

УДК 331.23

**РАСЧЕТЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА:
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ**

Е. М. Бельчина

УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»
Республика Беларусь
(Республика Беларусь, 220023, г. Минск, пр-т Независимости 99
e-mail: elnizhnik@ya.ru)

Ключевые слова: оплата труда, расчеты, управление, задолженность, резервный фонд, индексация, контроль.

Аннотация. Проблема повышения эффективности управления финансовыми потоками и расчетами в организации является весьма актуальной в условиях современной экономики Республики Беларусь. Недостаток собственных оборотных средств, неудовлетворительная структура баланса, финансовая нестабильность и убыточность приводят к увеличению кредиторской и

дебиторской задолженности, росту задолженности по оплате труда, и, как следствие, к ухудшению финансового состояния организации. Особенно остро данная проблема стоит перед сельским хозяйством республики. Поэтому в статье исследуются и анализируются особенности законодательного регулирования расчетов по оплате труда, предлагаются направления совершенствования механизма управления ими.

CALCULATIONS OF WAGES: TOPICAL ISSUES OF MANAGEMENT

E. M. Belchina

EI «Belarusian State Agrarian Technical University»
(Belarus, Minsk, 220023, 99 Nezavisimosti Avenue
e-mail: elnizhnik@ya.ru)

Key words: pay, calculations, management, debt, reserve fund, indexation, control.

Summary. The problem of increase of effective management of financial streams and calculations in the organization is very actual in the conditions of modern economy of Republic of Belarus. The lack of own current assets, unsatisfactory structure of balance, financial instability and unprofitability lead to increase creditor and receivables, growth of debt on compensation, and, as a result, to deterioration in a financial condition of the organization. Especially this problem is particularly acute for republic agriculture. Therefore, this article explores and analyzes the features of legislative regulation of calculations on payment, offered direction to improve the management mechanism of.

(Поступила в редакцию 30.05.2016 г.)

Введение. Одним из элементов эффективного управления финансовыми потоками является своевременность и полнота расчетов по оплате труда. Это актуально не только в сфере экономических отношений между нанимателем и работником, но и является базовой составляющей эффективности социально-экономической политики государства в целом. Выполнение организацией своих финансовых обязательств и соблюдение государственных гарантий в сфере трудовых отношений – важный шаг в недопущении социальной напряженности в обществе. В этой связи государству отводится важная роль в регулировании трудовых отношений. Все вышеизложенное обуславливает актуальность темы исследования, ее теоретическую и практическую значимость в повышении эффективности управления расчетами по оплате труда в современных экономических условиях.

Цель работы: разработка направлений совершенствования механизма управления расчетами по оплате труда.

Материал и методика исследований. Теоретической и методологической основой исследования являлись законодательные и нормативные акты Республики Беларусь, методические и справочные материалы в сфере расчетов по оплате труда и их регулирования. В рамках нашего исследования были проанализированы требования законодательства и их актуальность в области расчетов с персоналом, а также соблюдение социальных гарантий в трудовых отношениях. Методологической основой исследования послужили общенаучные принципы исследования, предполагающие изучение экономических отношений и явлений в их развитии и взаимосвязи, системный и комплексный подход к изучению проблем.

Результаты исследований и их обсуждение. Проведенные исследования позволили установить, что специфика управления расчетами по оплате труда проявляется в наличии ряда специфических элементов:

- 1) контроль за соблюдением сроков выплаты заработной платы;
- 2) снижение тарифной ставки первого разряда в случаях, предусмотренных законодательством;
- 3) индексация заработной платы;
- 4) отчетность о просроченной задолженности по заработной плате;
- 5) бронирование минимального размера средств для выплаты заработной платы;
- 6) создание резервного фонда для выплаты заработной платы.

Детальное изучение данных элементов позволило установить следующие факты. Так, в Республике Беларусь законодательно установлены особенности выплаты заработной платы, предусмотрен административный контроль за соблюдением ее сроков и финансовая ответственность нанимателей за задержку выплаты заработной платы [1, ст. 73; 2; 3, ст. 9.19, ч. 1].

В качестве одного из методов управления расчетами по оплате труда, а именно, контроля за соблюдением сроков выплаты заработной платы и недопущения просроченной задолженности по расчетам с персоналом, в организациях Республики Беларусь введена ежемесячная статистическая отчетность по форме 12-т (задолженность) «Отчет о просроченной задолженности по заработной плате». Данную отчетность, при наличии просроченной задолженности по заработной плате, представляют все организации Республики Беларусь, за исключением крестьянских (фермерских) хозяйств, малых организаций со средней численностью работников до 15 человек и индивидуальных предпринимателей. Согласно законодательству просроченной задолженностью по заработной плате для целей статистики являются суммы заработной платы

работникам, начисленные, но не выплаченные организацией до 24 ч последнего дня месяца, следующего за месяцем, за который эти суммы начислены [7].

Однако несмотря на существующий механизм административно-го контроля и финансовой ответственности нанимателей, в Республике Беларусь на начало 2016 г. просроченную задолженность по заработной плате имела 141 организация, ее сумма составила 60,5 млрд. руб. Проведенные исследования показали, что наибольшая часть данной задолженности приходится на организации, у которых основным видом деятельности является «сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство». Так, по состоянию на начало 2016 г. просроченная задолженность в данной сфере деятельности наблюдалась у 127 организаций в совокупном размере 41 852,5 млн. руб., что составило 69,3% от общей суммы. Вместе с тем несмотря на установленный законодательством механизм контроля за своевременностью выплаты заработной платы, проведенные исследования показывают, что за первые четыре месяца 2016 г. ситуация несколько ухудшилась. Так, просроченную задолженность по заработной плате в апреле 2016 г. уже имели 167 организаций, из них 132 организации по виду деятельности «сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство». В денежном выражении это составило 80 859,8 млн. руб. и 50 859,4 млн. руб. (62,9%) соответственно [4].

Проведенные исследования показали также, что среди организаций, имеющих просроченную задолженность по заработной плате, выявлены организации, у которых данная ситуация возникает регулярно. Это говорит, в первую очередь, о неэффективности финансово-хозяйственной деятельности и нарушениях в управлении финансовыми потоками субъектов хозяйствования. Следует также отметить, что рост задолженности по оплате труда напрямую связан с несвоевременными расчетами. Указанные факторы отрицательно влияют на финансовое состояние организаций, особенно сельскохозяйственных, поскольку у них не хватает оборотных средств для своевременного погашения краткосрочных задолженностей, в том числе и по оплате труда. В этой связи нами рекомендуется проведение ежеквартального ведомственного мониторинга финансового состояния субъектов хозяйствования. Реализация данного мероприятия позволит своевременно выявить организации, имеющие низкие показатели платежеспособности, с целью их дальнейшего финансового оздоровления и недопущения банкротства.

На государственном уровне регулирование расчетов с персоналом по оплате труда, при несоблюдении сроков выплаты, проявляется также в обязанности нанимателя изменять подходы к формированию тарифных ставок (окладов). Так, в соответствии с требованиями Указа

Президента Республики Беларусь № 483 от 27.11.1995 г. (в редакции от 21.02.2014 г.) «Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы», наниматели, за исключением организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, имеющие просроченную задолженность по заработной плате на конец отчетного периода, с 1 числа месяца, следующего за отчетным, обязаны применять тарифную ставку первого разряда для расчета должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих в размере, не превышающем величины тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетной сферы, до ликвидации этой просроченной задолженности [5].

Практическая реализация данных положений до ликвидации просроченной задолженности по заработной плате осуществляется следующим образом:

1) если наниматели использовали тарифную систему оплаты труда, то они обязаны применять тарифную ставку первого разряда, установленную Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетной сферы;

2) в случае применения нанимателем бестарифной системы оплаты труда, возникает обязанность перейти на тарифную, с применением тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетной сферы.

Проведенные исследования также показали, что задержка выплаты заработной платы работникам, превышающая календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным трудовым договором работника, влечет за собой ее индексацию. В соответствии с Инструкцией о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, индексация несвоевременно выплаченных сумм осуществляется в полном размере за каждый месяц в отдельности путем их корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки [6]. Следует отметить, что источник покрытия сумм индексации осуществляется за счет источников, из которых они выплачиваются. Таким образом, в случае допущения организацией несвоевременной выплаты заработной платы, наниматель обязан ее проиндексировать, а индексацию покрыть за счет источника выплаты. Следовательно, размер индексации будет отнесен в состав фонда заработной платы. Себестоимость реализованной продукции, товаров, работ, услуг или источником покрытия будут

являться прочие доходы организации, при осуществлении премирования за счет иных источников.

Изучив ситуацию, нами рекомендуется определить источник покрытия индексации в случае несвоевременности выплаты заработной платы, в составе прочих доходов и расходов по текущей деятельности, учитываемых на счете 90 «Доходы и расходы по текущей деятельности» (субсчет 90-10 «Прочие расходы по текущей деятельности»). Данный подход позволит не допускать роста себестоимости продукции, работ, услуг за счет индексационных выплат по несвоевременно выплачиваемой заработной плате.

Кроме указанных мер в механизме управления расчетами по оплате труда следует отметить такой элемент, как бронирование минимального размера средств для выплаты заработной платы. Так, в целях погашения задолженности по расчетам с персоналом, наниматели должны бронировать в расчете на одного работника сумму, соответствующую 1,5 размера бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, скорректированного на индекс потребительских цен. Указанные средства могут быть использованы только на выплату заработной платы, выходных пособий, алиментов, пособий по государственному социальному страхованию, оплату отпусков работников, в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь и на уплату подоходного налога [5].

Практика применения данного метода выглядит следующим образом: Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь ежемесячно публикует информацию о размере средств, подлежащих обязательному бронированию. Контроль за такими операциями и использованием средств по целевому назначению возложен в том числе и на обслуживающие банки. Например, бюджет прожиточного минимума для трудоспособного населения за апрель 2016 г. составил 1 870 980 руб., а уровень инфляции 100,7% [8]. Следовательно, наниматели, для обеспечения своевременной выплаты заработной платы, обязаны забронировать средства в размере 2 826 120 руб. ($1\,870\,980 \text{ руб.} \times 100,7 / 100 \times 1,5$) в расчете на одного работника.

Стоит также отметить, что государством гарантирован минимальный размер оплаты труда работнику, который составляет с 01 января 2016 г. 2 300 000 руб., и, как упоминалось выше, при наличии задолженности по заработной плате наниматель обязан провести индексацию. Кроме того, любая организация сталкивается с необходимостью финансового обеспечения установленных государством социальных выплат за счет средств фонда социальной защиты населения.

Следовательно, для сельскохозяйственных организаций расходы на обязательные выплаты по оплате труда с учетом индексации и отчислений в фонд социальной защиты населения (30%) составят 3 010 930 руб. ($2\,300\,000 \times 100,7 / 100 \times 1,3$); для иных организаций, где отчисления в фонд социальной защиты населения составляют 34%, – 3 103 574 руб. ($2\,300\,000 \times 100,7 / 100 \times 1,34$). Вместе с тем даже такой подход не учитывает необходимость уплаты обязательных взносов по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также взносы по обязательному профессиональному пенсионному страхованию. Очевидно также, что забронированных средств недостаточно для расчетов с работниками при уходе в отпуск, поскольку отпускные наниматель обязан выплатить до начала отпуска. В этой связи нами рекомендуется бронирование средств для данных целей осуществлять, исходя из 1,5 размера минимальной заработной платы, скорректированной на индекс потребительских цен и на размер отчислений в фонд социальной защиты населения.

Еще одним методом управления расчетами по оплате труда является обязательное создание резервных фондов для выплаты причитающейся работникам зарплаты, гарантийных и компенсационных выплат на случай экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, ликвидации организации. Законодательно регламентирован порядок создания и использования данного резервного фонда, источником которого является прибыль, остающаяся в распоряжении организации после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет. Резервный фонд устанавливается в размере до 25% годового фонда зарплаты. Конкретный размер, основания, порядок создания и использования фонда определяются в коллективных договорах (соглашениях) [9].

Таким образом, на размер данного фонда влияют два фактора: наличие прибыли и процент отчислений, оговоренных в коллективных соглашениях. Естественно, убыточные организации или имеющие длительную устойчивую неплатежеспособность не формируют данный резервный фонд в силу отсутствия базы для отчислений. Следовательно, было более целесообразным предусмотреть обязательное формирование резервного фонда для выплаты заработной платы с включением его размера в состав прочих доходов и расходов по текущей деятельности, учитываемых на счете 90 «Доходы и расходы по текущей деятельности» (субсчет 90-10 «Прочие расходы по текущей деятельности»).

Заключение. На основании проведенных исследований нами рекомендуются следующие направления совершенствования механизма управления расчетами по оплате труда:

1. В целях недопущения просроченной задолженности по оплате труда проводить ежеквартальный ведомственный мониторинг финансового состояния субъектов хозяйствования, а для организаций, допустивших наличие просроченной задолженности по заработной плате, – ежемесячный ведомственный мониторинг в течение года, начиная с месяца предоставления статистической отчетности по форме 12-т (задолженность) «Отчет о просроченной задолженности по заработной плате». Реализация данного мероприятия может быть осуществлена путем предоставления ежеквартально (ежемесячно) отчетности о критериях финансовой ликвидности и платежеспособности субъектов хозяйствования.

2. Суммы индексации включать в состав прочих доходов и расходов по текущей деятельности, учитываемых на счете 90 «Доходы и расходы по текущей деятельности» (субсчет 90-10 «Прочие расходы по текущей деятельности»). Реализация данного мероприятия позволит не допустить роста себестоимости продукции, работ, услуг за счет индексационных выплат по заработной плате.

3. Обязательное формирование резервного фонда для выплаты заработной платы в размере 1,5 размера минимальной заработной платы, скорректированной на индекс потребительских цен и на размер отчислений в фонд социальной защиты населения. Данные расходы рекомендуется отразить в составе прочих доходов и расходов по текущей деятельности, учитываемых на счете 90 «Доходы и расходы по текущей деятельности» (субсчет 90-10 «Прочие расходы по текущей деятельности»). Практическое применение данного мероприятия позволит избежать необходимости обязательного бронирования средств в случае недостатка ресурсов для расчетов по оплате труда.

Таким образом, внедрение в практику рекомендуемых нами мероприятий позволит не только минимизировать задолженности по заработной плате, но и повысить эффективность управления финансовыми потоками организации, что является особенно актуальным в современных экономических условиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г. № 296-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-3 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2016.
2. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 13.02.2012 г. № 1 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2016.
3. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях : Кодекс Респ. Беларусь, 21 апреля 2003 г. № 194-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 20 апреля 2016 г.

№ 358-3 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2016.

4. О просроченной задолженности по заработной плате // Официальный сайт Нац. стат. ком. Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 20.05.2016.

5. Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы : Указ Президента Респ. Беларусь от 27 ноября 1995 г. № 483 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 21 февраля 2014 г. № 87 // Официальный интернет-портал Президента Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://president.gov.by>. – Дата доступа: 10.04.2016.

6. Об утверждении Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий : Пост. Мин-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь № 57 от 5 мая 2009 г. (в ред. Пост. Мин-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 19 июня 2013 г. № 63) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ktzsznoik.gov.by/wp-content/uploads/2015/07/P_57.pdf. – Дата доступа: 14.04.2016.

7. Указания по заполнению формы государственной статистической отчетности 12-т (задолженность) «Отчет о просроченной задолженности по заработной плате» : Пост. Нац. стат. комитета Респ. Беларусь от 08 мая 2014 г. № 40 : в ред. Пост. Нац. стат. ком. Респ. Беларусь от 26 июня 2015 г. № 58 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2016.

8. О размере удержания с нанимателей средств для обеспечения своевременной выплаты заработной платы // Официальный сайт Мин-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/new_url_1841813453. – Дата доступа: 20.05.2016.

9. Положение о резервном фонде заработной платы : Пост. Совмина Респ. Беларусь от 28.04.2000 г. № 605 : в ред. Пост. Совмина Респ. Беларусь от 04 июня 2014 г. № 540 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2016.