

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ТРУДОВОГО УЧАСТИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Бельчина Е.М.,

старший преподаватель,

Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск

Экономические реформы в аграрной сфере обуславливают необходимость пересмотра подходов к механизму формирования доходов работников сельскохозяйственного производства. В процессе реформирования сельскохозяйственных предприятий образовались новые формы собственности. В частности, многие сельскохозяйственные предприятия преобразованы в производственные кооперативы (СПК). В данных организациях члены колхоза стали собственниками кооператива, путем распределения уставного фонда предприятия на паи (доли). Распределение осуществлялось на работающих членов кооператива и членов кооператива – пенсионеров.

Новая система формирования доходов должна увязать в единое целое стимулирование за вложенный труд, интересы собственников средств производства, право распределять и получать дивиденды по имущественному вкладу.

С целью совершенствования структуры трудовых доходов работников и для повышения заинтересованности трудящихся в конечных результатах деятельности рекомендуется создание фонда трудового участия коллектива в прибыли и собственности.

Фонд участия работников в прибыли состоит из следующих выплат:

- премии за экономию материальных ресурсов (семян, кормов, электроэнергии, горюче-смазочных материалов и др.);
- премии по внутрихозяйственному соревнованию за выполнение важнейших видов работ при производстве продукции;
- премии за улучшение качества продукции и повышение ее сортности;
- вознаграждения по итогам работы за год;
- премии за выполнение особо важных производственных заданий и др.

В фонд участия работников в прибыли не включаются выплаты социального характера (материальная помощь работникам, оплата путевок, расходы на профессиональное образование работников и т.д.).

Средства фонда участия работников в собственности предприятия направляются на начисление и выплату дивидендов.

Дивиденды являются, в большинстве случаев, годовой выплатой, а премии, как правило, носят текущий характер, т.е. выплачиваются не только по итогам работы за год, но и ежеквартально (ежемесячно). Если выплачивать квартальные премии и ежегодно начислять дивиденды, то соотношение между ними должно быть на уровне 4:1.

На основании проведенных исследований, разработаны примерные нормативы отчислений в фонд трудового участия работников (табл. 1).

В данной таблице приведены нормативы отчислений в фонд трудового участия. Размер отчислений в фонд различается на предприятиях в зависимости от уровня получаемой прибыли на одного среднесписочного работника. Таким образом, если прибыль за отчетный период (календарный год) составляет до 300 тыс. руб. на одного работника, то в фонд участия работников рекомендуется отчислять 5 % от размера прибыли, в том числе 4 % направляются на стимулирование, а 1 % – на начисление дивидендов либо на увеличение доли.

Таблица 1. Рекомендуемые нормативы отчислений в фонд трудового участия

Прибыль на одного среднесписочного работника, тыс. руб.	Всего отчислений в фонд трудового участия, %	в том числе	
		в прибыли	в собственности
до 300	5	4	1
301–700	10	8	2
701–1000	15	12	3
1001–1500	20	16	4
1501–2000	25	20	5
2001–2500	30	24	6
2501–3000	35	28	7
3001–4000	40	32	8
4001–5000	45	36	9
свыше 5000	50	40	10

Методика распределения средств фонда участия работников в собственности:

1) определяется сумма распределяемых средств:

$$\text{ФУС} = \text{ЧП} \times \text{Н}_{\text{отч.}}$$

где ФУС – размер распределяемых средств фонда участия работников в собственности; ЧП – чистая прибыль; $\text{Н}_{\text{отч.}}$ – норматив отчислений из прибыли в фонд участия работников в собственности (согласно табл. 1);

2) размер распределяемых средств в фонд участия работников:

$$\sum \text{ФУС}_{\text{раб.}} = \text{ФУС} \times \text{Д}_{\text{раб.}}$$

где $\text{Д}_{\text{раб.}}$ – доля работников в структуре уставного фонда, %;

3) размер распределяемых средств в фонд участия пенсионеров:

$$\sum \text{ФУС}_{\text{пенс.}} = \text{ФУС} \times \text{Д}_{\text{пенс.}}$$

где $\text{Д}_{\text{пенс.}}$ – доля пенсионеров в уставном фонде предприятия, %;

4) размер распределяемых средств на 1 рубль пая (уставного фонда):

$$\sum \text{1руб.УФ} = \text{ФУС} / \text{УФ},$$

где УФ – величина уставного фонда.

Дальнейшее распределение средств в собственность конкретного работника рекомендуется осуществлять в зависимости от личного вклада работника в предприятие и стажа работы на данном предприятии. Учитывая личный вклад работника в предприятие, распределяемые средства на рубль вклада корректируются пропорционально отработанному времени в течение календарного года. Дивиденды начисляются работникам по следующей шкале (табл. 2).

Таблица 1. Примерная шкала распределение фонда участия работников в собственности

Стаж работы на предприятии, лет	Размер дивидендов на долю в уставном фонде, %
от 1 до 3	40
от 3 до 5	50
от 5 до 7	60
от 7 до 10	70
от 10 до 15	80
от 15 до 20	90
свыше 20	100

Согласно предложенной шкале распределения дивидендов, право на получение данных средств наступает у работников, проработавших на предприятии более 1 года. Членам кооператива пенсионерам начисляется и выплачивается 100 % приходящейся распределяемой суммы средств.

При применении данной шкалы учитывается следующее:

- 1) стаж на предприятии работающего члена кооператива;
- 2) размер пая в уставном фонде каждого члена кооператива согласно спискам, прилагаемым к уставу предприятия (Π_i);
- 3) определяется сумма средств, приходящаяся в собственность конкретному работнику:

$$\sum \Phi У С i_{\text{раб.}} = \Pi_i \times \sum 1 \text{руб. УФ};$$

- 4) дивиденды, подлежащие выплате члену кооператива:

$$Д_i = \sum \Phi У С i_{\text{раб.}} \times \%Д,$$

где $\%Д$ – размер дивидендов, согласно предложенным нормативам в зависимости от стажа работы (табл. 2);

- 5) сумма средств, направляемых на пополнение пая:

$$\sum \text{пополн.} = \sum \Phi У С i_{\text{раб.}} - Д_i$$

Например, при стаже работы члена кооператива менее 20-ти лет, размер выплачиваемых ему дивидендов составляет до 90 % причитающихся средств, остальная часть направляется на увеличение доли членов кооператива.

- 6) размер пая с учетом увеличения:

$$\Pi_y = \Pi_i + \sum \text{пополн.}$$

При незначительных суммах распределяемых средств, в хозяйстве может быть принято решение о направлении фонда участия работников в собственности только на увеличение паев в уставном фонде.

При уходе на пенсию работник имеет право получить разовую выплату своей доли из уставного фонда в следующих пропорциях (от стажа работы):

- 10–15 лет — 10 %
- 15–20 лет — 15 %
- 20–25 лет — 20 %
- 25–30 лет — 30 %
- свыше 30 лет — 50 %

При выходе работника из кооператива (переходе на работу в другое сельскохозяйственное предприятие) размер пая может перечисляться на указанное предприятие в виде вклада работника в уставный фонд.

Возможны единовременные выплаты из уставного фонда, согласно вышеуказанным соотношениям, в зависимости от стажа работы на конкретном предприятии.

Дивиденды начисляются членам кооператива пожизненно и могут передаваться по наследству.

Предложенная методика распределения средств фонда участия работников в собственности позволит не только повысить мотивацию работников в улучшении результатов производства, но и усилит заинтересованность в продолжительной трудовой деятельности на одном предприятии.