

---

## **ФОРМИРОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

---

**Еремеев Максим Александрович,**

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Саратовского государственного социально-экономического университета; ikublin@mail.ru

**Кублин Игорь Михайлович,**

доктор экономических наук, профессор кафедры маркетинга и рекламного менеджмента Саратовского государственного социально-экономического университета; ikublin@mail.ru

В статье рассмотрены проблемы формирования объективного размера оплаты труда работников предприятий. Приведены примеры иллюстрирующие изменения приростного фонда оплаты труда в различных условиях. Представлены различные методики установления размера фонда оплаты труда в современных организациях.

**Ключевые слова:** экономическая эффективность, оплата труда, экономическое стимулирование, фонд заработной платы, мотивация.

Принципиальным вопросом эффективного функционирования системы оплаты труда является определение величины средств, направляемых на оплату труда, с учетом результатов производственно-хозяйственной деятельности и обязательств предпринимателя по выплате заработной платы перед наемными работниками. Решение данного вопроса сталкивается с такими проблемами, как отсутствие или недостаточная разработанность методов формирования фонда оплаты труда в зависимости от результатов деятельности предприятия, отсутствие способов установления диапазона возможного его сокращения при неблагоприятной ситуации, складывающейся на рынке сбыта продукции.

Вопросам разработки методов взаимозависимости заработной платы и результатов труда посвящены труды многих ученых и специалистов. Широко известны практические эксперименты внедрения различных систем оплаты труда для обеспечения зависимости оплаты труда и индивидуальных либо коллективных вкладов в конечные результаты хозяйственной деятельности предприятий. К их числу можно отнести щекинский метод

научно- производственного объединения «Азот», систему стимулирования ЗАО «АвтоГАЗ+» и Курского машиностроительного объединения. Позитивные результаты этих экспериментов дали импульс к разработке качественно новых нормативных методов формирования фонда оплаты труда. Однако наличие существенных объективных недостатков этих методов, а также субъективный подход к их применению не позволяли в полной мере использовать преимущества нормативного метода, что в совокупности не обеспечивало связи оплаты труда с конечными результатами работы предприятия. В конце XX века на промышленных предприятиях был осуществлен переход многих предприятий на новый метод планирования фонда заработной платы по нормативам затрат на единицу объема продукции. Введенный нормативный метод формирования фонда заработной платы постоянно видоизменялся и совершенствовался. На практике планирования были применены методические указания, рекомендуемые наряду с традиционными методами планирования фонда заработной платы применять дифференцированные, снижающиеся по годам пятилетки нормативы затрат заработной платы на единицу объема выпущенной продукции, которые требовали повышения производительности труда. Впоследствии предпринимались практические меры по установлению зависимости норматива фонда заработной платы от доли прироста объема выпущенной продукции, полученной за счет роста производительности труда. В практику планирования были введены новые элементы выплат работникам, начала шире применяться категория фонда оплаты труда.

Нововведенным методам формирования фонда оплаты труда были присущи определенные недостатки. Применяемые нормативы были субъективными, устанавливались от достигнутого уровня и не имели экономического обоснования и не соответствовали действительности. Отсутствовали также проверенные на практике методические рекомендации и научные разработки по данной проблеме. Постоянные корректировки заработной платы, нарушения стабильности установления и выполнения плановых заданий приводили к возникновению диспропорций между мерой труда и мерой его оплаты. В том виде, в каком он применялся, нормативный метод не мог обеспечить объективное стимулирующее воздействие на повышение производительности труда. В значительной мере ситуация усугублялась уравнительным распределением фонда заработной платы. Результатом этого стало возвращение к преимущественно централизованным методам управления величиной средств, направляемых на оплату труда. Несмотря на отмеченные недостатки, более эффективного метода, чем нормативный, в то время не существовало. Поэтому специальным постановлением Совета Министров СССР был закреплен опыт нормативного метода планирования фонда заработной платы и намечены пути его дальнейшего применения и развития.

На этом усовершенствование нормативного метода формирования фонда заработной платы не закончилось. Следующим этапом его применения

стал широкомасштабный экономический эксперимент, охватывающий ряд отраслей народного хозяйства, который проводился в соответствии с постановлением, предусматривающим дополнительные меры по расширению прав производственных объединений и предприятий промышленности в планировании и производственной деятельности. В рамках проводимого эксперимента предусматривалась отработка механизма установления более тесной связи средств стимулирования труда с конечными результатами работы предприятий. В методическом плане был осуществлен переход от уровневого метода планирования фонда заработной платы к приростному.

Уровневый метод состоял в установлении такой зависимости, при которой величина расходования средств на заработную плату изменялась в соответствии с принятым соотношением темпов роста заработной платы и производительности труда, что обеспечивало в полном размере взаимосвязь между объемом выпуска продукции и фондом оплаты труда. Основную методическую сложность при данном методе формирования фонда оплаты труда представляло обоснование и расчет норматива зарплатоемкости продукции, исходя из сметы расходов и плановых показателей по труду и заработной плате.

Приростный метод был основан на установлении зависимости, при которой увеличение фонда оплаты труда происходило замедленными темпами по сравнению с объемом выпущенной продукции, что обеспечивалось применением корректирующих коэффициентов. Для условий централизованного регулирования оплаты труда введение приростного метода имело ряд положительных моментов, основным из которых была стабильность приростных нормативов и их независимость от конкретных условий производства продукции. Такой подход позволял применять единые отраслевые для групп предприятий нормативы, что призвано было обеспечивать соблюдение заложенных в нормативах пропорций между ростом средней заработной платы и производительности труда.

Однако новые возможности и преимущества хозяйствования в условиях широкомасштабного экономического эксперимента в отношении оплаты труда были реализованы не полностью. В ходе проведения экспериментов и научных исследований не был сформирован методологический механизм формирования базисного фонда оплаты труда. Повышение объема средств на заработную плату не обеспечивалось соответствующими объемами выпуска продукции, что приводило к быстрому сближению темпов роста производительности труда и заработной платы в отраслях, охваченных данным экспериментом.

Как было установлено экспериментально, применяемый приростный метод формирования фонда оплаты труда обладал рядом недостатков, которые состояли в следующем: величина планового фонда оплаты труда в основном зависела от его базисного уровня; у предприятий отсутствовала заинтересованность в повышении производительности труда по отношению к базисному уровню; появлялась затратность в оплате труда, когда

предприятия стремились заложить в базовый фонд оплаты труда различного рода «замаскированные» необоснованные затраты по принципу «чем больше, тем лучше». Несмотря на отмеченные недостатки, данный метод имел достаточно широкое и длительное практическое применение.

С 1984 г. для улучшения экономической ситуации в промышленности для отраслей и предприятий была установлена предельно допустимая величина прироста заработной платы на 1% прироста производительности труда. Данная мера воспринималась как социально и экономически оправданная. Однако ее действенность не была ощутимой.

Введение с 1988 г. полного хозяйственного расчета в производственных отраслях кардинально изменило формы и методы оплаты труда. В зависимости от принятой модели хозрасчета, существовало два варианта формирования средств на оплату труда: по нормативам или по остаточному принципу.

Заметное расширение самостоятельности предприятий при формировании и расходовании средств, направляемых на оплату труда, а вместе с тем увеличение объемов производства за счет повышения цен уже в то время начало приводить к необоснованному завышению выплат по заработной плате и, как следствие, – к инфляции. Введенный в январе 1989 г. порядок определения соотношения между приростом заработной платы и производительностью труда не смог остановить стремительного роста заработной платы. В результате, выплаты по заработной плате не были обеспечены соответствующими потребительскими товарами и услугами и приобретали инфляционный характер.

Сложившиеся условия потребовали от системы государственного управления усиления контроля с необоснованным расходованием средств на оплату труда. В практике планирования было отменено нормативное соотношение между приростом средней заработной платы и приростом производительности труда. Применялся механизм ограничения роста фонда оплаты труда административного характера, который не оказывал существенного влияния на регулирование экономических процессов. Таким образом, несмотря на стремление системы управления и плановых органов добиться повышения производительности труда и увеличения темпов производства, система оплаты и стимулирования труда в жестких рамках централизованного планирования, в сущности, не смогла обеспечить выполнение поставленных задач.

В начале 90-х годов XX века некогда мощная экономическая система государства была практически разрушена. Все ощутимее стали проявляться внутренние кризисные явления, усугубляющие развал действовавшей системы стимулирования и оплаты труда. Это проявилось прежде всего в возникновении отрицательных соотношений в темпах роста производительности труда и заработной платы. С целью преодоления сложившейся кризисной ситуации на основе налогового законодательства предусматривались меры по разделению средств на оплату труда для включения части их в издержки

производства и части - в налогооблагаемую прибыль предприятия. При этом вводилось в практику учета налогообложение суммы превышения средств фонда потребления по отношению к его необлагаемому размеру. Однако в условиях отсутствия рыночной конкуренции, при сохранении устаревших подходов в области ценообразования, размеры вводимых налогов были неощутимыми для предприятий. С января 1991 г. был введен новый порядок взимания налога, согласно которому расчетный фонд потребления определялся исходя из базового уровня, и корректировался прямо пропорционально увеличению (или снижению) объемов выпуска товарной продукции, а с суммы перерасхода взимался налог по установленным ставкам. Несмотря на позитивную направленность, принимаемые меры нельзя было рассматривать как экономически обоснованные прогрессивные, соответствующие требованиям государственного управления.

Следующей попыткой государства сдержать рост инфляционных процессов за счет заработной платы стало введение контроля со стороны банков за регулированием фонда потребления. Однако введенный в действие Налоговый кодекс позволял предприятиям определять фонд оплаты труда самостоятельно, без ограничений со стороны государственных органов, что означало отмену централизованного регулирования оплаты труда. Следствием этого явился неконтролируемый рост заработной платы и отсутствие какого либо управления в области регулирования и организации заработной платы в условиях спада выпуска потребительских товаров и услуг и роста цен.

В условиях инфляции применяемый механизм индексирования заработной платы, а также использование выплат из фонда потребления не позволяли обеспечить должный контроль уровня изменения величины заработной платы, среднегодовой темп роста которой в 1992 г. составил 1049%.

Критическая ситуация в начале 1993 г. в борьбе с инфляцией требовала принятия безотлагательных решений по регулированию заработной платы. В этот период правительство применяло меры по ограничению фондов потребления, что нашло отражение в специальном постановлении Кабинета Министров России «О регулировании фондов потребления», в соответствии с которым было введено новое понятие – фонд потребления и новый порядок регулирования всех его частей, включая фонд оплаты труда. Хотя принятые меры были недостаточно последовательными, однако они дали некоторые положительные результаты. Так как введенный механизм регулирования доходов предприятий не решил проблему инфляции, то с декабря 1993 г. налог на превышение расчетного фонда потребления был отменен.

В начале 1994 г. государственная политика доходов стала опираться на Постановление Кабинета Министров России, предусматривающее контроль над выдачей средств, направляемых на потребление, что ограничило неуправляемость в увеличении фонда потребления. То есть правительство проводило политику ограничения действий предприятий в попытках компенсировать за счет повышения заработной платы рост цен. Однако

мощный кризисный процесс в производстве и социально-экономической сфере достиг таких катастрофических размеров, что экономическая ситуация практически не зависела от принимаемых административных решений.

Наибольшие ограничения вводились на заработную плату, начиная с мая 1995 г. В сущности управление доходами населения рассматривалось как единственный способ решения бюджетных проблем, в соответствии с чем Кабинетом Министров России было принято постановление «Об утверждении порядка определения сумм, которые вносятся в бюджет в связи с превышением фонда потребления». Основной целью введения данного механизма регулирования фонда потребления было обеспечение поступлений в государственный бюджет.

Меры, проводимые по регулированию фонда потребления, противоречили Гражданскому Кодексу РФ, который предусматривал право предприятий самостоятельно определять фонд оплаты труда без ограничения его роста со стороны государственных органов. Однако практически полная отмена действия механизма регулирования общей величины средств потребления предприятий была осуществлена лишь в 1997 г. Поэтому с августа 1996 г. по май 1997 г. государственный контроль над расходованием средств предприятия, направляемых на потребление, фактически отсутствовал.

Таким образом, неоднократно принимавшиеся правительством России и государственными органами управления на протяжении длительного времени попытки создания механизма, ограничивающего рост средств, направляемых на оплату труда, с учетом конечных результатов работы предприятий, не увенчались успехом. Вместе с тем государственный контроль за фондом оплаты труда в настоящее время полностью еще не отменен. С 1999 г. введено государственное регулирование фонда оплаты труда для предприятий-монополистов. На сегодняшний день данное постановление можно рассматривать как официальный механизм государственного регулирования средств, направляемых на потребление, и как одну из действующих методик расчета фонда оплаты труда.

Анализ официальных документов показывает, что принимаемые государством законодательные и нормативные акты зачастую содержат противоречивые определения объекта регулирования – заработной платы и поощрительных фондов. Вследствие отсутствия однозначного законодательного определения фонда потребления предприятиями использовались определения, относящиеся к фонду оплаты труда. То есть с 1995 г. процесс регулирования фонда потребления фактически представлял собой регулирование фонда оплаты труда. Принятая методика его расчета основывалась на приростном методе. Процесс формирования и механизм регулирования приростов показан на рисунке. Зависимость фонда оплаты труда от конечных результатов работы предприятия отражает основные принципиальные положения, регламентированные законодательными актами, принятыми в 1993 – 1995 гг.



Рис. Зависимость фонда оплаты труда от объема выпуска продукции при различных методах его регулирования

На рисунке линия I отражает зависимость в соответствии с механизмом регулирования, определенным постановлением Кабинета Министров России от 31.01.1993 г. №71. Линия II представляет вариант ограничения величины средств, направляемых на фонд оплаты труда, определенного постановлением Кабинета Министров России от 29.01.1994 г. №49. Вариант государственного регулирования фонда оплаты труда по методологии 1995 г. отражен линией III.

Согласно принятым положениям по регулированию, фонд оплаты труда увеличивался пропорционально приросту объема производства с учетом коэффициента корректировки, равному 0,8. В случае снижения объема продукции величина фонда оплаты труда уменьшалась. При этом имело место ускоренное снижение общей величины фонда оплаты труда по отношению к объему продукции (график 1). В экономических условиях того периода применение данной схемы регулирования средств, направляемых на оплату труда, приводило к тому, что предприятия были вынуждены выплачивать штрафы за превышение расчетного фонда оплаты труда, чтобы сохранить заработную плату работников на необходимом уровне, обусловленном существующими социально-экономическими условиями. Данный недостаток привел к тому, что такая система регулирования была отменена.

Вместо нее была введена временная система регулирования, не

лишенная недостатков, так как отсутствовало регулирование фонда оплаты труда при снижении объемов продукции. При этом расчетный фонд оплаты труда сохранялся на уровне базисного. Такая мера обеспечивала сохранение уровня заработной платы работающих, но при снижении объема производства способствовала инфляции. При этом снижалась заинтересованность предприятий в наращивании объемов выпуска продукции. С целью устранения данного недостатка и обеспечения более широких возможностей регулирования фонда оплаты труда, его прямых и поощрительных выплат, с сентября 1995 г. была введена новая система регулирования, предусматривающая сокращение фонда оплаты труда при снижении объемов выпущенной продукции, ступенчато, до 10%. Однако при дальнейшем снижении объемов продукции фонд оплаты труда не сокращался.

Такой механизм регулирования не выполнял функций стимулирования и не способствовал решению задач выхода экономики России из кризисного состояния. Упомянутый выше официальный метод 2006 г. для предприятий-монополистов предусматривает в случае роста объемов производства корректировку расчетного фонда оплаты труда прямо пропорционально изменению выпуска продукции. В случае снижения объемов производства более чем на 30% к базисной величине фонда оплаты труда применяется поправочный коэффициент, равный 0,7 % за 1 %. Сумма превышения фактического фонда оплаты труда над расчетным, определенная с учетом экономии за предыдущий период, облагается штрафом по ставке 30%, соответствующей ставке налога на прибыль. Таким образом, в случае роста объемов производства или его снижения до 30% фонд оплаты труда изменяется прямо пропорционально. В случае снижения объемов выпуска продукции более чем на 30% фонд оплаты труда снижается с замедлением, определяемым коэффициентом 0,7. При этом параметры, определяющие зависимость фонда оплаты труда от объемов производства, установлены для всех предприятий одинаковыми. Однако такой подход к решению поставленной задачи является неприемлемым для многих предприятий разных отраслей промышленности. Это предопределяет необходимость совершенствования методов регулирования, упорядочения и обеспечения механизма увязки средств, направляемых на оплату труда с объемами производства, а также разработки новых систем и методов их регулирования. Устранение основных недостатков действующего механизма регулирования средств, направляемых на оплату труда, прежде всего, следует осуществлять по таким направлениям, как конкретизация методов расчета минимальных границ фонда оплаты труда, ниже которых корректировку не следует производить. Необходимо также усовершенствование методик определения индексов объемов производства, применяемых для корректировки фонда оплаты труда; конкретизация понятий и устранение противоречий в применяемой терминологии.



Своевременная выплата заработной платы возможна в случае обоюдного выполнения своих обязательств работниками и предпринимателями, основные права и обязательства которых зафиксированы в коллективном договоре и контракте. Независимо от конечных результатов работы предприятия предприниматель обязан выплачивать заработную плату наемному работнику за выполненную им работу в пределах обязательств, оговоренных контрактом. При этом предприниматель при необходимости вынужден предпринимать различные меры по покрытию собственных расходов, не ущемляя интересы наемных работников.

#### **Список источников**

1. Расчеты по оплате труда [текст] / под ред. Гузиной И.Э. – М.: ФБК–Пресс, 2003. – 312с.: табл. – (Б-ка сб. "Новое в бух. учете и отчетности в Рос. Федерации"; Вып. 1 (21).
2. Ржаницына, Л.О. Основные направления совершенствования оплаты труда в России [текст] / Л.О. Ржаницына // Проблемы прогнозирования. – 2000. – № 5. – С. 94 – 103.
3. Робинсон, Д. Оплата труда государственных служащих [текст] / Д. Робинсон // Человек и труд. – 1994. – № 8. – С. 103 – 112.
4. Рубцов, Л. Уровень оплаты труда и текучесть кадров: зависимость обратная [текст] / Л. Рубцов, В. Гагаринов // Человек и труд. – 2002. – № 7. – С. 69 – 71.
5. Саликова, Н.М. Социальное партнерство как основа регулирования оплаты труда [текст] / Н.М. Саликова // Современное право. – 2002. – № 7. – С. 9 – 15.

---

## **FORMATION OF PRINCIPLES OF THE EFFECTIVENESS OF THE PAYMENT AND PROMOTE SAFETY**

---

**Eremeev Maksim Aleksandrovich,**

Ph. D. of Economy, Associate Professor of the Chair of Labor Economy and Personnel Management of Saratov State Social and Economical University; ikublin@mail.ru

**Kublin Igor Mikhaylovich,**

Dr. Sc. Of Economy, Professor of the Chair of Marketing and Advertising Management of Saratov Saratov State Social and Economical University; ikublin@mail.ru

The article considers the problem of forming an objective wage employees. Examples are given illustrating the changes incremental payroll under various conditions. Various methods of establishing the amount of payroll in modern organizations.

**Keywords:** economic efficiency, wages, economic incentives, payroll, motivation.