

расчета отчислений в единый местный фонд (2,5%) и в фонд поддержки производителей с/х продукции (2%).

Все перечисленные выше элементы отпускной цены являются добавленной стоимостью и подлежат налогообложению в размере 20%.

Таким образом, увеличение фонда заработной платы на 1 рубль вызывает рост цены на 1,76 рубля. Или, другими словами, реальные затраты предприятия по увеличению фонда оплаты труда на 1 рубль составляют 1,76 рубля.

Данное положение вызывает следующие негативные последствия как для работника, так и для предприятия: во-первых, стирает четкую зависимость между эффективностью работы и ее вознаграждением, что не создает заинтересованности работника в результатах его труда. Во-вторых, есть достаточное основание полагать, что плательщиком указанных 76 копеек налогов и отчислений является работник, а не предприятие. Это означает, что государство изымает около 48 % дохода работника (при условии не превышения 9% ставки подоходного налога, в противном случае изъятие составит более половины дохода работника), что является чрезмерной величиной изъятия.

В зарубежных странах фонд заработной платы не используется как база для расчета многих налогов и отчислений. При этом в США отчисления на социальное страхование граждан составляют около 15% от дохода работника и существует предел отчислений на социальное страхование. Налог на корпорации, который по сути аналогичен налогу на добавленную стоимость, в разных штатах варьируется от 0% до 12%, при этом доходы от производства товаров народного потребления не являются объектом налогообложения. Таким образом, перед предприятием не стоит вопрос об сдерживании обоснованного роста фонда заработной платы.

При рассмотрении вопроса повышения заработной платы можно предложить вариант, не затрагивающий интересов предприятия и, в долгосрочной перспективе, государства – снижение налоговой нагрузки на фонд заработной платы предприятия. Так, снижение налоговой нагрузки на фонд заработной платы в 2 раза позволит увеличить заработок работника в 1,5 раза без роста затрат предприятия.

Это, наряду с внедрением эффективной системы оплаты труда, позволит создать реальный стимул для работника в конечных результатах работы предприятия.

СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

А. В. Таранов
БГСХА, Горки

На этапе перехода к рынку повышение эффективности использования

рабочей силы, как особого рода товара, становится все более актуальным. Среди факторов, влияющих на эту эффективность, важное место занимает система оплаты труда. Именно заработная плата дает стимул работнику трудиться.

Сложившаяся за долгие годы система управления экономикой привела к отчуждению работников от средств производства. Доходы трудовых коллективов и отдельных работников практически не зависят от эффективности использования ресурсов. Таким образом, происходит неэффективное использование ресурсов. Чтобы изменить ситуацию необходимо заинтересовать людей, побудить их работать и экономить, своевременно и качественно выполнять свои задачи.

Поскольку источником выплаты заработной платы является доход предприятия, то величина фонда заработной платы трудового коллектива, каждого работника должна быть поставлена в прямую зависимость от достигнутых конечных результатов. Планирование заработной платы должно обеспечить:

- рост объема производимой продукции (услуг, работ), повышение эффективности производства и его конкурентоспособности;
- повышение материального благосостояния трудящихся.

В действующей практике используются разнообразные методы формирования фонда оплаты труда как в целом по предприятию, так и по структурным подразделениям. Следует отметить, что наилучшим образом эту задачу может решать нормативный метод формирования фонда оплаты труда. Именно данный метод использует большинство компаний в странах с развитой рыночной экономикой. Однако он может быть действенным лишь при наличии следующих условий: во-первых, нормативы должны быть стабильные, долговременные, изменяться лишь в случае влияния на объем производства факторов, не связанных с трудовыми условиями коллектива. Во-вторых, нормативы формирования фонда оплаты труда должны быть не индивидуальными, а групповыми.

В странах с развитой рыночной экономикой в качестве важнейшего средства достижения равновесия в области занятости и повышения экономической эффективности производства многие специалисты рекомендуют переходить к гибкой заработной плате. Она предполагает изменение заработной платы в зависимости от динамики экономических показателей развития страны в целом (ВВП, производительности труда, инфляции), а на уровне предприятия - увязку заработной платы с итогами его хозяйственной деятельности, эффективностью производства, что весьма эффективно реализуется через коллективный договор. В нем необходимо четко сформулировать принципы, порядок оплаты труда всех категорий работающих, установить прямую зависимость размера оплаты труда от достигнутых конечных результатов.

Для достижения высоких конечных результатов оплату труда руководителей, специалистов, рабочих в условиях рыночной экономики целесообразно строить на следующих принципах:

1) основным критерием дифференциации заработной платы по предприятиям, работникам должен быть конечный результат их труда;

2) необходимо обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, так как это является непременным условием нормального развития производства, производительных сил;

3) целесообразно сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда;

4) механизм оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации работников, учитывать условия труда;

5) системы оплаты труда должны быть понятными всем работникам.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции, финансовое положение предприятия, уровень стоимости жизни, уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за такую же работу. Администрации предприятия совместно с профсоюзной организацией целесообразно систематически оценивать эффективность средств на оплату труда.

В условиях рыночных отношений отдельные предприятия приступили к внедрению новых систем оплаты труда руководителей. На некоторых предприятиях заработная плата руководителей находится в прямой зависимости от уровня материального благосостояния руководимых ими коллективов.

В условиях перехода к рыночным отношениям для решения задачи повышения эффективности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции основной формой оплаты труда руководителей, специалистов должна быть контрактная система. Поэтому вырастает роль коллективного договора. Но для более полного удовлетворения личных и общественных потребностей, решения задачи повышения эффективности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, работников предприятия нужно поставить в такие условия, которые будут побуждать улучшать использование производственных ресурсов.

К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ ТАРИФНЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В.М. Тур

Учреждение образования "Белорусский государственный технологический университет"

Тарифная система является главным элементом организации заработной платы, с помощью которого производится дифференциация и регулиро-