

ВНУТРИФИРМЕННАЯ ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ ТРУДА: ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ

*Т.Н. Долинина, кандидат экономических наук, доцент
(Белорусский государственный технологический университет)*

В соответствии с действующим в Республике Беларусь законодательством существуют следующие инструменты реализации политики оплаты труда, направленной на увеличение уровня заработной платы:

- увеличение среднемесячной заработной платы за счет роста тарифной ставки первого разряда;
- увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции;
- увеличения выплат из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Различные сочетания перечисленных инструментов определяют альтернативные варианты политики оплаты труда.

Отметим, что, исходя из особенностей действующей в республике системы налогообложения, наиболее «выгодны» для предприятия варианты, связанные с увеличением тарифной ставки первого разряда. Увеличение тарифной ставки первого разряда влечет за собой увеличение суммы выплат стимулирующего характера в пределах существующих ограничений. Вместе с тем, повышая тарифную ставку первого разряда, предприятие берет на себя относительно жесткие обязательства, поскольку снижение тарифной ставки первого разряда практически невозможно даже при неблагоприятной экономической конъюнктуре в связи с негативными социальными последствиями.

Самостоятельное увеличение размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции, возможно лишь в том случае, когда доля этих выплат не достигла максимальной величины, предусмотренной законодательством.

Увеличение суммы выплат из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, как правило, невыгодно, поскольку средства, направляемые на оплату труда из прибыли предприятия, подлежат двойному налогообложению. Вместе с тем в ряде случаев этот вариант оказывается единственно возможным для увеличения среднемесячной заработной платы работникам предприятия.

Наиболее важным накладывающим ограничение фактором при выборе политики оплаты труда является объем средств, которые могут быть направлены на выплату заработной платы. В этой связи формирование внутрифирменной политики оплаты труда требует обязательного экономического обоснования. Ниже представлена технология разработки внутрифирменной политики оплаты труда, базирующаяся на результатах комплексного анализа организации заработной платы, который позволяет сделать заключение о соответствии организации оплаты труда целям и задачам, стоящим перед предприятием.

Выбор оптимального варианта политики оплаты труда осуществляется на основании результатов комплексного анализа организации заработной платы с учетом конкретных экономических предпосылок, имеющихся на предприятии, в соответствии с представленным ниже алгоритмом, предполагающим наличие следующих этапов:

1. *Оценка необходимости увеличения уровня заработной платы.* По результатам анализа кадрового обеспечения предприятия, анализа уровня, динамики, дифференциации заработной платы и социологического анализа устанавливается необходимость увеличения уровня заработной платы, а также те категории и профессионально-квалификационные группы работников, заработная плата которых должна быть повышена в первую очередь или в большей степени, чем других категорий (групп) работников.

2. *Предварительный выбор варианта политики оплаты труда.* На основании изучения динамики показателей эффективности использования фонда заработной платы определяются экономические предпосылки увеличения уровня заработной платы. В качестве таких показателей рассматриваются объем произведенной продукции (работ, услуг) на 1 рубль фонда заработной платы $Z_{\text{опп}}$, выручка от реализации продукции (работ, услуг) на 1 рубль фонда заработной платы $Z_{\text{врп}}$, чистая прибыль на 1 рубль фонда заработной платы $Z_{\text{чп}}$. 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.

На практике могут иметь место различные ситуации, определяющие политику организации в области оплаты труда, и соответствующие ей способы увеличения среднемесячной заработной платы. В таблице рассматриваются все возможные ситуации и варианты политики оплаты труда.

Таблица 2

Варианты внутрифирменной политики оплаты труда

Динамика показателя (увеличение ↑, снижение ↓)			Наличие предпосылок для повышения заработной платы	Внутрифирменная политика оплаты труда
$Z_{\text{опп}}$	$Z_{\text{врп}}$	$Z_{\text{чп}}$		
↑	↑	↑	Имеются предпосылки	Увеличение среднемесячной заработной платы за счет роста тарифной ставки первого разряда, увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг) и выплат из прибыли
↑	↑	↓		Увеличение среднемесячной заработной платы за счет роста тарифной ставки первого разряда, увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг)
↑	↓	↑		Увеличение среднемесячной заработной платы за счет увеличения выплат из прибыли
↓	↑	↑		Увеличение среднемесячной заработной платы за счет увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг) и выплат из прибыли
↑	↓	↓	Отсутствуют предпосылки	Сохранение имеющегося уровня заработной платы
↓	↑	↓		
↓	↓	↑		
↓	↓	↓		

3. *Уточнение 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 предприятия, в частности, коэффициент текущей ликвидности и коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами. Если расчетные значения окажутся выше нормативных, рассматриваются варианты политики оплаты труда, направленные на увеличение уровня среднемесячной заработной платы. Далее предприятием рассматривается возможность использования прибыли на увеличение заработной платы. С этой целью в первую очередь анализируется динамика стоимости основных фондов и уровня фондовооруженности труда. Увеличение фондовооруженности является предпосылкой роста производительности труда и, соответственно, уровня заработной платы. 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. При этом анализируются коэффициенты, характеризующие финансовую устойчивость организации, и, соответственно, ее перспективную платежеспособность, в частности коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами и коэффициент обеспеченности просроченных обязательств активами. По результатам анализа этих финансовых коэффициентов уточняется возможность обновления основных фондов и необходимость пополнения оборотных средств за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации, выбирается соответствующий вариант политики оплаты труда (предусматривающий выплаты из прибыли на увеличение уровня заработной платы в определенном объеме либо не предусматривающий их).

4. *Определение круга мероприятий по реализации выбранного варианта политики оплаты труда* базируется на результатах комплексного анализа по всем трем его направлениям. По результатам анализа основных финансово-экономических и трудовых показателей определяются основные мероприятия, проведение которых позволит реализовать выявленные в процессе анализа резервы экономии фонда заработной платы. На основе анализа организации заработной платы и социологического опроса определяются направления совершенствования системы оплаты труда. В частности, по результатам анализа нормативно-правового обеспечения организации оплаты труда уточняются предоставленные законодательно возможности предприятия по изменению уровня оплаты труда. На основании анализа технического и тарифного нормирования, форм и систем оплаты труда с учетом результатов социологического опроса определяются направления совершенствования тарифной оплаты труда, в том числе возможность увеличения тарифной ставки первого разряда. По итогам анализа системы доплат, надбавок и премирования определяются направления повышения эффективности стимулирования труда.

Политика оплаты труда, сформированная в соответствии с представленным алгоритмом, позволит обеспечить рациональные пропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы и будет способствовать достижению целей, стоящих перед предприятием. В соответствии с выбранным вариантом политики оплаты труда формируется фонд заработной платы на плановый период.