

Е.В. ЧУМАЧЕНКО, ДонГТУ

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА

Высокий уровень организации труда и заработной платы на предприятиях достигается на основе повсеместного соблюдения научно-теоретических требований эффективного построения системы распределительных отношений на предприятиях. Соблюдение данных требований при этом не означает ограничения свободы предприятий в решении вопросов выбора форм и методов организации заработной платы, оперативного регулирования средств, выделяемых на оплату и стимулирование труда. Вместе с тем универсализация основополагающих понятий и требований является обязательным условием формирования общегосударственной системы регулирования средств, расходуемых на оплату труда, с учетом требований рыночного хозяйства, сохраняя за государством основные функции управления этим процессом.

Основными законодательными актами, принятыми в Украине, касающимися определения и регулирования состава средств на оплату труда, являются: Закон "Об оплате труда", Инструкция по статистическому учету заработной платы и выплат работникам от 11.12.95 г. №323, Типовое положение по планированию, учету и калькулированию себестоимости продукции (работ, услуг) в промышленности, принятое Постановлением КМ Украины от 26 апреля 1996 г. №437, а также Закон Украины "О налогообложении прибыли", постановление ВР №335/94 от 28.12.94 г. в редакции Закона №283/97 – ВР от 22.05.97 г. Положение (стандарт) бухгалтерского учета 16 "Затраты", утверж-

денное указом Министерства финансов Украины 31.12.99 №318, зарегистрированные в Министерстве юстиции Украины 19.01.2000 г. №27/4248.

Во всех вышеперечисленных документах рассматривается состав затрат на оплату труда. Однако он не во всех законодательных актах определен одинаково, имеются значительные разногласия по данному вопросу. Так, согласно Инструкции по статистике заработной платы и закона Украины "Об оплате труда" расходы на оплату труда определяются элементами фонда основной заработной платы, фонда дополнительной заработной платы, поощрительных и компенсационных выплат. В Типовом положении по планированию, учету и калькулированию себестоимости продукции (работ, услуг) в промышленности к элементу "затраты на оплату труда" относятся: затраты на выплату основной и дополнительной заработной платы, выплаты, предусмотренные законодательством о труде за неотработанное время, затраты, связанные с подготовкой и переподготовкой кадров, выплаты по договорам гражданско-правового характера, выплата выходного пособия (ст. 17). В этих же положениях указывается, что затраты на оплату труда состоят из основной и дополнительной заработной платы (ст. 19). Еще один официальный акт – Закон Украины "О налогообложении прибыли" – предусматривает разделение затрат на оплату труда на три составляющие: основную и дополнительную заработную плату, прочие выплаты и поощрения. В упомянутых законодатель-

ных актах под основной заработной платой понимается вознаграждение за выполненную работу; дополнительной – вознаграждение за труд сверх установленных норм, достигнутые успехи и неблагоприятные условия труда.

Следует отметить, что не все рассматриваемые законодательные акты определяют источники выплаты тех или иных затрат, связанных с оплатой труда. Закон Украины "Об оплате труда" и Инструкция по статистике определяют затраты на оплату труда, не рассматривая источников финансирования. Типовые положения по планированию, учету и калькулированию себестоимости продукции (работ, услуг) в промышленности и Закон Украины "О налогообложении прибыли" указывают источники финансирования для отдельных видов выплат. Однако однозначного отнесения тех или иных выплат к затратам или прибыли в этих законодательных актах нет. В соответствии с действующим законодательством была составлена схема фонда оплаты труда (ФОТ) с учетом источников финансирования, табл. 1. Данные таблицы наглядно демонстрирует несогласованность отдельных положений действующих законодательных актов, регламентирующих виды оплаты труда.

Вследствие различного регламентируемого состава фонда оплаты труда, законодательные акты не дают возможности формирования однозначного представления о составе и источниках финансирования основной и дополнительной заработной платы, общей величины выплат. Неоднозначная трактовка состава выплат помимо теоретических проблем, вносит определенные сложности в работу предприятий по организации заработной платы, так как в одном случае фонд оплаты труда определяется только по выплатам, входящим в себестоимость, в другом – с учетом выплат из

прибыли. В связи с рассмотренными положениями возникает необходимость научного обоснования и определения основных понятий, состава и структуры средств, направляемых на оплату труда.

В рыночных условиях принципиальным вопросом является определение источников финансирования отдельных видов оплаты труда участников производства. Разграничение источников оплаты труда представляется необходимым по следующим причинам: во-первых, следует учитывать различия в отношениях собственности участников производства, а, следовательно, и возможности присвоения необходимого и прибавочного продукта; во-вторых, в издержки производства (учитывая и мировую практику), не предполагается включать затраты на выплату вознаграждения по годовым итогам работы предприятия; в-третьих, в соответствии с требованиями действующей системы налогообложения необходимо строгое разграничение выплат работникам, относящихся на себестоимость продукции или выплачиваемых за счет прибыли.

Из табл. 1 видно, что Типовые положения определяют поощрительные и компенсационные выплаты как выплаты из прибыли, а Закон Украины "О налогообложении прибыли" предусматривают их выплату за счет валовых затрат. По нашему мнению, с научной точки зрения эти выплаты нельзя однозначно относить либо к прибыли, либо к валовым затратам. Поэтому данная проблема заслуживает более детального рассмотрения. В условиях многообразия форм собственности отношение отдельных групп работников к собственности на средства производства является главным фактором, влияющим на систему распределительных отношений, формирования и использования дохода предприятия, фондов оплаты и стимулирования труда и участников производства.

Таблица 1

Состав средств, направляемых на оплату труда, и источников финансирования

№ п/п	Виды выплат	Вид фонда (Инструкция по статистике)	Источник выплат	
			Типовые положения	Налог на прибыль
1	Заработная плата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам	Осн- овная	<i>Себестоимость</i>	<i>Валовые затраты</i>
2	Надбавки, доплаты, предусмотренные государством	Дополни- тельная		
3	Оплата перерывов в работе, предусмотренных законодательством			
4	Индексация заработной платы			
5	Премии за производственные результаты			
6	Премии за содействие изобретательству, рационализации, своевременное внедрение производственных мощностей, поставку продукции на экспорт и др.	Другие поощрительные и компенсационные выплаты	<i>Прибыль</i>	
7	Одноразовые поощрения за выполнение особо важных производственных заданий			
8	Выплата разницы при переводе на нижеоплачиваемую работу			
9	Выплаты по итогам работы за год			
10	Надбавки и доплаты, не предусмотренные законодательством			
11	Материальная помощь			
12	Трудовые и социальные льготы			

Вопрос о различиях в присвоении необходимого и прибавочного продукта и, вследствие этого, о различиях в оплате труда и вознаграждении, не возникал при социалистических производственных отношениях, когда все участники общественного производства рассматривались как коллективные собственники на средства производства, социально равные между собой. При этом система оплаты труда была практически единой для всех трудящихся.

Действующая в Украине в настоящее время система регулирования средств на оплату труда является единой для предприятий всех форм собственности, учитывая рыночные хозяйственные отношения. Следовательно, она должна предусматривать различия в формировании средств, направляемых на оплату труда и вознаграждения в зависимости от отношений собственности участников производства. Разнообразие форм собственности определяет разделе-

ние участников производства на группу участников, владеющих средствами производства и группу участников, не имеющих собственности. Поэтому необходимо создание механизма управления процессом формирования состава выплат по фонду заработной платы и вознаграждений с использованием себестоимости и прибыли как источников для формирования соответствующих фондов.

В рыночных условиях разногласия отношений между собственником средств производства и наемным работником состоит в различии меры владения вновь созданным продуктом. Заработная плата наемного работника определяется по закону стоимости количеством рабочего времени, необходимого для обеспечения простого и расширенного воспроизводства рабочей силы. Оплата процесса потребления рабочей силы является издержками производства и не имеет отношения к распределению прибыли. Весь продукт, превышающий стоимость рабочей силы, принадлежит владельцу средств производства.

Наряду с использованием "чистого" наемного труда на практике наиболее распространенным явлением является совмещение работы на предприятии с одновременным владением средствами производства. Это означает, что, с одной стороны, труд таких работников на производстве следует оплачивать на том же уровне, что и труд обычных наемных работников, источником оплаты их труда является себестоимость продукции. С другой стороны, данная категория работников является владельцем прибыли, которая распределяется по их собственному усмотрению совместно с другими собственниками. Распределение дохода на предприятии, работники которого совмещают владение средствами производства с трудовым участием в производстве, представляет возможность для каждого отдельного работника получать

два вида доходов: заработную плату и дивиденды.

Таким образом, одновременное владение средствами производства и участие в процессе производства как бы устраняют противоречия в распределении прибыли. Однако такое отношение к собственности данной категории работников предопределяет получение части прибыли только в виде дивидендов, так как владение средствами производства не предусматривает каких-либо других видов выплат из прибыли кроме дивидендов и процентов.

В то же время на предприятии могут формироваться другие фонды стимулирования труда. Их образование призвано способствовать повышению стимулирующей функции оплаты труда и предназначается для дополнительного вознаграждения наемных работников за высокие индивидуальные показатели и достижение определенных конечных результатов работы всего предприятия.

Следует отметить, что в современных экономических условиях в Украине владение акциями своего предприятия для большинства членов трудового коллектива не означает реального владения собственностью. Поэтому, несмотря на то, что официально таких работников можно признать собственниками средств производства, работающими на своем предприятии, по существу они являются наемными работниками, полностью зависящими от руководства предприятия и владельцев крупных пакетов акций. В связи с этим, источником стимулирования повышения результатов производственно-трудовой деятельности таких работников предприятия из прибыли являются поощрительные и компенсационные выплаты, определенные и выплачиваемые по решению реального собственника средств производства.

В настоящее время государством регламентируется как состав, так и источники выплат. Однако предлагаемые

схемы не соответствуют современным требованиям организации оплаты труда с учетом отношения к собственности. Это прежде всего проявляется в регламентации отнесения определенной части выплат к затратам на производство или прибыль одинаково для всех субъектов хозяйственной деятельности. Такая ситуация объясняется тем, что при использовании двух источников финансирования оплаты труда сохраняется необходимость централизованного учета и контроля затрат на оплату труда, относящихся на себестоимость продукции. Вместе с тем, единое для всех и чрезвычайно детализированное централизованное регулирование затрат, направля-

емых на оплату труда, значительно ограничивает свободу собственника средств производства в вопросах формирования и регулирования данных средств. Особенно четко это прослеживается до 2000 г., то есть до момента введения Положения (стандарта) 16 "Затраты", утвержденного указом Министерства финансов Украины 31.12.99 №318, зарегистрированного в Министерстве юстиции Украины 19.01.2000 г.

Ситуацию можно проследить на примере Донецкого металлургического завода. В табл. 2 представлены состав и структура фонда оплаты труда по предприятию за 1999 г.

Таблица 2

Состав и структура фонда оплаты труда по ДМЗ за 1999 г.

№ п/п	Виды выплат	Сумма, тыс. грн.	%, в ФОТ
Основная заработная плата		24969,1	68,20
1	Заработная плата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам	24969,1	68,20
Дополнительная заработная плата, в т.ч.		10811,7	29,53
2	Надбавки, доплаты, предусмотренные государством	3187,9	8,71
3	Оплата перерывов в работе, предусмотренных законодательством	2910,7	7,95
4	Индексация заработной платы	-	-
5	Премии за производственные результаты	2320,3	6,34
Другие поощрительные и компенсационные выплаты, в т.ч.		829,5	2,27
6	Премии за поставку продукции на экспорт	81,9	0,3
7	Одноразовые поощрения за выполнение особо важных производственных заданий	165,6	0,45
8	Выплата разницы при переводе на нижеоплачиваемую работу	-	-
9	Выплаты по итогам работы за год	-	-
10	Надбавки и доплаты, не предусмотренные законодательством	-	-
11	Материальная помощь	234,2	0,64
12	Трудовые и социальные льготы	0,6	0,01
Итого ФОТ		36610,3	100

Из табл. 2 видно, что на Донецком металлургическом заводе в 1999 г. основная заработная плата являлась преобладающим элементом и составляла 68,2% всех выплат. Стимулирование

производственно-хозяйственной деятельности работников осуществлялось как из фонда дополнительной заработной платы, так и из фонда поощрительных и компенсационных выплат, общая доля

которых составляла 31,8%. При этом основная доля стимулирующих выплат приходится на фонд дополнительной заработной платы, в составе которой премии за производственные результаты составляли 6,34%. Надбавки и доплаты, предусмотренные государством, составляли 6,34% относительно общей величины ФОТ. В незначительной мере осуществлялись выплаты за поставку продукции на экспорт и особо важные задания – 0,3% и 0,45%. Материальная помощь, а также трудовые и социальные льготы были незначительными, в сумме они составляли 0,65% от общей величины ФОТ. Выплаты по итогам работы за год не производились. Проведенный анализ показал, что стимулирование наемных работников за счет прибыли было незначительным. Предприятие вынуждено было осуществлять выплаты за счет прибыли только вследствие государственной регламентации конкретных видов выплат, таких, как поставка продукции на экспорт. Отсутствие прочих выплат из прибыли на ДМЗ в 1999 г. объясняется тем, что в анализируемом году предприятие ее не имело в достаточном количестве. Вместе с тем известно, что при наличии у предприятия прибыли выплаты по итогам работы за год обычно проводятся. Таким образом, на предприятии оплата и стимулирование труда в течение года определяется наличием необходимых средств на эти цели и производится в основном за счет себестоимости продукции.

В сложившихся на тот момент производственных условиях выбор того или иного варианта состава и структуры выплат на оплату труда и источников финансирования и их элементов в значительной степени был обусловлен регулированием величины отчислений в бюджет и небюджетные фонды. Жесткий налоговый пресс вынуждал предприятия искать всевозможные пути снижения величины налоговых отчислений. Увели-

чение размера затрат, включаемых в себестоимость продукции, снижает величину прибыли и тем самым сокращает выплаты по налогу на прибыль. Кроме того, учитывая порядок, установленный инструкциями, действующими в настоящее время, начисление отчислений в пенсионный фонд, фонд социального страхования, фонд занятости производится в процентах от фонда оплаты труда, независимо от источников финансирования тех или иных выплат, вследствие чего происходит двойное налогообложение той части ФОТ, которая выплачивалась из прибыли. Все это приводило к необходимости поиска способов уклонений от прямых выплат в обход инструкций, противоречило интересам предпринимателя и наемных работников, и, в конечном итоге, государственным интересам.

С 2000 г. затраты на оплату труда определяются согласно с Положением (стандартом) бухгалтерского учета 16 "Затраты". Согласно данному стандарту к составу элемента "Затраты на оплату труда" включаются заработная плата по окладам и тарифам, премии и поощрения, материальная помощь, компенсационные выплаты, оплата отпусков и другого неотработанного времени, другие затраты на оплату труда. Таким образом, рассматриваемый нормативный акт соответствует действующему Закону "О налогообложении прибыли". Особенностью данного нормативного акта является то, что он позволяет относить на валовые затраты практически все расходы по оплате труда, включая материальную помощь. Однако, как уже отмечалось, отнесение на валовые затраты всех видов оплаты труда противоречит научно обоснованным принципам, так как учитывая мировой опыт ряд выплат выплачивается из прибыли. По нашему мнению полный отказ от стимулирующих выплат из прибыли противоречит

эффективной организации оплаты труда.

Вместе с тем, Типовое положение по планированию, учету и калькулированию себестоимости продукции (работ, услуг) в промышленности, принятое согласно Постановлению КМ Украины от 26 апреля 1996 г. №437 и в настоящее время остается в силе. Следовательно, действующие законодательные акты, определяющие состав и источники финансирования фонда оплаты труда, и до настоящего времени не имеют должного единства. Данные разногласия отражаются на формировании состава затрат на предприятиях, так как и в настоящее время одни предприятия определяют источники выплат, руководствуясь Типовым положением, другие на основе стандарта 16 "Затраты". Все это вызывает необходимость разработки методов учета и рекомендаций для предприятий по вопросам распределения и учета выплат работникам с подразделением их на производственные и социальные.

Исходя из рассмотренных принципов присвоения необходимого и прибавочного продукта участниками производства в зависимости от их отношений к собственности на средства производства, на себестоимость продукции следует относить все обязательные расходы, связанные с оплатой труда наемных работников по ее производству и реализации, включая премии за выполнение производственных заданий. Однако есть ряд выплат, которые нельзя однозначно отнести к производственным затратам. Прежде всего, это надбавки и доплаты, оплата перерывов в работе, индексация заработной платы, поощрительные премии, премии за содействие изобретательству и рационализации, освоение производственных мощностей, поставку продукции на экспорт, одноразовые поощрения за особо важные достижения в производстве, единовременное оказание материальной помощи. Такие виды вы-

плат следует рассматривать как социальные (обязательные, предусмотренные законодательно, или сверх предусмотренных норм) и поощрительные, стимулирующие труд наемных работников в интересах собственника. В связи с чем возникает необходимость создания специальных фондов, не относящихся непосредственно к производственной деятельности, образуемых из разных источников.

Особым вопросом является формирование на предприятии всевозможных премиальных выплат. Их виды и количество должен определять собственник средств производства по своему усмотрению, и здесь неуместна государственная регламентация. Поэтому в вопросах установления поощрительных премий ему необходимо предоставить право самостоятельно выбирать основания и источники финансирования премиальных выплат. Условием определения сумм выплат и отнесения затрат к тому или иному источнику финансирования будет являться естественное желание предпринимателя максимизировать доход предприятия и собственную прибыль, включая любые виды выплат наемным работникам с целью повышения заинтересованности в конечных результатах работы предприятия. Выплаты по итогам работы за год, надбавки и доплаты, не предусмотренные законодательством, материальная помощь, трудовые и социальные льготы организовываются только по решению предпринимателя и не носят обязательный характер. Поэтому их источник финансирования определяет сам собственник средств производства, исходя из целевого назначения конкретного вида выплат.

Существенной проблемой у предпринимателя для положительного решения данного вопроса являются отношения с налоговыми службами в определении размера налогооблагаемой прибыли. Использование единой для всех предп-

приятия директивной системы регламентации отнесения тех или иных затрат на себестоимость или прибыль облегчает работу налоговых служб, однако ограничивает собственника в праве самостоятельно принимать решения по управлению своими доходами.

В связи с этим необходимо на предприятии обеспечить формальные условия регулирования выплат. По нашему мнению, основанием для отнесения того или иного вида расходов по оплате и стимулированию труда на себестоимость продукции или прибыль может стать решение (постановление) собственника средств производства, определяющее со-

став ФОТ и его источники финансирования по видам выплат. Это решение (постановление) должно являться основанием для налоговых служб при контроле распределения выплат.

Совершенствование механизма оплаты труда сопряжено с дальнейшей разработкой методических подходов для оценки эффективного использования прибыли, направляемой на стимулирование производственно-трудовой деятельности, а также рационального использования средств на оплату труда наемных работников, выплачиваемых за счет себестоимости продукции.

О.В. АМЕЛЬНИЦЬКА,
Т.Б. НАДТОКА, доцент, ДонДТУ

ОЦІНКА ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА ЕЛЕКТРИЧНИХ МЕРЕЖ

Функціонуванню енергетики України в умовах загальноекономічної кризи, що супроводжує процеси ринкових змін з 1991 р., притаманні ті ж загальні риси, що і роботі інших галузей. Це різкий спад виробництва, катастрофічно низький рівень платежів за спожиту продукцію, відсутність засобів на відновлення устаткування, хронічні невиплати заробітної плати робітникам підприємств.

Поряд із цим електроенергетика істотно відрізняється від інших галузей промисловості. Енергетична галузь є основою для функціонування всіх інших промислових виробництв, тому необхідно найбільш уважно і професійно проводити аналіз її технічного, економічного, кадрового стану, а також впливу енергетики на навколишнє середовище та побут людей. Таке особливе положення

енергетичної галузі в народному господарстві країни і сучасному житті робить правомірним введення поняття енергетичної безпеки суспільства, держави, регіону.

Під енергетичною безпекою звичайно розуміють гарантії надійного енерго- і пальнозабезпечення, необхідного для стійкого функціонування на економічно розумних основах галузей матеріального виробництва і соціальної сфери в нормальних умовах, а також її прийнятне функціонування при надзвичайних обставинах. Більш вузьке трактування поняття енергетичної безпеки дано Світовою енергетичною радою: "Впевненість у тому, що енергія буде в розпорядженні в тій кількості і тій якості, що вимагаються за даними економічними умовами" [1, с.5].