурсосбережения, заключается в следующем: основополагающим первоначалом является объективная возможность такого увеличения, предпосылкой является позитивное воздействие факторов производства при котором соблюдается следующий тип равенства: прирост средств, направляемых на оплату труда должен удовлетворить как самого работника, так и работодателя, имеющего возможность за вычетом этих средств увеличить собственный доход и расширить процесс производства (рис. 15.1).

Труд предусматривает не только достойную заработную плату, но и получение справедливой доли работников в богатстве, созданию которого они способствовали» [82, с. 76]. Под «богатством» в данном случае понимается не только полученная работодателем прибыль, но и полученный экономический эффект в результате снижения себестоимости за счет рационального использования ресурсов и роста продуктивности – именно того показателя, который отражает как количественную, так и качественную компоненту труда.

Именно такой механизм регулирования оплаты труда заложен в различных трактовках самого понятия: - «Оплата труда – частичная компенсация собственником средств производства в денежной или натуральной форме затраченной наемным работником физической, умственной, нервной энергии – оплата за интенсивность и производительность труда...» [222, т.2, с. 627]; «... оплата труда, а точнее, ее размеры, поставлены в прямую зависимость от количества и качества труда работников – субъекта трудового процесса и его трудовой деятельности» [31, с. 7]; «оплата труда – денежный трудовой доход работника, соответствующий результатам затраченного им труда, его

количеству и качеству, учитывающий результаты хозяйственной деятельности предприятия, организации, учреждения и реальные экономические условия расширенного воспроизводства рабочей силы» [168, с. 12].



**Рис. 15.1. Принцип формирования источников увеличения средств, направляемых на оплату труда**

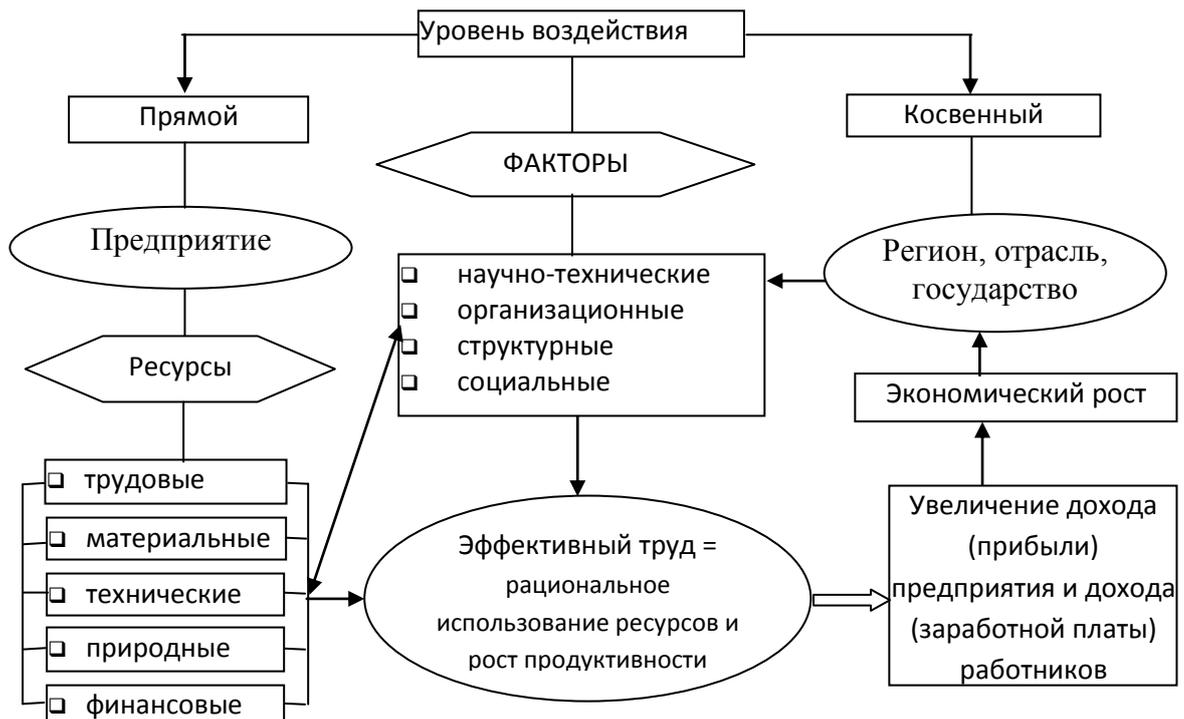
Прямая зависимость между рациональностью использования ресурсов, «экономическим ростом» и увеличением заработной платы отображена Дж. Кейнсом [97, с. 155]. Условно данную зависимость можно представить в виде математической модели:

$$\mathcal{E}p = \sum f(P, C, P), \quad (15.1)$$

где:  $\mathcal{E}p$  – рост реального ВВП;  $P$  – факторы предложения (природные, трудовые, материальные ресурсы, объем основного капитала, технологии);  $C$  – факторы спроса (уровень совокупных расходов);  $P$  – факторы распределения (рациональное использование ресурсов).

В данном случае можно утверждать, что чем рациональнее используются ресурсы ( $P, P$ ), тем в большей степени удовлетворяется спрос, что способствует как росту ВВП, так и росту общего экономического богатства, в т.ч. - заработной платы. При этом, по мнению ученого, на уровень заработной платы оказывают влияние такие факторы, как цена, уровень занятости (спрос и предложение на труд), эффективность использования рабочей силы, производительность труда [97, с. 189-190].

Эффективный труд следует понимать как социально-экономическую категорию, определяющую степень достижения поставленных целей, соотношенную со степенью рационального использования при этом ресурсов. В свою очередь, рациональность использования ресурсов характеризуется продуктивностью, которая измеряется соотношением результатов труда к экономичности затрат (с качественной стороны) и полученным эффектом от труда к понесенным при этом расходам (с количественной стороны), что может быть достигнуто при учете как внешних, так и внутренних факторов общей классификации [188, с. 277]. На этих основах разработана система преобразования факторов, представленная на рис. 15.2.



**Рис. 15.2. Система преобразования факторов, влияющих на оплату труда и рост продуктивности, посредством рационального использования ресурсов**

Следует отметить, что в системе преобразования факторов, влияющих на оплату труда (рис. 15.2), эффективность труда характеризуется не только его производительностью (т.е. затратами живого труда), но и эффективностью всей экономической деятельности, что позволяет измерять и оценивать труд в соотношении с ресурсами и затратами для получения конечного продукта.

Аналогичные зависимости обнаруживаются и у классиков науке о труде и заработной плате.

У П. Самуэльсона росту заработной платы способствует технология, капитал и высокая производительность. В противном случае, как доказывали В. Пэтти, А. Тюрго, Д. Риккардо и Д. Лассаль заработная плата способна удовлетворить потребности работника и его семьи в минимальной степени.

Сторонники «теории фонда заработной платы» А. Смит и Дж. Милл обосновали, что заработная плата – как плата (цена) труда или доход от труда формируется под воздействием спроса на рабочую силу. При этом ее размер зависит от возможности работника обеспечить прирост капитала работодателю, что в условиях нерационального использования (ограниченности) ресурсов не обеспечит не только рост дохода, но даже минимальный физический минимум работника и его семьи.

Представители теории производительности, и в первую очередь Г. Кэрри, А. Маршалл, Дж. Кларк, Кэмпбэлл Р. Макконнелл и Стэнли Л. Брю четко определили зависимость заработной платы от факторов, влияющих на продуктивность, что в условиях роста производительности труда, внедрения техники и экономного использования ресурсов обеспечивает рост заработной платы. Они, как и Ж.-Б. Сэй и Дж. Хикс доказали, что в этом случае устанавливается та цена, которая, с одной стороны – удовлетворяет спрос потребителя, а с другой – приносит дополнительный доход (прибыль) и работодателю, и наемному работнику.

### 15.3. Методика планирование фонда заработной платы традиционным способом

Составляющие элементы фонда заработной платы (или фонда оплаты труда – ФОТ), непосредственно учитывающие результат трудовой деятельности и отражающие конкретный трудовой вклад работника изображены на рис. 15.3.



**Рис. 15.3. Составляющие элементы ФОТ, непосредственно учитывающие результат трудовой деятельности и отражающие конкретный трудовой вклад работника**

Планирование фонда заработной платы, так же как и численности работающих, может осуществляться укрупненным расчетами или более детальными.

Укрупненный расчет плановой величины фонда заработной платы делается по следующей формуле:

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{б} * K' \pm \mathcal{E}_q * ЗП_{пл}, \quad (15.2)$$

где  $\Phi ЗП_{пл}$  – фонд заработной платы на планируемый год, тыс.руб.;  $\Phi ЗП_{б}$  – фонд заработной платы в базисном периоде, тыс.руб.;  $K'$  – коэффициент роста объема производства в плановом периоде;  $\mathcal{E}_q$  – планируемое изменение численности за счет основных технико-экономических факторов, чел;  $ЗП_{пл}$  – среднегодовая заработная плата одного работника в плановом периоде, тыс.руб.

Плановая величина фонда заработной платы может быть определена и путем умножения среднегодовой заработной платы на планируемую численность работников.

При использовании детального способа расчета фонда заработной платы расчета выполняются в зависимости от категории работающих. При планировании фонда заработной платы основных производственных рабочих детальным способом выделяют основную и дополнительную заработную плату.

К *основной заработной плате* относятся прямой фонд заработной платы и премии по действующим премиальным положениям.

К *дополнительной заработной плате* относятся различные выплаты работникам не за выполненную работу, а в соответствии с действующим законодательством. При планировании рассчитываются следующие виды дополнительной заработной платы:

- не освобожденным бригадирам;
- за обучение учеников;
- за работу в ночное время;
- подросткам и кормящим матерям за сокращенный рабочий день;
- оплата очередных и дополнительных отпусков;
- оплата невыходов в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей.

*Не включаются в плановый фонд заработной платы:* оплата за сверхурочные работы; простои, брак не по вине рабочего; премии за счет средств специального назначения и целевых поступлений; вознаграждения по итогам работы за год, вознаграждения за выслугу лет и другие выплаты, носящие характер социальных льгот, дополнительно представляемых по решению трудового коллектива сверх льгот, предусмотренных законодательством.

Прямой фонд заработной платы рассчитывается отдельно для сдельщиков и повременщиков.

Для *сдельщиков* прямой фонд заработной платы определяется на основе трудоемкости производственной программы, т.е. путем умножения нормативной трудоемкости производственной программы на часовые тарифные ставки. Расчет при этом ведется по видам и разрядам работ. На участках (в цехах), где планируется брак по операциям, фонд заработной платы основных производственных рабочих рассчитывается на основе программы запуска изделий по каждой операции.

В формализованном виде расчет *фонда прямой заработной платы рабочих-сдельщиков* ( $\Phi_{зп.сд.}$ ) можно представить в следующем виде:

$$\Phi_{зп.сд.} = T * l_{ч.ср.}, \quad (15.3)$$

где  $T$  – общая трудоемкость работ, необходимая для выполнения производственной программы, норма-часы;  $l_{ч.ср.}$  – среднечасовая тарифная ставка по работам, составляющим трудоемкость программы, руб.

*Прямой фонд заработной платы основных рабочих, оплачиваемых по повременным системам*, рассчитывается исходя из эффективного фонда времени работы одного рабочего (по балансу), их численности и соответствующих тарифных ставок, рассчитанных с учетом принятой ставки первого разряда и действующих тарифных коэффициентов.

Премии определяются на основе действующих премиальных положений.

Доплаты бригадирам, не освобожденным от основной работы, составляют обычно от 10 до 15% тарифной ставки бригадира. Размер оплаты дифференцируется в зависимости от численности бригады.

Доплату за обучение учеников можно планировать в размере 10% от средней тарифной ставки рабочего участка (цеха) за каждого планируемого ученика.

Ночным временем в трудовом праве считается время с 22-00 до 6-00. предприятия самостоятельно в коллективном договоре определяют сумму доплат за работу в ночное время исходя из своих финансовых возможностей.

Для расчета оплаты отпусков можно использовать формулу:

$$\Delta Z_{\text{отг}} = \frac{Z_{\phi}}{D_{\text{я}}} \times D_{\text{отг}}, \quad (15.4)$$

где  $Z_{\phi}$  – фонд заработной платы основных рабочих за минусом оплаты отпусков и невыходов в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей, тыс. руб.;  $D_{\text{отг}}$  – средняя (по балансу) продолжительность отпуска, дн.;  $D_{\text{я}}$  – явочное (по балансу) время, дн.

Аналогичным образом рассчитывается оплата невыходов в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей ( $\Delta Z_{\text{г.о.}}$ ):

$$\Delta Z_{\text{г.о.}} = \frac{Z_{\phi}}{D_{\text{я}}} \times D_{\text{г.о.}}, \quad (15.5)$$

где  $D_{\text{г.о.}}$  – среднее (по балансу) число дней на выполнение государственных и общественных обязанностей, дн.

Планирование дополнительной заработной платы можно производить и укрупненным расчетом. Она может быть определена исходя из суммы основной заработной платы и среднего размера дополнительной заработной платы, установленного на основании анализа соответствующих выплат за предшествующий год (период).

*Оплата труда вспомогательных рабочих*, как правило, производится по повременно-премиальным системам оплаты труда, поэтому фонд их заработной платы планируется аналогично фонду основных рабочих-повременщиков. Исходными данными для планирования фонда заработной платы являются численность вспомогательных рабочих, тарифные ставки, эффективный фонд рабочего времени одного рабочего на плановый период (по балансу).

Для определения месячного фонда заработной платы вспомогательных рабочих необходимо также знать дополнительную заработную плату. Она рассчитывается аналогично расчету дополнительной заработной платы основных рабочих и, как правило, укрупненно. Для упрощения расчетов дополнительную заработную плату вспомогательных рабочих можно принять пропорционально в размере как и для основных рабочих.

*Планирование фонда заработной платы служащих* производится на основании численности данных категорий работников, установленных им должностных окладов и персональных надбавок, действующих премиальных положений.

Численность руководителей и специалистов берется из штатных расписаний цехов и отделов. Должностные оклады рассчитываются исходя из принятой на предприятии ставки первого разряда, присвоенного конкретному работнику разряда и соответствующего ему тарифного коэффициента. Персональные надбавки устанавливаются лишь отдельным руководителям и специалистам и учитываются на основании приказов. Премии определяются на основании действующих премиальных положений.

Кроме расчетов численности и фондов заработной платы в плане по труду производится также расчет средней заработной платы. *Средняя заработная плата* исчисляется отношением планового фонда заработной платы за соответствующий период к среднесписочной численности. Расчеты производятся по предприятию в целом, цехам, категориям работающих.

## **15.4. Методика планирование ФОТ на основе совокупной производительности**

Предлагаемые Методические рекомендации содержат следующую последовательность планирования оплаты труда работников предприятий в условиях ресурсосбережения (рис. 15.4), и связана с выполнением ряда требований:



**Рис. 15.4. Этапы планирования оплаты труда работников предприятий в условиях ресурсосбережения**

1. На предприятии необходимо установить прямую зависимость между объемом средств, направляемых на оплату труда (ЕФОТ), являющихся частью себестоимости продукции (работ, услуг), со всеми статьями расходов в ее структуре. Таким образом, при планировании ЕФОТ на текущий период, анализируются как количественные (объем товарной и реализованной продукции, фонд рабочего времени), так и качественные показатели – сокращение расходов по структуре себестоимости реализованной продукции, увеличение объема чистой продукции, рост эффективности труда и продуктивности производства.

В общем виде, ЕФОТ предприятия рассчитывается по формуле (15.6):

$$ЕФОТ = O_{чп} \cdot N, \text{ тыс. руб.} \quad (15.6)$$

где:  $O_{чп}$  – объем чистой продукции в плановом (текущем) периоде, тыс. руб.;  $N$  – норматив ФОТ на 1 грн. чистой продукции на текущий период, руб.

Норматив ФОТ на 1 руб. чистой продукции на текущий период рассчитывается по формуле (15.7):

$$N = \frac{E\Phi OT_{\phi}}{O_{чб}} \cdot \frac{100 \pm (\Delta E_{\phi} \cdot \Delta K_e)}{100 \pm \Delta K_e}, \text{ руб.} \quad (15.7)$$

где:  $E\Phi OT_{\phi}$  – единый фонд оплаты труда предприятия в базисном периоде, тыс. руб.;  $O_{чб}$  – объем чистой продукции в базисном периоде, тыс. руб.;  $\Delta E_{\phi}$  – экономический эффект от изменения продуктивности производства в текущем периоде, коэф.;  $\Delta K_e$  – изменение эффективности труда в текущем периоде, %.

2. В разработке «Программы организации оплаты труда на принципах ресурсосбережения» (далее – Программа), которая содержит рекомендации в части решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, непосредственное участие принимают работники всех подразделений предприятия, которые в соответствии со своими функциональными обязанностями являются ответственными лицами за решение поставленных задач и, соответственно, имеют право на вознаграждение за их реализацию, что позволяет устранить психологические барьеры, которые могут возникнуть в трудовом коллективе при внедрении повременно-премиальной системы оплаты труда с доплатами за выполнение нормированных заданий и повысить качество всего процесса нормирования труда, которое по определению представляет собой «основу организации труда на предприятии (вид деятельности по управлению предприятием), направленным на установление оптимальных соотношений между расходами и результатами труда...» [174, с. 98].

3. В соответствии с Программой разрабатываются нормированные задания.

Нормированное задание представляет собой комплексную укрупненную норму на объем работ, которую должен выполнить работник или коллектив работников (звено, бригада, отдел, бюро и др.) за определенный период времени (день, неделя, месяц) с соблюдением требований к качеству продукции (работ, услуг) [162, с. 23; 174, с. 135].

при разработке нормированных заданий нельзя рассматривать организацию и нормирование труда лишь с позиции ужесточения норм на рабочих местах основного производства;

организация и нормирование труда должны быть стимуляторами роста его эффективности при учете всех факторов технико-технологического порядка, влияющих на производительность труда, эффективность использования материальных ресурсов, техники и технологии, рациональное использование финансовых ресурсов, что доказывает необходимость разработки нормированных заданий для всех категорий промышленно-производственного персонала;

при разработке нормированных заданий следует произвести бизнес-диагностику каждого рабочего места с целью его своевременного оснащения и обеспечения необходимыми средствами производства, технологией, оснасткой, безопасными условиями труда, объективной оценкой уровня квалификации конкретного работника на данном рабочем месте [95, с. 76];

процесс внедрения нормированных заданий должен быть основан на широком применении нормативов численности в отношении всех категорий работников, что позволит определить как технологическую трудоемкость, так и трудоемкость обслуживания и управления производством, а также требуемый профессионально-квалификационный состав всех исполнителей и произвести обоснованный расчет затрат на оплату их труда;

эффективность реализации данного мероприятия основана на применении таких методов изучения затрат рабочего времени на каждом рабочем месте, как фотография рабочего времени (ФРВ) и хронометраж рабочего времени на основе имеющейся нормативной базой.

4. С учётом выполнения вышеизложенных требований (см пп. 1-3), формируется ЕФОТ предприятия.

Необходимо отметить следующие составляющие элементы разработанного порядка формирования ЕФОТ.

Первоочередным условием является расчет гарантированного ФОТ (ФОТг), включающие гарантированные законодательством и нормами отраслевых соглашений выплаты, предназначенные работникам с учётом их квалификационного уровня и занимаемой должности. Та доля вознаграждения, которая направляется на оплату труда за конкретный его результат – получение экономического эффекта, аккумулируется в фонде авторских вознаграждений (ФОТа).

5. При формировании фонда авторских вознаграждений (ФОТа) следует учитывать, что доплаты и надбавки, аккумулируемые в данной части ЕФОТ предприятия, являются прямым результатом эффективного труда и экономического эффекта, который получает предприятие при решении технико-технологических и организационно-экономических задач, обеспечивающих улучшение качественных показателей хозяйственной деятельности предприятия.

В структуре ЕФОТ  $\Phi OT_a$  рассчитывается нами по формуле (15.8):

$$\Phi OT_a = E\Phi OT - \Phi OT_c = d\Phi OT_{\Delta}, \text{ тыс. руб.} \quad (15.8)$$

где  $d\Phi OT_{\Delta}$ , – часть экономического эффекта, образуемого в ходе решения  $j$ -й задачи технико-технологического или организационно-экономического направления, направляемого на оплату труда конкретных работников (авторов), участвующих в их решении, в виде доплат (надбавок) к тарифной ставке (должностному окладу) в текущем периоде, тыс.руб..

Для формирования  $\Phi OT_a$  на предприятии ежемесячно рассчитывается экономический эффект от решения той или иной задачи, обеспечивающих рост продуктивности производства, по специально разработанным формам. В данном случае, полученный экономический эффект является основой изменения дополнительной заработной платы работников предприятия в виде доплат (надбавок) в пределах ЕФОТ, что, с одной стороны – исключает его перерасход, а с другой – служит основой дифференциации тарифных ставок и должностных окладов в пределах «вилки» между установленными разрядами по ЕТС.

Условно расчёт  $\Phi OT_a$  от решения  $j$ -й задачи ( $\Phi OT_{aj}$ ) представлен нами по формуле (15.9):

$$\Phi OT_{aj} = \Delta \Delta_{\Delta} \cdot j \times \Phi OT_{\Delta}, \text{ тыс.руб.} \quad (15.9)$$

где:  $\Delta \Delta_{\Delta}$  – часть экономического эффекта от реализации  $j$ -й задачи, направляемого в  $\Phi OT_a$ , коэф. (%);  $\Phi OT_{\Delta}$  – фонд оплаты труда базисного периода, тыс. руб.

При этом, если в ФОТг аккумулируется та часть тарифного заработка работника, которая представляет собой минимальные государственные гарантии в соответствии с действующим законодательством и нормами отраслевых соглашений, то в ФОТа – именно та часть, которая отображает действительный квалифицированный уровень и изменяется в пределах “вилки” при действующей тарифной системе оплаты труда (ЕТС). В этом случае, квалифицированный уровень работника определяется при обоснованном расчете качественных показателей, отражающий экономический эффект при решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, и который в своей основе содержит перечень функциональных обязанностей работника в соответствии с занимаемой должностью по требованиям ЕТКС в части установленных нормированных заданий.

Вместе с этим, работники структурных подразделений, участвующие в успешной реализации конкретных задач и получающие за это материальное вознаграждение из  $\Phi OT_a$ , имеют возможность использовать для дальнейшей их реализации средства инновационного фонда, образуемого при получении экономического эффекта в текущем периоде.

6. Образование поощрительного фонда оплаты труда по итогам работы предприятия за текущий период – месяц ( $\Phi OT_n$ ) и фонда премирования по итогам работы за год

( $\Phi OT_{год}$ ) в пределах ЕФОТ является средством дополнительного вознаграждения работников за решение комплексной задачи по разработке и реализации всех мероприятий, обеспечивших экономию ресурсов производства и рост его продуктивности.

В общем виде  $\Phi OT_n$  и  $\Phi OT_{год}$  рассчитываются по формулам (15.10), (15.11):

$$\Phi OT_n = E\Phi OT - \Phi OT_z - \Phi OT_a, \text{ тыс. руб.} \quad (15.10),$$

$$\Phi OT_{год} = \Phi OT_{н.м} - \sum E\Phi OT_j, \text{ тыс. руб.} \quad (15.11)$$

где: обозначения  $E\Phi OT$ ,  $\Phi OT_z$ ,  $\Phi OT_a$  приведены в формулах выше;

$\Phi OT_{н.м}$  – фонд оплаты труда текущего периода, рассчитанный по результатам работы предприятия в базисном и текущем году по разработанной методике, тыс. руб.;

$\sum E\Phi OT_j$  – величина ежемесячно рассчитанного единого фонда оплаты труда в каждом  $j$ -м месяце, определенная путём суммирования значений ЕФОТ за январь – декабрь текущего периода нарастающим итогом, тыс. руб.

При определении  $\Phi OT_{год}$  и расчете  $\Phi OT_{н.м}$  текущего периода на предприятии заполняется разработанная форма отчетности по оплате труда («Ф2/ОТ»).

Следует также отметить, что в основе разработанной системы премирования заложен принцип стоимостного анализа, позволяющего повысить мотивацию работников к снижению затрат на единицу продукции (работ, услуг) – как источнику роста их дохода [29, с. 121].

7. Необходимо обеспечить единообразие при формировании средств, направляемых на оплату труда работников при распределении ЕФОТ между структурными подразделениями.

В общем виде, принцип распределения ЕФОТ между структурными подразделениями в течении текущего периода (месяца) представлен нами в формулах (15.12), (15.13).

$$\Phi OT_i = \Phi OT_{zi} + \Phi OT_{ai} + \Phi OT_{ni}, \text{ тыс.руб.} \quad (15.12)$$

или

$$\Phi OT_i = ((\Phi OT_z \cdot D_i) + (d\Phi OT_{zj} \cdot KTB_i)) + \Phi OT_{ni}, \text{ тыс. руб.} \quad (15.13)$$

где:  $\Phi OT_{zi}$  – гарантированный фонд оплаты труда  $i$ -го структурного подразделения, тыс. грн;  $\Phi OT_z$  – гарантированный фонд оплаты труда предприятия, тыс. руб.;  $D_i$  – доля гарантированного фонда оплаты труда  $i$ -го структурного подразделения в текущем периоде, установленная с учетом минимальных государственных гарантий и норм Генерального и отраслевых соглашений по единой тарифной сетке (ЕТС), включая обязательные надбавки и доплаты, долей единиц;  $\Phi OT_{ai}$  – фонд авторских вознаграждений  $i$ -го структурного подразделения, тыс. руб.;  $\Phi OT_a$  – фонд авторских вознаграждений предприятия, тыс. руб.;  $d\Phi OT_{zj}$  – изменение  $\Phi OT$  предприятия, рассчитанного на основе экономического эффекта от решения конкретной  $j$ -й задачи технико-технологического и организационно-экономического направлений при формировании  $\Phi OT_a$ , тыс. руб.;  $KTB_i$  – коэффициент трудового вклада работников  $i$ -го структурного подразделения в решение  $j$ -й задачи технико-технологического и (или) организационно-экономического направлений при формировании  $\Phi OT_a$ , долей единиц;  $d\Phi OT_{zj} \cdot KTB_i$  – суммарное изменение  $\Phi OT_a$  при решении  $j$ -х задач технико-технологического и организационно-экономического направлений с учетом  $KTB$   $i$ -го структурного подразделения, тыс. руб.;  $\Phi OT_{ni}$  – поощрительный фонд оплаты труда  $i$ -го структурного подразделения на текущий период (месяц), образуемого по остаточному принципу за вычетом средств, предназначенных на оплату труда из  $\Phi OT_{zi}$  и  $\Phi OT_{ai}$ , тыс. руб.

8. При выполнении вышеперечисленных требований к регулированию оплаты труда на предприятии (пп. 1-7), определение размера заработной платы отдельного работника неразрывно связано с формированием и распределением ЕФОТ и его составляющих частей, что позволяет достичь единообразия при оценке конечных результатов работы всего трудового коллектива и каждого его работника.

## 15.5. Планирование заработной платы на основе совокупной производительности

Эффективность такого подхода к определению размера заработной платы отдельного работника предприятия связана с делением заработной платы на основную и дополнительную, оценкой степени выполнения каждым работником нормированных заданий, определением КТВ каждого работника при распределении заработка между членами трудового коллектива внутри структурного подразделения, применением ЕТС и разработанной тарифной сетки, усовершенствованием процедуры проведения аттестации работников всех категорий промышленно-производственного персонала.

Схематически структура заработной платы с доплатами (надбавками) и премиями за выполнение нормированных заданий, обеспечивающих рост продуктивности производства, с учетом источника ее формирования и выплат представлена на рисунке 15.5:

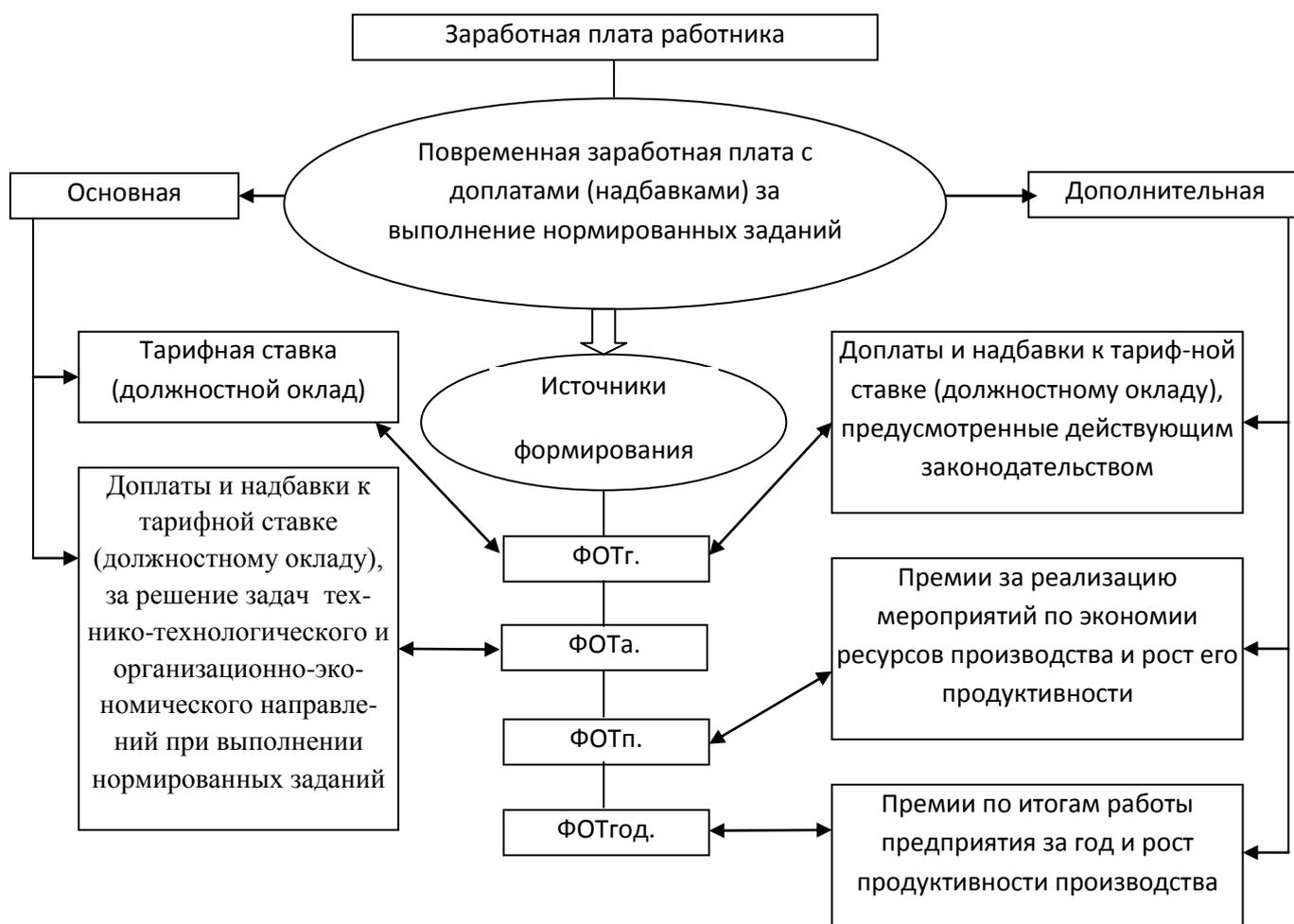


Рис. 15.5. Структура заработной платы работника при повременной оплате труда с учетом источников ее формирования и выплат

В общем виде заработная плата работника ( $Z_{n.p}$ ) по данной системе оплаты труда рассчитывается по формуле (15.14):

$$Z_{n.p} = d\Phi OT_{z_i} + d\Phi OT_{a_i} + d\Phi OT_{n_i} + d\Phi OT_{z_i}, \quad (15.14)$$

где:  $d\Phi OT_{z_i}$  – доля заработной платы работника в гарантированном фонде оплаты труда подразделения ( $\Phi OT_{z_i}$ ), состоящая из выплат по тарифной ставке (должностному окладу) ( $Z_{n.z.p}$ ) и

доплат и надбавок к тарифной ставке (должностному окладу), предусмотренных нормами действующего законодательства ( $Зд.г.р$ ), руб.;  $d\Phi O T a_i$  – доля заработной платы работника в фонде авторских вознаграждений подразделения ( $\Phi O T a_i$ ), состоящая из доплат и надбавок к тарифной ставке (должностному окладу) за решение задач технико-технологического и (или) организационно-экономического направлений, обеспечивших получение экономического эффекта при выполнении нормированных заданий ( $\Sigma Д z_{ip}$ ), руб.;  $d\Phi O T n_i$  – доля заработной платы работника в поощрительном фонде подразделения ( $\Phi O T n_i$ ), состоящая из ежемесячных компенсационных выплат (премий) за разработку и реализацию мероприятий по экономии ресурсов и рост продуктивности производства ( $Пэ.р.р$ ), руб.;  $d\Phi O T г o d_i$  – доля заработной платы работника в годовом фонде премирования работников подразделения ( $\Phi O T г o d_i$ ), состоящая из ежемесячных компенсационных выплат (премий) по итогам работы предприятия за год и рост продуктивности производства ( $Пг o d.р$ ), руб.

Для определения доли заработной платы работника в каждой составляющей части ФОТ подразделения рекомендуется использовать наиболее прогрессивный метод распределения заработной платы между членами трудового коллектива (i-го подразделения) – пропорционально сложности труда и отработанному времени с учетом коэффициента трудового вклада (КТВ).

В более подробном виде такой подход позволяет нам представить заработную плату работника по формуле (15.15):

$$Zn.p = [(Zn.g.m \cdot K_1) \cdot K_2 + Зд.г.р] + \left[ \sum \frac{(C_{вp} \cdot Д z_i p)}{C_{вz_i} \cdot N z_i} \right] + \left[ \frac{\Phi O T n_i}{\sum_{i=1}^{i=p} \Phi P B_p^\phi} \cdot \Phi P B_p^\phi \right] + \left[ \frac{\Phi O T г o d_i}{\sum_{i=1}^{i=p} (N_i \cdot T p \min_i)} \cdot T p \min \right], \text{ грн.} \quad (15.15)$$

**Пояснения к обозначениям формулы (15.15):**

а).  $[(Zn.g.m \cdot K_1) \cdot K_2 + Зд.г.р]$  – средства, выплачиваемые работнику из гарантированного фонда структурного подразделения ( $Zn.g.p$ ), где:  $Zn.g.m$  – минимальная тарифная ставка рабочего 1 разряда, руб.;  $K_1$  – профессионально-квалификационный коэффициент работника, ед.;  $K_2$  – коэффициент рабочего времени работника, ед.;  $Зд.г.р$  – доплаты и надбавки к тарифной ставке (должностному окладу) работника, предусмотрены нормами действующего законодательства, руб.

Профессионально-квалификационный коэффициент работника ( $K_1$ ) рассчитывается по формуле (15.16):

$$K_1 = T p : T_1 = T p \min : T \min, \text{ коеф.} \quad (15.16)$$

где:  $T p$  – тарифная ставка (должностной оклад) работника, руб.;  $T_1$  – тарифная ставка работника 1-го разряда, руб.;  $T p \min$  – минимальная тарифная ставка (должностной оклад) работника за месяц, руб.;  $T \min$  – минимальная тарифная ставка (должностной оклад) работника 1-го разряда за месяц, руб.

Коэффициент рабочего времени работника ( $K_2$ ) рассчитывается по формуле (15.17):

$$K_2 = \Phi P B_p^\phi \div \Phi P B_p^n, \text{ коеф.} \quad (15.17)$$

где:  $\Phi P B_p^\phi$  – фактически отработанное рабочее время работником в текущем периоде (месяце) по таблице, час.;  $\Phi P B_p^n$  – планируемое рабочее время на одного работника в текущем периоде (месяце) в соответствии с балансом, час.

б).  $\sum \frac{(C_{вp} \cdot Д z_i p)}{(C_{вz_i} \cdot N z_i)}$  – средства, выплачиваемые работнику из фонда авторских вознаграждений подразделения ( $Zn.a.p$ ), где:  $C_{вp}$  – среднее значение диапазонов «вилки» работника данной профессионально-квалификационной группы, соответствующее

установленному разряду;  $Dzi_p$  – часть прироста в  $\Phi O T a$  подразделения, полученная при решении  $i$ -й задачи, обеспечивший экономический эффект, в реализации которой участвовал работник и выполнил нормированные задания, руб.;  $Cv_z$  – среднее значение диапазонов «вилки» всех работников подразделения, принявших участие в решении  $i$ -й задачи;  $Nzi$  – количество работников подразделения, принявших участие в реализации  $i$ -й задачи и которым устанавливаются доплаты (надбавки) за ее решение при условии выполненных нормированных заданий, чел.

$$в). \frac{\Phi O T n i}{\sum_{i=1}^{i=p} \Phi P B^{\phi}} \cdot \Phi P B_p^{\phi} \text{ средства, выплачиваемые работнику из поощрительного фонда}$$

структурного подразделения (**Пэ.р.р**), где:  $\Phi O T n i$  – поощрительный фонд  $i$ -го подразделения, руб.;  $\sum_{i=1}^{i=p} \Phi P B^{\phi}$  – фактический фонд рабочего времени работников  $i$ -го подразделения, в течение месяца, час.;  $\Phi P B_p^{\phi}$  – фактический фонд рабочего времени работника  $i$ -го подразделения, в течение месяца, час.

$$г). \left[ \frac{\Phi O T_{г o d i}}{\sum_{i=1}^{i=p} (N_i \cdot T p \min_i)} \cdot T p . \min \right] \text{ средства, выплачиваемые работнику из годового}$$

фонда премирования структурного подразделения (**Пгод.р**), где:  $\Phi O T_{г o d . i}$  – годовой фонд премирования работников  $i$ -го подразделения, руб.;  $N_i$  – количество работников  $i$ -го подразделения на конец года соответствующей профессионально-квалификационной группы, чел.;  $T p . \min_i$  – минимальная тарифная ставка (должностной оклад) каждого работника  $i$ -го подразделения в соответствии с профессионально-квалификационной группой, руб.;  $T p . \min$  – минимальная тарифная ставка (должностной оклад) работника в соответствии с профессионально-квалификационной группой на конец года, руб.

Трудовой кодекс Республики Беларусь / Зарегистрировано в НРПА РБ 27 июля 1999 г. N 2/70; Принят Палатой представителей 8 июня 1999 года; Одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года / <http://pravo.levonevsky.org/kodeksby/201002/kod18/index.htm>

"Закон Республики Беларусь Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ от 24 апреля 2014 года №134-З О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам минимальной заработной платы Принят Палатой представителей 2 апреля 2014 года Одобрен Советом Республики 11 апреля 2014 года / <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/97849/116264/F-1258325030/Bel%2014%20134-3.pdf>