

АЛГОРИТМ ИСЧИСЛЕНИЯ ФАКТИЧЕСКОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО КОНЕЧНЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Н.Г. Бобрицкий, к.э.н., доцент, В.И. Алимбочкова, доцент
Бобруйский филиал БГЭУ

В последние годы (1980 – 2003 г.) на разных предприятиях с различным успехом применялись и применяются многочисленные варианты оплаты труда по конечным результатам (коллективные формы оплаты труда). Однако, не смотря на приобретённый опыт и отдельные методические наработки, пока отсутствуют системные методические рекомендации по увязке конечных результатов деятельности предприятия с индивидуальной заработной платой отдельного работника. Объективно существует ряд проблем для разработки системного алгоритма начисления заработной платы по конечным результатам предприятия.

На первом этапе необходимо:

- действующие организационные структуры управления (линейно-функциональные) предприятиями не дают возможности установить необходимые связи структурных подразделений с конечными результатами деятельности предприятия;
- пока неоднозначно толкование конечного результата деятельности предприятия;
- действующие методики планирования численности и фонда оплаты труда предприятия и его структурных подразделений недостаточно увязаны (или просто не увязаны) с конечными результатами деятельности предприятия;
- очень низок удельный вес реструктуризированных предприятий;
- устарели методы и принципы формирования бюджетов (смет расходов) для структурных подразделений.

Поэтому для внедрения алгоритма начисления заработной платы по конечным результатам деятельности предприятия необходимо проведение двух подготовительных этапов с приоритетом определённых мероприятий.

- реформирование организационной структуры управления с выделением трёх структурных блоков: управленческого, маркетингового, производственного;
- внутри блоков обеспечение взаимосвязи между структурными подразделениями по принципам «тянущей системы»;
- внедрение бюджетного метода управления расходами структурных подразделений и предприятия;
- частичная или полная реструктуризация предприятий с численностью более 200 человек.

На втором этапе необходимо:

- установление в качестве конечного показателя деятельности предприятия валового дохода для планирования и начисления заработной платы, прибыли для премирования работников по результатам соблюдения (экономики) бюджета подразделения;
- планирование фонда оплаты труда предприятия, структурных подразделений, бригад, работников на основе их удельного веса в валовом доходе, коэффициентов квалификационного уровня (ККУ);
- формирование шкалы коэффициентов трудового участия (КТУ);
- выделение уровней распределения ФОТ предприятия (по структурным блокам, структурным подразделениям, бригадам, участкам, работникам).

По окончании отчётного месяца на основе фактического валового дохода и согласованного с собственниками планового удельного веса ФОТ в валовом доходе определяется ФОТ предприятия. А далее распределяется на основе иерархии установленных уровней распределения ФОТ.

1. Распределение ФОТ между управленческим, маркетинговым, производственным блоками производится на основе факторного анализа. Перераспределение ФОТ предприятия по факту между структурными подразделениями не может быть увеличено или уменьшено по сравнению ФОТ предприятия.

2. Распределение ФОТ внутри каждого структурного блока на основе актов поощрения (наказания) и плановых удельных весов ФОТ структурных подразделений внутри структурного блока.

3. Распределение ФОТ структурного подразделения внутри его на основе актов поощрения, коэффициентов трудового вклада (КТВ) и решений совета трудового коллектива. Внутри структурного подразделения создаются бригады управленцев, бригада младшего обслуживающего персонала и другие.

4. Распределение ФОТ бригады между работников на основе плановых коэффициентов квалификационного уровня, коэффициентов трудового участия, учёта отработанного времени. Под распределение попадает весь ФОТ бригады. Практически отсутствуют индивидуальные доплаты и премии.

Пока удалось апробировать только отдельные фрагменты алгоритма (ОАО «Белшина» г. Бобруйск, СП «Бессер-Беларусь» г. Минск, СП «Ирбел» г. Бобруйск). В 2003-2004 г.г. предполагается провести апробацию и внедрение алгоритма на ряде предприятий Бобруйского региона в полном объёме.