

*О. Н. Пожилова,
Т. П. Тихомирова*

АНАЛИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оплаты труда. Наиболее принципиальным является не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории «зарплата» в изменившихся условиях. Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т. п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

Здесь раскрывается только источник заработной платы, к тому же не совсем конкретно называется этот источник. Кроме того – заработная плата распределяется не только по количеству и качеству труда, но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия.

И определение заработной платы как части совокупного общественного труда, национального дохода, которые формируются на уровне общества, связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования, с общими результатами работы трудового коллектива.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 129) заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами – спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны. Качественная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выражает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

Как экономическое явление заработная плата возникла на определенной стадии развития человеческого общества. На стадии товарного производства и на том его этапе, когда возник промышленный капитал и в обществе появились наемные работники, с одной стороны, и предприниматели – с другой. Вместе с развитием и модификацией отношений товарного производства происходит развитие и модификация содержания и форм проявления всех экономических категорий его характеризующих, в том числе и заработной платы.

Характеристика заработной платы как экономической категории обязательно требует рассмотрения ее содержания применительно к тем или иным этапам развития товарного производства. Поскольку заработная плата есть продукт взаимодействия предпринимателя и работника, то она должна быть рассмотрена и с точки зрения интересов соответствующих сторон. Для работников заработная плата есть доход, который он получает в обмен на свой труд на предприятии предпринимателя и он, естественно, заинтересован в увеличении этого дохода, как и за счет роста цены рабочей силы на рынке труда, так и за счет приложения больших трудовых усилий для получения большего заработка. Для предпринимателя заработная плата всегда есть расход и он стремится к его минимизации в расчете на единицу продукции, как путем более рациональной загрузки работника в течении рабочего времени, так и за счет более эффективной организации труда и производства, повышения его технического уровня, а также за счет более жесткого нормирования труда.

Прежде всего в более полном раскрытии нуждается характеристика заработной платы и проявление ее особенностей в различных моделях экономической организации общества.

Целью данной работы является исследование оплаты труда в бюджетных организациях. Для реализации этой цели решались следующие задачи:

- рассмотрены современные теоретические основы оплаты труда;
- выполнен анализ оплаты труда в бюджетной организации;
- разработаны рекомендации по совершенствованию оплаты труда.

Объектом исследования является бюджетная сфера на примере Управления социальной защиты населения.

Предметом исследования является заработная плата и возможности ее совершенствования.

Управление социальной защиты населения администрации муниципального образования «Советский район, является структурным подразделением администрации муниципального образования «Советский район» и является распорядителем основных фондов и объектов социального обеспечения, состоящих на его балансе.

Всю начисленную в «Управлении» заработную плату можно подразделить на следующие виды:

- основная заработная плата;
- дополнительная заработная плата;
- премии, вознаграждения по итогам работы за год.

Основная заработная плата согласно действующему трудовому законодательству выплачивается работникам не реже, чем два раза в месяц.

Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающих право работника на оплату за неотработанное время. К таким выплатам относятся:

- оплата основного, дополнительного или учебного отпуска;
- компенсации за неиспользованный отпуск;
- выплаты выходного пособия при увольнении;
- выплаты при направлении работника на курсы повышения квалификации;

Все перечисленные выплаты рассчитываются на основе среднего заработка. Порядок исчисления среднего заработка 2000–2001 гг. утвержден Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2000 г. № 38. Во всех случаях средний заработок на день его выплаты не может

быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда (табл. 1).

Таблица 1

Анализ структуры фонда оплаты труда за 2000 г.

Статьи расходов	Сумма, р.		Структура, %		Изменение структуры
	План	Факт	План	Факт	
Основной оклад	494000	396299	10,7	10,8	+0,1
Надбавки к зарплате	1903000	1538553	41,2	42,0	+0,8
Дополнительная оплата труда	567000	463263	12,3	12,6	+0,3
Оплата ежегодных отпусков	615000	503744	13,3	13,8	+0,5
Прочие денежные выплаты	1040000	761485	22,5	20,8	-1,7
Итого	4619000	3663344	100	100	-

Источник: Отчетные данные Управления социальной защиты населения за 2000 г.

Проанализировав данные табл. 1, можно сделать выводы, что основной оклад составляет только 10,8% фонда оплаты труда, а надбавка к заработной плате 42,0%, дополнительная оплата 12,6% и прочие денежные выплаты 20,8%. Их общая доля составляет 75,4% в общем фонде оплаты труда, что очень много. То есть можно сказать, что Управление социальной защиты населения с самого начала планирует своим работникам дополнительные надбавки, так как государство платит своим гражданам очень мало, доля основного оклада составляет 10,8%. В надбавках к заработной плате преобладают премии, установленные в процентах к окладу, хотя условия для премирования не разработаны, надбавки призваны компенсировать низкий уровень оплаты труда. в данном случае целесообразнее, чтобы государство увеличивало оплату труда своим сотрудникам, сократив всевозможные премии и доплаты.

Среднемесячная зарплата за 2000 г. составила 2262,32 р., что очень низко для нашего региона, так как среднемесячная зарплата в нашем районе составила в 2000 г. 3000–4000 р.

Сравнительная структурно-секторная диаграмма фонда оплаты труда за 2000–2001 года приведена на рис. 1, 2.

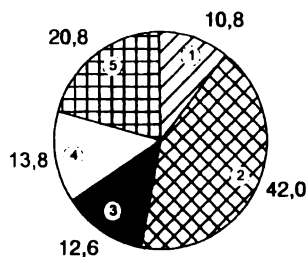


Рис. 1. Структура ФОТ за 2000 г.

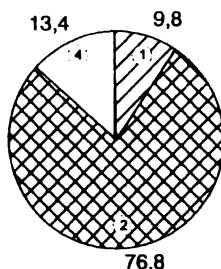


Рис. 2. Структура ФОТ за 2001 г.

1 – основной оклад; 2 – надбавки и премии; 3 – дополнительная оплата труда;
4 – ежегодные отпуска; 5 – прочие денежные выплаты

Таблица 2

Статьи расходов	Расходы, р.		Структура ФЗП		Изменение структуры
	План	Факт	План	Факт	
Основной оклад	758000	729301	11,1	9,8	-1,3
Надбавки к зарплате	5161000	5715000	45,6	76,8	+1,2
Оплата ежегодных отпусков	910000	993565	13,3	13,4	+0,1
Итого	6829000	7438088	100	100	-

Источник: Отчетные данные Управления социальной защиты.

Проанализировав данные табл. 2, можно сделать вывод, что расходы на фонд оплаты труда увеличились на 60088 р. Основную долю в расходах фонда оплаты труда занимает надбавка к зарплате 76,8%. Эти расходы увеличились по сравнению с планом на 554000 р. и составили 5715000 р. Этот вид расходов мог увеличиться из-за решения руководства о выдаче всевозможных выплат и надбавок. Доля основного оклада в фонде оплаты труда составила 9,8%. Величина выплат по основным окладам снизилась на 28699 р. по сравнению с планом и составила 729301 р. Основной причиной может быть снижение численности штатных работников. Доля расходов оплаты ежегодных отпусков составила 13,4%. Их стоимость увеличилась на 83565 р. и составила 993565 р. Основной причиной роста явился рост средней зарплаты. Анализируя фонд оплаты труда, мы видим опять повторение ситуации 2000 г., когда доли надбавок в несколько раз выше доли основного оклада в фонде оплаты труда. Здесь же можно также рекомендовать увеличение основного оклада и ликвидации всевозможных надбавок для то-

го, чтобы зарплата работников была выше, в тоже время расходы на фонд оплаты труда были явными (табл. 3).

Таблица 3

Сравнительный анализ динамики Фонда оплаты труда

Элементы фонда заработной платы	2000 г.		2001 г.		Изменения		Темп роста, %
	Сумма, р.	Удельный вес, %	Сумма, р.	Удельный вес, %	Сумма в р.	Удельный вес, %	
Основной оклад	396299	10,8	729301	9,8	+333002	-1,0	184,0
Надбавки и премии	1538553	42,0	5715222	76,8	+4176669	+34,8	371,5
Дополнительная оплата труда	463263	12,6	-	0	-463263	-12,6	-
Оплата ежегодных отпусков	503744	13,8	993565	13,4	+489294	-0,4	197,2
Прочие денежные выплаты	761485	20,8	-	0	-761485	-20,8	-
Итого	3663344	100	7438088	100	+3774744	-	203,0

Источник: Отчетные данные УСЗН за 2000–2001 гг.

Проанализировав данные табл. 3, можно сделать вывод, что фонд оплаты труда в 2001 г. по сравнению с прошлым годом увеличился на 3774744 р. и составил 7438088 р. Выплаты по основному окладу увеличились на 333002 р. и составили 729301 р. Очень сильно увеличились надбавки и премии к зарплате на 4176669 р. и составили 5715222, темп прироста 271,5%. Кроме того, доля статьи надбавки и премии в общем ФОТ увеличились с 42% до 76,8%. В 2001 г. не выделялись деньги на дополнительную оплату труда и прочие денежные выплаты. Немного увеличились расходы на оплату ежегодных отпусков на 489821 р. и составили 993565 р., темп прироста 97,2%. Поэтому можно сделать вывод, что увеличение фонда оплаты труда произошло в основной массе за счет увеличения статьи надбавки и премии, а не за счет основного оклада, то есть скорее всего за счет местного бюджета и внутренних резервов управления социальной защиты (табл. 4).

Если сравнить среднемесячную заработную плату по категориям работников за 2000–2002 гг., то можно отметить, что ежегодно заработная плата увеличивалась. Рост средней заработной платы в 2001 г. по сравнению с 2000 г. составил от 120,4% до 174,5%, а в 2002 г. по сравнению с 2001 г. от 111,4% до 140,0%. Таким образом, средняя заработная плата в 2001 г. увеличилась в большем раз-

мере, чем в 2002 г. следует отметить неравномерность роста средней заработной платы по категориям работников. Наибольший рост заработной платы наблюдается у младшего медицинского персонала. Он составил в 2001 г. – 174,5%, а в 2002 г. – 138,3%. Наименьший рост заработной платы отмечается у специалистов по выплате пенсий: соответственно 120,4% к 11,4%. Это следует признать правомерным, так как зарплата младшего медицинского персонала в 2000 г. составляла только 35,7% от средней заработной платы специалистов по выплате пенсий, в 2001 г. – 51,7%, а в 2001 – 64,2%. Зарплата социального работника также возросла значительно: в 2001 г. – 165%, в 2002 г. – 139,6%. Ее рост также превысил рост зарплат работников аппарата управления, улучшилось соотношение зарплат социальных работников и работников аппарата управления (соответственно по годам 49,9%; 68,2%; 85,5%).

Таблица 4

Сравнительный анализ месячной заработной платы по категориям (2000–2002 гг.)

Должность работника	Разряд	Среднемесячная зарплата				
		2000 г.	2001 г.	% к 2000 г.	2002 г.	% к 2001 г.
1. Структурные подразделения						
Социальный работник	8	1689,33	2787,53	165,0	3891,99	139,6
Медицинская сестра	9	1935,96	3145,94	162,5	4403,33	140,0
Младший медицинский персонал	4	1210,81	2113,09	174,5	2922,66	138,3
2. Аппарат управления						
Специалист по выплате пенсий	1 кат.	3395	4087,42	120,4	4552,75	111,4

На основе анализа оплаты труда разработаны рекомендации по ее совершенствованию (табл. 5).

Таблица 5

Рекомендации по совершенствованию оплаты труда

Наименование рекомендаций	Содержание	Эффективность
1	2	3
1. Пересмотреть систему окладов	Действующие оклады нужно увеличить, тогда удельный вес оплаты по окладам в фонде оплаты возрастет	Возрастет стимулирующая роль тарифной доли заработной платы, что повысит заинтересованность работников в своей работе

1	2	3
2. Внедрить контрактную форму оплаты	Для ведущих специалистов ввести контрактную форму оплаты труда, в основе которой установлен первоначальный оклад, регулируемый в соответствии с условиями контракта	Возрастет заинтересованность специалистов (руководителей) в работе и увеличится размер оплаты труда
3. Совершенствовать систему премирования	За особые достижения в работе, за личный вклад в работу	Возрастет стимулирование труда на предприятии. Премия позволит наиболее полно использовать принцип личной и коллективной заинтересованности

Сегодня в стране достаточно широкое распространение получила так называемая бестарифная система оплаты труда, в соответствии с которой установление заработной платы работникам основывается на долевым распределении денежных средств, предназначенных на оплату труда. Эти средства, в свою очередь, напрямую зависят от фактических экономических результатов деятельности предприятия.

Суть бестарифной системы оплаты труда сводится к следующему.

Заработная плата персонала состоит из двух частей: основной (основного заработка) и стимулирующей, или премиальной (премиальных выплат). При этом основная часть заработной платы персонала напрямую зависит от выручки от реализации продукции, то есть от денежных сумм, полученных за поставленную (реализованную) покупателям продукцию (товары, работы, услуги), а премиальная часть – от чистой или балансовой прибыли.

Заработная плата определяется по формуле:

$$ЗП = (ОЗ + П) Кп,$$

где ОЗ – основная часть заработной платы работника;

П – премиальная (стимулирующая) часть заработной платы;

Кп – понижающий коэффициент, предполагающий снижение заработной платы в связи с невыполнением производственного задания или неполным использованием рабочего времени.

Составные части (ОЗ) и (П) рассчитываются в соответствии с установленными сторонами (работодателем и работниками) коэффициентами оплаты труда,

определяющими зависимость заработка работника от экономических результатов деятельности предприятия (в нашем случае – от выручки за реализованную продукцию от чистой прибыли).

Эти коэффициенты оплаты труда отражают конкретную ценность работника (как профессионала) для данного предприятия и находятся в пределах от 0,1 до 2. Единичный коэффициент определяется как отношение ФОТ к общему коэффициенту всех работников предприятия. Общий (суммарный) коэффициент оплаты труда всех работников предприятия должен в идеале стремиться к среднесписочной штатной численности работников.

Чтобы подобная система оплаты труда была максимально открытой и соответствовала принципам социальной справедливости, общие границы или «вилки» коэффициентов для всех работников и границы формируемого ФОТ на предприятиях должны устанавливаться коллективным договором.

Предлагаемая система оплаты труда позволяет также оценивать и «количественные» характеристики участия работников в трудовом процессе, для чего и вводится понижающий коэффициент (Кп). Его следует применять, например, в тех случаях, когда работник отработал неполное рабочее время или производственное задание не выполнил полностью.

Рассматриваемый вариант бестарифной системы оплаты труда далек от совершенства. Проблемы могут возникнуть при определении суммарного коэффициента работников предприятия и его увязке с экономическими результатами (выручкой от реализации продукции и чистой – балансовой – прибылью); оценке труда работника в предлагаемой «коэффициентной системе»; установлении соотношения затрат труда различных категорий работников; определении в коллективном договоре размеров ФОТ и «вилки» коэффициентов.

Модель бестарифной системы оплаты труда достаточно гибкая: как основной заработок, так и премиальные выплаты можно устанавливать исходя только из выручки реализации продукции или от чистой выручки от реализации – это поможет оптимизировать налогообложение средств, направляемых на оплату труда. Приемлемы и такие варианты, когда по предлагаемой схеме определяется только основной заработок либо премиальные выплаты (а основной заработок в этом случае назначается на основе должностных окладов).

Предлагаемая система бестарифной оплаты труда будет зависеть от специфики работы каждого конкретного предприятия. Главное, на наш взгляд, – стремиться к позитивным переменам. К ним можно отнести:

Повышение заинтересованности всех работников в улучшении конечных результатов работы предприятия (в увеличении прибыли);

Наглядность, простота и доходчивость системы начисления заработной платы;

Возможность применения данного варианта оплаты труда к различным категориям работников;

Установление определенных границ в дифференциации размеров оплаты труда между самыми высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми группами работников (как в тарифной системе оплаты труда) при сохранении возможности варьировать эту разницу в широких пределах.

Е. В. Попова

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ КОРЕННОГО НАСЕЛЕНИЯ ТЮМЕНСКОГО СЕВЕРА

Опыт Ханты-Мансийского автономного округа в области законодательной деятельности, позволяющей регламентировать различные вопросы социально-экономического развития коренных малочисленных народов севера, является уникальным, прежде всего, потому, что впервые в Российской Федерации были разработаны и закреплены важнейшие правовые нормы.

Основным на важнейших нормативно-правовых актов автономного округа, в той или иной степени затрагивающих важнейшие сферы жизнедеятельности коренных народов Севера является Постановление Думы автономного округа от 16 декабря 1996 г.

Была утверждена Программа обеспечения занятости населения из числа коренных малочисленных народов Севера Ханты-Мансийского автономного округа на 1997–2000 гг., цель которой состоит в формировании системы организационно-экономических, правовых и финансовых механизмов обеспечения занятости коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории автономного округа, путем сохранения и создания рабочих мест в традиционных для них отраслях хозяйствования в условиях интенсивного промышленного освоения региона и развития рыночных отношений.