

---

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

---

**Еремеев Максим Александрович**<sup>1</sup>, канд. экон. наук, доц.

**Кублин Игорь Михайлович**<sup>1</sup>, д-р экон. наук, проф.

**Зиroyн Алвард Альбертовна**<sup>2</sup>, канд. экон. наук, доц.

<sup>1</sup> Саратовский социально-экономический институт (филиал) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, ул. Радищева, 89, Саратов, Россия, 410003; e-mail: maxon2005@yandex.ru; ikublin@mail.ru

<sup>2</sup> Российский государственный социальный университет, ул. Вильгельма Пика, 4, стр. 1, Москва, Россия, 129226; e-mail: ziralla@mail.ru

*Цель:* определить метод формирования оплаты труда на промышленных предприятиях, позволяющий работодателю минимизировать расходы на оплату труда своих работников. *Обсуждение:* в современных условиях хозяйствования все большую актуальность приобретает проблема сочетания финансовых интересов предпринимателей и уровня заработной платы наемных работников. В статье проанализированы проблемы, связанные с установлением объективного размера оплаты труда работников промышленных предприятий. Проведен сравнительный анализ моделей изменения оплаты труда и рассмотрены примеры, иллюстрирующие изменения приростного фонда оплаты труда при различных условиях деятельности предприятий. *Результаты:* показано, что приростной метод формирования фонда оплаты труда по сравнению с уровневый методом является более привлекательным для собственника бизнеса с точки зрения реализации возможности экономии средств на оплату труда.

**Ключевые слова:** фонд оплаты труда, приростный и уровневый методы, предприятие, сопоставимая продукция, экономическое стимулирование.

**DOI:** 10.17308/meps.2017.9/1772

### **1. Введение**

В условиях рыночных отношений у предпринимателя имеется реальная возможность на основе договоренности с работниками предприятия установить ту или иную оплату труда. При этом дополнительные выплаты должны быть сопряжены с повышением производительности труда как компенсация «в обмен» на сохранение рабочих мест [6, 12, 14]. В этой связи мо-

жет возникнуть ситуация, при которой промышленные предприятия с устаревшей материально-технической базой могут обеспечивать допустимые результаты производственно-хозяйственной деятельности за счет экономии на издержках, связанных со снижением заработной платы, что в определенной степени препятствует техническому обновлению активной части производственных фондов, внедрению инноваций в производственный процесс и не обеспечивает конкурентоспособность изготавливаемой продукции [11]. К тому же нарушается принцип социальной справедливости, что является характерным для предприятий с низкой рентабельностью, так как требование повышения заработной платы вынуждает предпринимателей задерживать своевременную модернизацию производства или закрывать предприятие.

## **2. Методология исследования**

В случае снижения объемов производства у предпринимателя возникает необходимость сократить выплаты по заработной плате [2, с. 224]. В данной ситуации следует установить пределы возможного снижения заработной платы. Устойчивое сокращение выпуска продукции не может являться основанием для снижения заработной платы. Предприниматель может лишь частично сократить собственные убытки путем уменьшения выплат, не регламентированных нормативными государственными актами [5, с. 91]. Кроме того, существуют определенные надбавки и доплаты, которые определяются законодательством РФ, однако не установлены количественно. Величина таких выплат устанавливается непосредственно предприятием и может фиксироваться в коллективных трудовых договорах и положениях [10, с. 28]. Если надбавки и доплаты имеют установленную величину и порядок выплат, то на период действия положения предприниматель не будет иметь права сокращать выплаты. Сокращению могут подвергаться такие выплаты, как премии или некоторые виды и формы производственного стимулирования [3, с. 78]. Сокращение тарифных ставок, окладов и прочих выплат, предусмотренных коллективным договором и государственными актами, является недопустимым и относится к неправомерным действиям предпринимателей.

В периоды спада производства на предприятиях могут возникать ситуации, при которых наемные работники будут заняты на производстве неполное рабочее время, и совокупный объем выпуска продукции будет сокращаться по независящим от них причинам. Вследствие этого нормы затрат труда не будут выполняться, а заработная плата будет сокращаться [9, с. 69]. В таком случае предприниматель выплачивает только прямую заработную плату за отработанное время или выполненную работу без дополнительных выплат. При дальнейшем сокращении объема производства несоблюдение данного положения может привести к банкротству предприятия [4].

Учитывая, что предприниматель в соответствии с правовыми нормами обязан выплатить всю сумму средств, определяемую трудовым договором,

при формировании фонда заработной платы в зависимости от объемов производства необходимо учитывать его допустимую минимальную величину, которая не может изменяться при снижении объема выпуска продукции, то есть практически остается постоянной величиной. Эта граница не зависит от объемов производства и соответствует стоимости воспроизводства рабочей силы в конкретных социально-экономических условиях.

Графическая интерпретация данного положения показана на рис. 1. При этом на рисунке показаны линии изменения как фонда заработной платы, так и фонда оплаты труда. Уровень минимального фонда заработной платы изображен пунктирной линией. Отклонение минимального уровня фонда заработной платы от базисного можно определить по формуле:

$$\Delta \Phi OT_{\min}^{зр} = \frac{\Phi OT_{\min}}{\Phi OT_{\text{баз}}} \cdot 100\% - 100\%, \quad (1)$$

где  $\Delta \Phi OT_{\min}^{зр}$  – отклонение минимального уровня фонда заработной платы от базисного, %;  $\Phi OT_{\min}$  – минимальный фонд заработной платы;  $\Phi OT_{\text{баз}}$  – базисный фонд заработной платы.

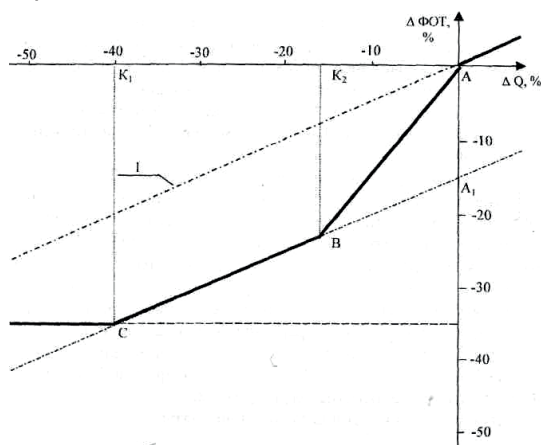


Рис. 1. График изменения приростного фонда оплаты труда при сокращении объемов производства

Следует отметить, что базисный фонд заработной платы учитывает тарифную часть, а также другие выплаты, доля которых может быть достаточно высокой. Вследствие этого объем продукции, при котором фонд заработной платы остается неизменным, является небольшим по отношению к базисной величине. Подводя итог сказанному, подчеркнем, что сокращение фонда оплаты труда в периоды экономического спада может осуществляться до определенного предела (см. рис. 1).

Из рисунка видно, что динамика фонда оплаты труда имеет две точки преломления. Первая отражает уровень, который соответствует минимальному фонду заработной платы, вторая – соответствует необходимой величине фонда заработной платы. Для приростного и уровневых методов формирования фонда оплаты труда позиции первой точки будут совпадать, а второй – отличаться друг от друга.

Так как линия 1 отражает изменение величины приростного фонда оплаты труда, а линия 2 отражает изменение необходимого фонда заработной платы, то величина, представленная отрезком  $AA_1$ , составляет долю выплат сверх установленных в законодательном порядке норм. Отрезок  $AB$  характеризует изменение фонда оплаты труда, при котором рост условно-постоянных затрат компенсируется сокращением выплат, превышающих величину, предусмотренную действующим законодательством. Пересечение отрезков  $AB$  и  $BC$  в точке  $B$  отображает ситуацию, при которой у предпринимателя отсутствует возможность сокращения фонда необходимой заработной платы. В данном случае величина фонда заработной платы будет состоять только из обязательных выплат. Она не может быть более чем при изготовлении объема продукции, которому соответствует точка  $K_2$ . При дальнейшем сокращении объемов производства изменение фонда заработной платы будет определяться ростом переменной части производственного фонда заработной платы.

В качестве корректирующего коэффициента может быть использовано соотношение производственного фонда заработной платы и объема выпуска продукции [8, с. 621]. Снижение фонда заработной платы имеет экономические границы, определяемые величиной минимальной заработной платы. В практических условиях сокращение объема продукции происходит, как правило, по причинам, не зависящим от производственной деятельности наемных работников. На рис. 1 минимальной границе фонда заработной платы соответствует точка  $C$ . Величине объема производства, при котором дальнейшее сокращение фонда заработной платы невозможно, соответствует точка  $K_1$ . В этой связи можно определить также значения величин  $K_1$  и  $K_2$ . Для этого осуществим следующие преобразования при условии равенства расчетных величин фонда оплаты труда и обязательного фонда заработной платы:

$$\text{ФОТ}_{\text{расч}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} \left(1 - \beta \left(1 - \frac{Q_{\phi}}{Q_{\text{баз}}}\right)\right), \quad (2)$$

$$\text{ФОТ}_{\text{обяз}} = \text{ФОТ}_{\text{обяз}} \left(1 - \gamma_{\text{пер}} \left(1 - \frac{Q_{\phi}}{Q_{\text{баз}}}\right)\right), \quad (3)$$

$$\text{ФОТ}_{\text{баз}} \left(1 - \beta \left(1 - \frac{Q_{\phi}}{Q_{\text{баз}}}\right)\right) = \text{ФОТ}_{\text{обяз}} \left(1 - \gamma_{\text{пер}} \left(1 - \frac{Q_{\phi}}{Q_{\text{баз}}}\right)\right). \quad (4)$$

В результате проведенных преобразований получаем:

$$\left(1 - \frac{Q_{\phi}}{Q_{\text{баз}}}\right) = \frac{\text{ФОТ}_{\text{баз}} - \text{ФОТ}_{\text{обяз}}}{\beta \text{ФОТ}_{\text{баз}} - \gamma_{\text{пер}} \text{ФОТ}_{\text{обяз}}}, \quad (5)$$

где  $\beta$ ,  $\gamma$  – коэффициенты корректировки расчетных величин фонда оплаты труда и производственного фонда заработной платы соответственно.

В окончательном виде формула расчета снижения объемов производства, при котором возможно сокращение фонда оплаты труда за счет снижения «добровольных» выплат, будет иметь вид:

$$K_2 = \left(1 - \frac{Q_{\phi}}{Q_{\text{баз}}}\right) = \frac{\text{ФОТ}_{\text{баз}} - \text{ФОТ}_{\text{обяз}}}{\beta \text{ФОТ}_{\text{баз}} - \gamma_{\text{пер}} \text{ФОТ}_{\text{обяз}}}. \quad (6)$$

Изменение величины фонда оплаты труда при сокращении объемов производства продукции в случае использования уровневого метода расчета представлено на рис. 2.

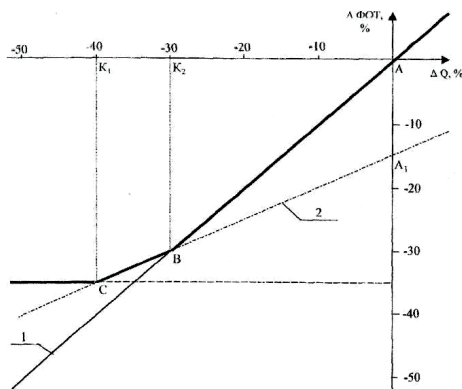


Рис. 2. Зависимость уровневого фонда оплаты труда и выпуска продукции при сокращении объемов производства

Динамика изменения фонда оплаты труда обозначена сплошной линией 1. Линия 2 отражает динамику обязательного фонда заработной платы. По сравнению с приростным методом в данном случае величина изменения объема выпуска продукции, соответствующая точке  $K_2$ , будет существенно отличаться.

Если принять для уровневого фонда оплаты труда корректирующий коэффициент  $\beta = 1$ , то величина, соответствующая значению  $K_2$ , составит:

$$K_2 = \frac{\text{ФОТ}_{\text{баз}} - \text{ФОТ}_{\text{обяз}}}{\text{ФОТ}_{\text{баз}} - \gamma_{\text{пер}} \text{ФОТ}_{\text{обяз}}}. \quad (7)$$

Значение величины  $K_1$  можно определить, исходя из соотношения:

$$\text{ФЗП}_{\text{min}} = \text{ФЗП}_{\text{обяз}} \left( 1 - \gamma_{\text{пер}} \left( 1 - \frac{Q_{\text{ф}}}{Q_{\text{б}}} \right) \right), \quad (8)$$

отсюда

$$K_1 = \frac{\text{ФЗП}_{\text{обяз}} - \text{ФЗП}_{\text{min}}}{\gamma_{\text{пер}} \text{ФЗП}_{\text{обяз}}}. \quad (9)$$

Полученные зависимости отражают величины снижения объемов производства, при которых фонд заработной платы остается неизменным.

Использование рассмотренных методических положений по расчету величин критических значений объема производства позволяет сформулировать общие методические основы определения фонда оплаты труда в случаях, когда объемы производства сокращаются. Так, при снижении объема производства до уровня  $K_2$  величина фонда оплаты труда определяется в соответствии с изложенными ранее методами. При снижении объемов производства в пределах от  $K_2$  до  $K_1$  величина фонда оплаты труда формируется согласно приростному методу, при котором коэффициент корректировки принимается равным доле переменной части фонда заработной платы. Снижение объемов производства ниже точки  $K_1$  приводит к тому, что величина фонда оплаты труда не корректируется, так как соответствует минимально-

му значению фонда зарплаты. В табл. 1 для разных методов представлены формулы расчета фонда оплаты труда при различной интенсивности изменения объемов производства.

Таблица 1

Методические основы определения фонда оплаты труда при изменении объема производства

Пределы изменения	Приростный метод	Пределы изменения	Уровневый метод
$\Delta Q \geq 0$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{баз} (1 - \alpha \Delta Q)$	$\Delta Q \geq 0$ $K_2 \leq Q \leq 0$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{баз} (1 \pm \Delta Q)$
$K_2 \leq Q \leq 0$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{баз} (1 - \beta \Delta Q)$		
$K_1 \leq Q \leq K_2$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{обяз} (1 - \gamma_{пер} \Delta Q)$	$K_1 \leq Q \leq K_2$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{обяз} (1 - \gamma_{пер} \Delta Q)$
$Q \leq K_1$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{min}$	$Q \leq K_1$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{min}$

Соотношения фонда оплаты труда и объемов производства, которые вызывают изменение методики расчета, позволяют определить фонд оплаты труда для различных производственных условий. Определение величины расчетного значения фонда оплаты труда может осуществляться также с использованием графического метода.

Приростный метод формирования фонда оплаты труда является приемлемым для собственника средств производства, так как дает возможность осуществлять выплаты по заработной плате на экономически обоснованном уровне, не ущемляя при этом собственных интересов при относительном приросте условно-постоянных затрат. Кроме того, рост фонда оплаты труда при увеличении объемов выпуска продукции создает условия для предпринимателя по увеличению финансовых накоплений.

Уровневый метод подчеркивает преимущества наемных работников, так как предоставляет им условия по увеличению заработной платы при сокращении объемов производства, а также при их росте. Если собственник средств производства заинтересован в повышении производительности труда наемных работников, он может воспользоваться уровневый методом. В остальных случаях более целесообразным является применение приростного метода. Принятие решения по выбору метода формирования фонда оплаты труда осуществляет только собственник бизнеса.

При использовании показателя товарной продукции в качестве объемного показателя оценки результатов производственной деятельности возникает проблема учета и оценки объемов производства при несопоставимой продукции. Статистическая методология расчета индекса физического объема производства предполагает его определение только для сопоставимой продукции. Несопоставимая продукция при этом не учитывается. Вместе с тем стоимость несопоставимой продукции может существенно колебаться, что оказывает существенное влияние на финансовые результаты деятельности предприятия. В действующей методике сравнение несопоставимой продукции отсутствует. Тем не менее данный показатель необходимо рас-

считывать для всех видов продукции. При этом для новой продукции в качестве сопоставимой цены могут быть приняты цены того периода, в котором данная продукция была реализована.

Необходимость отдельного учета сопоставимой и несопоставимой продукции требует разработки соответствующих методик учета изменения несопоставимой продукции при формировании фонда заработной платы [7, с. 74].

На наш взгляд, учет объемов производства по сопоставимой и несопоставимой продукции необходимо проводить в случае, когда имеют место отклонения в объеме и номенклатуре выпускаемой продукции. Известно, что изменения величины прироста несопоставимой продукции в пределах 1-5% не оказывают существенного влияния на величину расчетного фонда заработной платы.

При наличии значительных отклонений в условиях производства при учете сопоставимой и несопоставимой продукции расчет фонда заработной платы следует производить отдельно по индивидуальным показателям выпуска конкретных видов продукции. При этом переменная часть фонда заработной платы может определяться аналогично приведенной выше методике для сопоставимой продукции. Полученные относительные величины условно-переменной части фонда заработной платы могут использоваться при выпуске несопоставимой продукции так же, как и для сопоставимой, но для каждого вида продукции отдельно. В случае наличия незначительных отличий в условиях выпуска несопоставимой и сопоставимой продукции расчет фонда заработной платы может быть осуществлен на основе показателей, рассчитанных для сопоставимой продукции. При этом индекс роста объема несопоставимой продукции будет определяться по формуле индекса валовой продукции:

$$I_n = \frac{\sum q_1 p_1}{\sum q_0 p_0}, \quad (10)$$

где  $I_n$  – индекс объема несопоставимой продукции;  $q_1, q_0$  – натуральный объем несопоставимой продукции в отчетном и базисном периодах соответственно;  $p_1, p_0$  – цены товара, базисная и действующая соответственно.

Учитывая различия в определении расчетного фонда заработной платы для стабильных условий, искомую величину можно вычислить по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{расч}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}}(1 - \gamma_n)(1 - \alpha(1 - I_n)) + \text{ФОТ}_{\text{баз}} \times \gamma_n(1 - \alpha(1 - I_n)), \quad (11)$$

где  $\gamma_n$  – коэффициент отношения несопоставимой продукции к сопоставимой в базисном периоде.

Отметим, что в отдельные периоды темпы роста сопоставимой и несопоставимой продукции могут существенно отличаться. Приведенная методика, основанная на отдельном учете сопоставимой и несопоставимой продукции, позволяет осуществлять регулирование фонда заработной платы по видам продукции.

В табл. 2 представлен расчет фонда заработной платы по существующей методике определения сопоставимой продукции и расчет рекомендуемого ФОТ с учетом сопоставимой и несопоставимой продукции для одного из предприятий. При этом выпуск несопоставимой продукции для данного предприятия не сопровождается существенными изменениями в условиях производства, что позволяет использовать для определения величины данной продукции методику, принятую для сопоставимой продукции.

Величина производственного фонда заработной платы, рассчитанная по действующей методике, отличается от рекомендуемой. Так, например, во втором квартале в первом случае производственный фонд заработной платы для приростного метода составил 79808,78 тыс. руб., а во втором случае – 77876,31, что на 1933,47 тыс. руб. меньше. Такая разница обусловлена учетом различной динамики сопоставимой и несопоставимой продукции: объем сопоставимой продукции снизился, а несопоставимой возрос. В данном примере сопоставимая продукция определялась в сопоставимых ценах, а несопоставимая – в действующих. Применение двух видов оценки обусловлено тем, что номенклатура несопоставимой продукции достаточно велика, вследствие чего сопоставление физического выпуска несопоставимой продукции по видам изделий является невозможным [1, с. 17].

Таблица 2

Расчет производственного фонда заработной платы по действующей и рекомендуемой методикам учета сопоставимой и несопоставимой продукции

Показатели	Кварталы			
	1	II	III	IV
Товарная продукция в сопоставимых ценах	400330,46	393319,61	480786,02	733576,13
Сопоставимая продукция	371282,08	342006,56	433018,31	635290,48
Несопоставимая продукция	29134,63	55737,20	52612,96	112701,03
Приростный метод формирования ФОТ				
Расчет ФОТ согласно действующей методике определения сопоставимой продукции	80343,72	79808,78	86482,69	105771,23
Расчет ФОТ согласно рекомендуемой методике определения сопоставимой продукции				
ФОТ по сопоставимой продукции	74500,57	67718,07	84417,69	116910,09
ФОТ по несопоставимой продукции	5884,88	10158,23	9656,37	19308,73
Расчетный производственный ФОТ	80385,45	77876,31	94074,06	136218,82
Уровневый метод формирования ФОТ				
Расчет ФОТ согласно действующей методике определения сопоставимой продукции	80384,86	78977,11	96540,04	147299,35
Расчет ФОТ согласно рекомендованной методике определения сопоставимой продукции				
ФОТ сопоставимой продукции	74552,06	68673,64	86948,46	127563,96
ФОТ несопоставимой продукции	5850,12	11191,82	10564,49	22629,95
Расчетный производственный ФОТ	80402,18	79865,46	97512,95	150193,90



### 3. Обсуждение результатов

Рассмотренные положения по совершенствованию методов формирования средств, направляемых на оплату труда, позволяют осуществлять расчет фонда оплаты труда и управление его структурными элементами на основе показателей сопоставимой продукции как в стабильных, так и нестабильных условиях производства. Пример расчета показателей для рассмотренного выше предприятия приведен в табл. 3.

Таблица 3

Расчет фонда оплаты труда по кварталам элементов для предприятия

Наименование показателя	Кварталы			
	I	II	III	IV
Товарная продукция в сопоставимых ценах	400330,46	393319,61	480786,02	733576,13
Сопоставимая продукция в сопоставимых ценах	371282,08	342006,56	433018,31	635290,48
Сопоставимая продукция в действующих ценах	394581,02	387162,34	486651,90	699380,56
Несопоставимая продукция	29134,63	55737,20	52612,96	112701,03
Приростный метод формирования ФОТ				
Фонд заработной платы сопоставимой продукции	74392,44	67718,07	84417,69	116910,09
Фонд заработной платы несопоставимой продукции	5957,86	10158,23	10019,61	19308,73
Расчетный производственный фонд заработной платы	80350,30	77876,31	94437,31	136218,82
Фактические выплаты производственного фонда заработной платы	79229,23	72756,35	104409,47	122064,23
Выплаты из прибыли	1121,07	5119,96	-9972,16	14154,59
Социальные выплаты	4017,52	3893,82	4721,87	6810,94
Индексация	1777,77	3445,50	4092,38	4890,24
Итого социальные выплаты	5795,28	7339,32	8814,25	11701,18
Фактические социальные выплаты	4057,47	6907,44	7246,94	5518,85
Экономия (перерасход)	1737,81	431,88	1567,31	6182,33
Уровневый метод формирования ФОТ				
Фонд заработной платы сопоставимой продукции	74552,06	68673,64	86948,46	127563,96
Фонд заработной платы несопоставимой продукции	5850,12	11191,82	10564,49	22629,95
Расчетный производственный фонд заработной платы	80402,18	79865,46	97512,95	150193,90
Фактические выплаты производственного фонда заработной платы	79229,23	72756,35	104409,47	122064,23
Выплаты из прибыли	1172,95	7109,11	-9972,16	28129,67
Социальные выплаты	4020,11	3993,27	4875,65	7509,70
Индексация	4678,34	9067,11	10769,42	12869,05
Итого социальные выплаты	8698,45	13060,38	15645,07	20378,74
Фактические социальные выплаты	4057,47	6907,4	7246,9	5518,85
Экономия (перерасход)	4640,98	6152,94	8398,13	14859,89

Приведенные варианты расчета средств, направляемых на оплату труда, и структурных элементов отражают общую методику формирования и регулирования производственного фонда заработной платы, социальных выплат, а также определения величины выплат из прибыли для двух методов их формирования. При этом порядок расчета по этим методам определения состоит в следующем. Прежде всего, рассчитываются величины производственного фонда заработной платы по сопоставимой и несопоставимой продукции отдельно. В результате сопоставления расчетных и фактических величин определяется резерв производственных выплат.

В рассматриваемом примере в течение первого, второго и четвертого кварталов имела место экономия производственного фонда заработной платы, в результате чего образовался резерв, который мог бы быть распределен между наемными работниками либо сохранен как резерв на случай возникновения неблагоприятной ситуации. В третьем квартале имел место перерасход производственного фонда заработной платы, который составил для приростного и уровневого методов 9972,16 тыс. руб.

Наряду с производственным фондом заработной платы сформирован фонд социальных выплат, который включает отчисления по нормативам и дополнительные средства, вызванные инфляционными процессами. Разница между фактическими и расчетными начислениями позволяет сформировать резерв социальных выплат.

Расчеты показывают, что сумма средств производственного фонда заработной платы и социальных выплат, рассчитанных согласно приростному методу, меньше, чем аналогичные показатели, определенные по уровневому методу.

#### **4. Заключение**

Изложенное выше подтверждает положение о том, что приростной метод формирования фонда оплаты труда является более привлекательным для собственника бизнеса в части обеспечения экономии средств, направляемых на оплату труда. Одновременно данный метод является более гибким по сравнению с уровнемым. Вместе с тем в отдельные периоды времени собственник бизнеса может использовать уровеньный метод формирования фонда оплаты труда с целью повышения заинтересованности наемных работников в улучшении результатов производства и получения большего размера прибыли в перспективе.

#### **Список источников**

1. Kharcheva I.V., Kontsevaya S., Tinyakova V.I. Analysis of the Salary and Labour Productivity at the Enterprises of the Dairy Industry of Russia and Eastern Europe // *The 25th International Scientific Conference «Agrarian perspectives XXV. Global and European challenges for food production, agribusiness and the rural economy»*,

September 14-16, 2016, Prague, Czech Republic, с. 162-168.

2. Бурмистрова И.К., Иванова Н.А. Безработица в России и меры по снижению напряженности на рынке труда // *Экономические науки*, 2015, no. 126, с. 12-19.

3. Еремеев М.А. Конкурентоспособность программ вознаграждения труда

персонала: формирование и развитие // *Вестник Саратовского государственного технического университета*, 2010, т. 4, no. 1(49), с. 222-227.

4. Еремеев М.А. Перспективы развития института заработной платы в российской экономике // *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета*, 2011, no. 2, с. 76-79.

5. Еремеев М.А. *Формирование механизмов оплаты, стимулирования и компенсации труда*. Саратов, 2012.

6. Еремеев М.А., Кублин И.М. Формирование принципов обеспечения эффективности системы оплаты и стимулирования труда // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2011, no. 1(13), с. 83-92.

7. Зироян М.А., Тинякова В.И., Харчева И.В. Эконометрический подход к анализу стабильности взаимосвязи «заработная плата – производительность труда» в сфере АПК // *Экономика и управление в XXI веке: Сборник материалов международной научно-практической конференции*, 2015, с. 161-166.

8. Кублин И.М., Плеханов С.В., Санинский С.А., Тинякова В.И. Гармонизация производственных и экономических отношений при импортозамещении в АПК // *Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии*, 2017, no. 4-2 (38), с. 71-76.

9. Кублин И.М., Ханин В.М., Тинякова В.И. О применении аппарата нечетких множеств для оценки экономической эффективности затрат на улучшение качества выпускаемой продукции // *Экономика и предпринимательство*, 2015, no. 5-1 (58-1), с. 619-623.

10. Махметова А.Ж.Е., Киселева М.В. Концептуальный подход к организации нормирования труда на предприятии // *Вестник Московского государственного областного университета*. Серия: Экономика, 2013, no. 4, с. 67-71.

11. Овчинникова Т.И., Тинякова В.И. Мотивационные характеристики трудовых ресурсов // *Нормирование и оплата труда в промышленности*, 2014, no. 12, с. 27-31.

12. Тинякова В.И. Адаптивно-рациональный подход к изменению системы вознаграждения персонала // *Нормирование и оплата труда в промышленности*, 2013, no. 11, с. 18-24.

13. Тинякова В.И., Харчева И.В. Тренд-классификационный анализ зависимости производительности труда от средней заработной платы в сельском хозяйстве Московской области // *Вестник АПК Ставрополя*, 2016, no. S1, с. 65-73.

14. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / под ред. Д. Бергер, Л. Бергера. Москва, Альпина Бизнес Букс, 2008.

---

# MODERN PROBLEMS OF WASTE ESTABLISHMENT FOR INDUSTRIAL ENTERPRISES

---

**Eremeev Maksim Aleksandrovich**<sup>1</sup>, Cand. Sc. (Econ.), Doc.

**Kublin Igor Mikhailovich**<sup>1</sup>, Dr. Sc. (Econ.), Prof.

**Ziroyan Alvard Albertovna**<sup>2</sup>, Cand. Sc. (Econ.)

<sup>1</sup> Saratov Social and Economic Institute (branch) of the Russian Economic University named after G.V. Plekhanov, Radishchev st., 89, Saratov, Russia, 410003; e-mail: maxon2005@yandex.ru; ikublin@mail.ru

<sup>2</sup> Russian State Social University, Wilhelm Pieck st., 4, building 1, Moscow, Russia, 129226; e-mail: ziralla@mail.ru

*Purpose:* to determine the method of forming labor remuneration in industrial enterprises, this allows the employer to minimize the costs of paying employees. *Discussion:* the article analyzes the problems connected with the establishment of an objective wage rate for workers in industrial enterprises. The authors carried out a comparative analysis of models of changes in labor remuneration and considered examples illustrating changes in the payroll growth fund under various business conditions. Authors have checked up the theory that the incremental method of formation of the payroll fund is more attractive for the business owner in terms of providing savings. *Results:* the authors have proved that the incremental method of formation of the wage fund in comparison with the level method is more attractive for the business owner in terms of realizing the possibility of saving money for wages.

**Keywords:** payroll fund, incremental and level methods, enterprise, comparable products, economic incentives.

## References

1. Kharcheva I.V., Kontsevaya S., Tinyakova V.I. Analysis of the Salary and Labour Productivity at the Enterprises of the Dairy Industry of Russia and Eastern Europe // *The 25th International Scientific Conference «Agrarian perspectives XXV. Global and European challenges for food production, agribusiness and the rural economy»*. September 14-16, 2016, Prague, Czech Republic, pp. 162-168.

2. Burmistrova I.K., Ivanova N.A. Bezraotitsa v Rossii i meri po snizheniu napryazhennosti na rinke truda [Unemployment in Russia and measures to reduce

tensions on the labor market]. *Economic science*, 2015, no. 126, pp. 12-19. (In Russ.)

3. Eremeev M.A. Konkurentosposobnost' program voznagrazdeniia truda personala: formirovanie i razvitie [The competitiveness of reward programs of work: formation and development]. *Bulletin of Saratov state technical University*, 2010, T. 4, no. 1(49), pp. 222-227. (In Russ.)

4. Eremeev M.A. Perspektivi razvitiia instituta zarabotnoi plati v Rossiiskoi ekonomike [Development prospects of wage Institute in Russian economy]. *Bulletin of the Saratov state socio-economic Uni-*

versity, 2011, no. 2, pp. 76-79. (In Russ.)

5. Ereemeev M.A. *Formirovanie mekhanizmov oplati, stimulirovaniia i kompensatsii truda* [The formation mechanisms of payment, incentives and compensation of labor]. Saratov, 2012. (In Russ.)

6. Ereemeev M.A., Kublin I.M. *Formirovanie printsipov obespecheniia effektivnosti Sistema oplati i stimulirovaniia truda* [Principles formation of effective system of payment and work stimulation]. *Modern economy: problems and solutions*, 2011, no. 1(13), pp. 83-92. (In Russ.)

7. Ziroyan M.A., Tinyakova V.I., Kharcheva I.V. *Ekonometricheskii podkhod k analizu stabil'nosti vzaimosvyazi «zarabotnaya plata – proizvoditel'nost' truda» v sfere APK* [Econometric approach to stability analysis of the relationship «wage – productivity» in agriculture]. *Economy and management in the XXI century: Collection of materials of international scientific-practical conference*, 2015, pp. 161-166. (In Russ.)

8. Kublin I.M., Plekhanov S.V., Sanninskii S.A., Tinyakova V.I. *Garmonizatsiia proizvodstvennikh i ekonomicheskikh ot-noshenii pri importozameshenii v APK* [Harmonization of industrial and economic relations under the import substitution in agriculture]. *Competitiveness in the global world: Economics, science, technology*, 2017, no. 4-2(38), pp. 71-76. (In Russ.)

9. Kublin I.M., Khanin V.M., Tinyakova V.I. *O primenenii apparata nechetskikh mnozhestv dlya otsenki ekonomicheskoi effektivnosti zatrat na uluchshenie kachestva vipuskaemoi produktsii* [About

the use of fuzzy sets in the evaluation of cost-effectiveness to improve the quality of products]. *Economics and entrepreneurship*, 2015, no. 5-1(58-1), pp. 619-623. (In Russ.)

10. Makhmetova A.Zh.E., Kiseleva M.V. *Kontseptual'nii podkhod k organizatsii normirovaniia truda na predpriatii* [Conceptual approach to the organization of work rationing at the enterprise]. *Bulletin of Moscow state regional University. Series: Economics*, 2013, no. 4, pp. 67-71. (In Russ.)

11. Ovchinnikova T.I., Tinyakova V.I. *Motivatsiooniie kharakteristiki trudovikh resursov* [Motivational characteristics of labor force]. *Rationing and wage in the industry*, 2014, no. 12, pp. 27-31. (In Russ.)

12. Tinyakova V.I. *Adaptivno-ratsional'nii podkhod k izmeneniiu sistemii voznagrazdeniia personala* [Adaptive-rational approach to the wage system change]. *Rationing and wages in the industry*, 2013, no. 11, pp. 18-24. (In Russ.)

13. Tinyakova V.I., Kharcheva I.V. *Trend-klassifikatsionnii analiz zavisimosti proizvoditel'nosti truda ot srednei zarabotnoi plati v sel'skom khoziaistve Moskovskoi oblasti* [Trend-classification analysis of the dependence of productivity of the average wage in agriculture in Moscow region]. *Bulletin AIC Stavropol*, 2016, no. S1, pp. 65-73. (In Russ.)

14. *Entsiklopediia sistem motivatsii i oplati truda* [Encyclopedia of motivation and labour remuneration systems] / ed. by D. Berger, L. Berger. Moscow, Alpina Business Books, 2008.