

**Т. А. Кузьменко,  
И. Н. Ревега**

## **МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДОВ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕАЛЬНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ**

Организация оплаты труда заключается в построении и обеспечении взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты. Чтобы обеспечить оптимальное соотношение между величиной трудового вклада и получаемой суммой денежных средств, организация оплаты труда должна включать три необходимых элемента:

- механизм оценки качества труда и условий трудовой деятельности (тарифная система, система контрактов и т. п.);
- механизм оценки необходимых затрат труда на данном рабочем месте или нормированного результата труда, являющегося условием получения вознаграждения (нормы труда, нормированные задания и пр.);
- механизм установления зависимости между трудовым вкладом, его эффективностью, мерой участия в коллективном доходе, суммой выплачиваемых денежных средств формы и системы оплаты труда).

Все эти элементы организации оплаты труда взаимосвязаны и через эту взаимосвязь осуществляется реализация принципов оплаты труда. Что касается принципа равной оплаты за равный труд, то в условиях формирования рынка труда эти соотношения в большей степени обуславливаются колебаниями спроса и предложения на рабочую силу в региональном, отраслевом, профессиональном аспектах. Последовательность работы по организации оплаты труда предполагает решение задач, объединенных в три крупных блока:

- 1) выбор способа формирования основной заработной платы;
- 2) выбор формы оплаты труда;
- 3) выбор системы оплаты труда или механизма регулирования.

Сначала предприятие выбирает способ формирования основной гарантированной заработной платы, которая зависит от квалификации уровня работника и должна занимать определяющую часть в общей заработной плате. В наших условиях это порядка 65–70%. Все многообразие существующих способов на практике укладывается в два: тарифный и бестарифный способ формирования основной заработной платы. В свою очередь тарифный способ может осуществляться по одному из двух вариантов.

- С использованием Единой тарифно-квалификационной сетки работ и профессий рабочих (с сохранением регламентирующей ее роли в части определения разрядов при построении тарифных сеток).

- С применением Единой заводской тарифной сетки, построенной по аналогии с такой для категории работников в бюджетной сферы.

Наиболее распространено использование тарифного способа. На его основе рассчитывается дифференциация заработной платы рабочих разной квалификации, но в силу постоянного изменения экономического положения предприятия приходится часто менять все элементы тарифной системы, что приводит к большим трудозатратам. Последнее время все больше распространение получают бестарифные варианты заработной платы, которые позволяют поставить в прямую зависимость фактические экономические результаты работы предприятия от заработной платы.

Следующим в последовательности работ в организации заработной платы является выбор форм оплаты труда: повременной, сдельной и окладной. Для каждой категории работников, исходя из условий работы, возможно использование той или иной оплаты труда. Повременная форма оплаты труда предполагает, что основная заработная плата начисляется исходя из квалификационного уровня работника и отработанного времени. Сдельная форма оплаты труда исходит из начисления основной заработной платы за количество выработанной продукции работником и величины заработной платы в единице продукции.

При выборе форм оплаты труда на предприятии учитываются особенности технологического процесса, используемого оборудования, организации производства и труда. Требования к качеству работы, необходимость сочетания личных и коллективных интересов. Чтобы учесть все эти особенности, необходимо при организации оплаты труда использовать и такой ее элемент, как нормирование труда, позволяющее установить соответствие между затратами труда и размером его оплаты в конкретных организационно-технических условиях. Поэтому вся система норм труда находит непосредственное применение при использовании тарифной системы и формы организации заработной платы.

Различают два уровня оплаты труда. Первый уровень – уровень предприятия, это механизм формирования средств, предназначенных на оплату труда работников, то есть механизм формирования фондов оплаты труда (ФОТ). Второй уровень – уровень работника, механизм распределе-

ния ФОТ между работниками в форме их заработной платы в соответствии с конкретными условиями показателями и критериями.

Анализ заработной платы работников начинается с анализ источников ФОТ.

Регулирование объемов ФОТ на предприятиях, независимо от форм собственности и хозяйствования, осуществлялось различными методами. Например, ФОТ определялся как произведение средней зарплаты и среднесписочной численности работников. В условиях первой и второй моделей хозрасчета начала 90-х годов действовали свои специфические регуляторы. До января 1996 г. осуществлялось по средствам так называемого «закона шести (раньше четырех) минимальных окладов». Суть его в том, что если предприятие формировало ФОТ объемом не более:

$$6n \times ЗП_{\min},$$

где  $n$  – численность рабочих на предприятии;

$ЗП_{\min}$  – минимальная заработная плата, установленная государством, то эти средства рассматривались как себестоимость и налогом не облагались. В том случае, если ФОТ превышал данный объем, то сумма превышенная облагалась налогом по ставке налогообложения прибыли.

С января 1996 г. такой механизм регулирования ФОТ официально отменен. С одной стороны – это не плохо, так как расширяется самостоятельность основного звена экономики в распределении заработанных средств (дохода и прибыли предприятия). С другой стороны, полная бесконтрольность государства за формированием ФОТ предприятий может иметь серьезные негативные последствия. В частности, опасения следует связывать с двумя аспектами.

Во-первых, в результате снятия всех блокировок с механизма формирования ФОТ дифференциация в доходах населения может резко увеличиться и достигнуть трехзначного числа. Причем здесь, к сожалению, речь идет о глубоком расслоении работников по уровню оплаты в зависимости не от квалификации и фактических результатов их труда, а от отрасли, формы собственности и других субъективных условий, соответствующих конкретному предприятию, что может «взвинтить» социальную напряженность в обществе.

Во-вторых, учитывая крайне низкие заработки работников, руководители предприятий подавляющую часть объемов остаточных (после

налогообложения) доходов и прибыли будут использовать на оплату труда. В результате не останется или будет крайне мало средств на развитие производства, науку и технику, падение производства и еще большем отставании от Запада в техническом оснащении и развитии. То же самое может случиться с социальным развитием. Предприятия будут жить сегодняшним днем, не заботясь о перспективе. Поэтому необходимо сохранить механизм регулирования формирования ФОТ предприятий, но не на уровне государства, как это было раньше, а в пределах самой организации. Например, суть его, на наш взгляд, может быть в следующем. Каждому предприятию устанавливают местный норматив формирования ФОТ (который фиксируется в коллективном договоре или утверждается приказом директора) в зависимости от объема полученного дохода и прибыли. Допустим, на уровне 35% после их налогообложения, для каждого предприятия или отрасли – это свой сугубо индивидуальный показатель. В этом случае ФОТ будет поставлен в прямую зависимость от конечных результатов работы коллектива, то есть повысится заинтересованность предприятий в росте объемов производства, качества продукции и т. д. Кроме того, сохранится гарантия, что у предприятия всегда останутся средства на совершенствование производства и социальное развитие (оставшиеся 65%). Такой опыт регулирования ФОТ уже имеется на ряде отечественных предприятий и его целесообразно использовать. Есть и другие механизмы регулирования ФОТ, идеи которых заложены в проекте постановления Правительства одной из республик Российской Федерации (приложение 1). В данном случае при формировании ФОТ предприятием учитываются конечные результаты его работы, а также специфика отрасли, к которой они принадлежат, численность работающих средний прожиточный минимум трудоспособного населения региона.

При формировании ФОТ немаловажно выявление основных составляющих механизма организации заработной платы, который предлагает к рассмотрению Р. А. Яковлев<sup>1</sup>.

Состав фонда заработной платы и выплата социального характера определен Инструкцией, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 10 июля 1995 г. № 89.

---

<sup>1</sup> Р. А. Яковлев. Оплата труда в организации. М., 2003. 448 с.

В соответствии с инструкцией о составе фонда заработной платы расходы организации, связанные с оплатой труда, и другие выплаты работникам делятся на три части:

- фонд заработной платы;
- выплаты социального характера;
- расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Фонд заработной платы включает:

- Оплату за отработанное время, в том числе оплату труда лиц принятых на работу по совместительству, а также оплату труда работников пенсионного состава: компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, ежемесячные и ежеквартальные вознаграждения за выслугу лет, стаж работы; премии (включая стоимость натуральных премий); стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты; оплата специальных перерывов в работе, выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других организаций.

- Оплату за неотработанное время (оплату ежегодных и дополнительных отпусков; оплату дополнительно предоставленных по коллективному договору отпусков работникам; оплату льготных часов подросткам; оплату труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей; оплату работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови; оплату простоев не по вине работника; оплату за время вынужденного прогула).

- Единовременные поощрительные выплаты (разовые премии, вознаграждения по итогам работы за год и годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), материальная помощь (кроме предоставленной работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т. д., которые относятся к выплатам социального характера), дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций и другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков).

Выплаты на питание, жилье, топливо (стоимость бесплатно предоставляемых работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов, оплата стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде

талонов, по льготным ценам или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством), стоимость бесплатно предоставляемых работникам отдельных отраслей экономики жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за предоставления их бесплатно, средства на возмещение расходов по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством норм и стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива).

Выплаты социального характера – компенсации и социальные льготы, предоставленные работникам, без социальных пособий из государственных бюджетных фондов – надбавка к пенсиям работающим в организации, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда, оплата путевок работникам и членам их семей на лечения, отдых, экскурсии, путешествия за счет средств организации, расходы на погашения ссуд, выданных работникам организации, суммы, предоставленные работникам для первоначального взноса или на погашения кредита на жилищное строительство и др.

К расходам, не относящимся к фонду заработной платы и выплатам социального характера относят:

- Доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т. д.);
- Страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонды обязательного медицинского страхования РФ и взносы за счет средств в негосударственные пенсионные фонды;
- Выплаты из внебюджетных (государственных и негосударственных) фондов, а также по договорам личного, имущественного и иного страхования;
- Стоимость выданных бесплатно форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании, или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам;
- Командировочные расходы;
- Расходы, выплаченные взамен суточным и др.

При составлении статистической отчетности по труду показываются начисленные за отчетный период денежные суммы независимо от источников их выплаты и статей смет в соответствии с платежными документами, по которым с работника произведены расчеты по заработной плате, премия и т. д. независимо от срока их фактической выплаты.

Суммы, начисленные за ежегодные и дополнительные отпуска, включаются в фонд заработной платы следующего месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. Суммы, причитающиеся за дни отпуска в следующем месяце, включаются в фонд заработной платы следующего месяца.

Данные о фонде заработной платы за соответствующий период прошлого года при составлении отчетов по труду показываются в методологии и структуре отчетного периода текущего года.

При натуральной форме оплаты труда и предоставлении социальных выплат в отчеты по труду включаются суммы исходя из расчетов по рыночным ценам, сложившимся в данном регионе на момент начисления. Если товары или продукты предоставляешь по пониженным ценам, то включается разница между их полной стоимостью и суммой, уплаченной работниками.

**Н. В. Карташова,  
Н. В. Каменских**

## **РОЛЬ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЕЖИ**

Проблема безработицы является ключевым вопросом в рыночной экономике, и, не решив его, невозможно наладить эффективную деятельность экономики. В настоящее время существует спрос главным образом на кадры рабочих специальностей. В конце 2003 г. около 80% заявленной предприятиями и организациями в службе занятости потребности в работниках составляли рабочие. При этом они требовались предприятиям как производственной, так и непромышленной сферы. Таким образом, можно констатировать несоответствие между потребностью населения в трудоустройстве и потребностью в кадрах по России в целом и по регионам. Оно касается профессионального состава, запросов и притязаний работников и характера предлагаемой работы.

Рост безработицы свидетельствует и об общем неблагополучии в экономике, ошибках в экономическом курсе правительства. Безработицу как сложное социально-экономическое явление невозможно оценить однозначно. Однако она имеет не только негативное значение. Безработица –