

**Е. Н. Прохоренко**

*Научный руководитель*

**Л. В. Мисникова**

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь*

## **К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Проводимая в Республике Беларусь экономическая и социальная политика направлена на формирование социально ориентированной рыночной экономики. Для реализации поставленных целей необходимо обеспечить усиление экономической мотивации на основе формирования фонда заработной платы и его последующего распределения между подразделениями и отдельными работниками.

При этом мы обращаем внимание на различное понимание авторами категорий «планирование» и «формирование» фонда заработной платы, в то время как в экономической литературе иногда их рассматривают как синонимы [1]. Вместе с тем, экономическая наука определяет планирование, как вид деятельности, связанный с постановкой целей, задач и действий в будущем, а формирование – процесс, в котором чему-либо придается устойчивость, законченность [2]. Под формированием мы будем понимать методику определения фонда заработной платы в текущем времени, как текущую ежемесячную функцию управленческой деятельности.

Реформирование социально-экономических отношений в Беларуси оказало существенное влияние на изменение методики планирования заработной платы. Особенности этого направления деятельности в управлении экономикой прослеживаются в следующем:

– Организации получили полную свободу в выборе систем оплаты труда и методов планирования заработной платы. Сохраняются лишь некоторые ограничения со стороны государства в виде законодательного установления минимальной заработной платы, ряда доплат.

– Не подкрепленная плановыми показателями сверху система планирования заработной платы на уровне организации должна развиваться с целью определения оптимальных размеров прибыли.

– Создание стимулирующей ситуации для подразделений организации, вызывающей необходимость разработки подходов к формированию фонда заработной платы.

В практике формирования фонда заработной платы на уровне организации наиболее распространены и описаны в экономической литературе следующие методы:

– Фонд заработной платы определяется по уровневым нормативам в процентах к объему производства или полученного дохода.

С 1 января 1987 г., когда предприятия и организации переходили на новые условия хозяйствования на всей территории СССР, в основу их хозрасчетной деятельности были положены два подхода к образованию фонда оплаты труда: нормативный и остаточный.

Фондообразующим показателем в первой модели, применяемой в потребительской кооперации, были доходы без учета издержек расходов на оплату труда; во второй – хозрасчетный доход, получаемый после вычета из валового дохода не только названной суммы издержек, но и средств, направленных на выполнение обязательств перед бюджетом, банками и вышестоящими органами управления. Норматив образования фонда оплаты труда определялся по опыту прошлых лет как доля фонда заработной платы в вышеназванных доходах.

Существует множество предложений определения расчетной величины фонда заработной платы.

В частности, российский ученый Н. Волгин предлагает использовать в качестве ориентира величину  $FOT_{min}$  [3].

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «Об усилении зависимости заработной платы работников отраслей экономики от эффективности хозяйствования» от 31 марта 1999 г. № 449 было рекомендовано определять при расчете норматива формирования фонда заработной платы удельный вес расходов по заработной плате за базисный период в добавленной стоимости, а также вносить поправки, исходя из прогнозного соотношения роста производительности труда и заработной платы.

В практике потребительской кооперации в 2004–2006 гг. также применялся нормативный метод формирования фонда заработной платы, определяемый в процентах от доходов по отраслям деятельности. Предлагаемая методика была призвана стимулировать реальный рост дохо-

дов деятельности, создавать определенные условия для роста прибыли в организациях; нацелена на возможность повышения заработной платы в низкооплачиваемых отраслях и организациях за счет более высокого процента отчисления в фонд заработной платы в них; обеспечивала сохранение покупательской способности заработной платы работников потребительской кооперации [4].

В условиях снижения эффективности экономики на государственном уровне шел активный поиск подходов к формированию фонда заработной платы. Каких-либо научно обоснованных размеров доли объемов производства, реализации или дохода, оставляемого на оплату труда, не прослеживается.

– При нормативно-природном методе рост заработной платы рассчитывается на основе использования нормативов его изменения за каждую единицу улучшения показателей, принятых для оценки деятельности (на один процент увеличения производства или реализации) или по нормативам на единицу продукции в натуральном выражении, или на единицу объема, принятую для исчисления производительности труда.

Первый и второй методы связаны с предварительным расчетом ожидаемых в плановом периоде доли заработной платы в общем объеме производимой продукции или процента роста заработной платы на один процент увеличения производства. Здесь используются известные в практике методы корректировки базового фонда заработной платы на изменение производительности труда, трудоемкости продукции, структуры занятых в производстве, вызванные изменениями объемов и ассортимента производимой продукции.

Основой формирования фонда оплаты труда работников в этом случае должна быть его исходная (базисная) величина, определенная посредством анализа данных о фактических выплатах фонда заработной платы в год, предшествующий разработке нормативов. Изменение величины фонда оплаты труда целесообразно увязывать не только с показателями, характеризующими объем деятельности, но и с основными качественными показателями: производительностью труда, издержками (прибылью) и качеством продукции (качеством труда). Это позволяет создать всестороннюю оценку результативности работы трудового коллектива, гарантировав увеличение средств на оплату труда работников по мере роста эффективности деятельности, обеспечить возможность эффективного стимулирования роста основных хозяйственных показателей.

Специалисты часто предлагают исчислять производительность труда, используя показатель дохода. Однако и в традиционном способе измерения производительности есть направления, заслуживающие внимания. Имеется в виду корректировка производительности труда на коэффициент качества продукции или качество труда.

Фонд заработной платы определяется по остаточному принципу. Здесь фонд заработной платы выступает составной частью хозяйственного коммерческого дохода, включающего также и прибыль организации. Он не может быть меньше, чем минимальная ставка, умноженная на численность работников. Предельные размеры фонда заработной платы будут определяться ожидаемой рыночной конъюнктурой по производимой продукции, спросом и предложением рабочей силы, изменениями в уровне производительности и т. д. Однако остаточный принцип никоим образом не нацеливает на улучшение какого-либо показателя в организации. Мотивацию можно обеспечивать при таком подходе только за счет систем оплаты труда.

### Список использованной литературы

1. **Кадровое** дело – практический журнал по кадровой работе [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.kdelo.ru/qa/125906-qqkss4-15-m10-kakoy-poryadok-formirovaniya-fonda-oplaty-truda>. – Дата доступа : 22.10.2020.

2. **Райзберг, Б. А.** Словарь современных экономических терминов / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский. – 4-е изд. – М. : Айрис, 2008. – 480 с.

3. **Волгин, Н.** ВИЛАР: мотивационная основа эффективного труда / Н. Волгин, Е. Валь // Человек и труд. – 2000. – № 4. – С. 75–79.

4. **Анализ** эффективности материального стимулирования в потребительской кооперации и меры по усилению мотивации труда. Этап 1. Теоретическая разработка проблемы, изучение отечественного и зарубежного опыта : отчет о НИР (промежуточ.) / науч. рук. Л. В. Мисникова. – Гомель : Бел. торгово-экон. ун-т потребит. кооп., 2005. – 30 с.