

**А.С. Конопацкий, В.Н. Михута**, 3 курс  
 Научный руководитель – **О.В. Володько**, к.э.н., доцент  
**Полесский государственный университет**

ОАО «Беллакт» – единственный в Беларуси и один из крупнейших на территории СНГ производителей сухого детского питания. Это современное, высокотехнологичное предприятие, производящее детское питание, молочные продукты, питание для беременных и кормящих женщин [1].

Эффективная система оплаты труда играет ключевую роль в мотивации персонала, повышении производительности и конкурентоспособности предприятия. В данной статье проводится анализ существующей системы оплаты труда и предлагаются меры по её совершенствованию.

Проанализируем фонд заработной платы ОАО «Беллакт» за 2023 год, в качестве плановых показателей возьмем фактические показатели 2022 года (таблица 1).

Таблица 1. – Анализ фонда заработной платы ОАО «Беллакт» за 2022-2023 год

Наименование показателей	2022 г.	2023 г.	Отклонение
1. Фонд оплаты труда, млн.рублей	19,827	20,933	+1,106
1.1 по сдельным расценкам	7,119	7,478	+0,359
1.2 тарифные ставки и оклады	4,325	4,489	+0,164
1.3 з/плата несписочного состава	2,494	2,989	+0,494
1.4 выплаты стимулирующего характера	3,173	3,305	+0,132
1.5 выплаты компенсирующего хар-ра	0,852	0,777	-0,076
1.6 оплата неотработ. времени	1,263	1,132	-0,131
1.7 прочие выплаты	0,600	0,764	+0,164
2. Выплаты за счет премий, млн. рублей	0,663	0,764	+0,101
2.1 выплаты стимулирующего характера	0,663	0,764	+0,101
3. Расходы соц. защиты, млн. рублей	-	-	-
Итого выплат	20,490	21,697	+1,207

Примечание – Разработано автором на основании данных предприятия

Исходя из таблицы можно сделать вывод, что в 2023 году фонд оплаты труда ОАО «Беллакт» увеличился на 1,106 млн руб. за счёт роста сдельной оплаты, зарплаты несписочного состава и стимулирующих выплат. Одновременно снизились компенсационные выплаты и оплата неотработанного времени. Общие выплаты выросли на 1,207 млн руб.

Приступая к анализу использования фондов заработной платы, включаемого в себестоимость работ, услуг, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение ( $\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}} = 21,697 - 20,490 = +1,207$  млн.рублей.

Данные свидетельствуют о росте заработной платы в 2023 году по сравнению с 2022.

Однако следует отметить, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фондов зарплаты, так как это показатель определяется без учета степени роста выполняемых работ.

Поэтому необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть заработной платы, которая изменяется пропорционально объему работ. Эта зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты.

Постоянная часть заработной платы не изменяется при увеличении или спаде объема производства работ. Данные для расчета предоставлены в таблице 2.

Таблица 2. – Исходные данные для анализа фонда заработной платы ОАО «Беллакт» за 2022-2023 год

Наименование показателей	2022 г.	2023 г.	отклонение
1. Переменная часть оплаты труда рабочим, млн.руб.	10,292	10,782	+0,490
2. Постоянная часть оплаты труда млн.руб.	2,431	3,054	+0,623
3. Всего оплата без отпусков млн.руб.	12,723	13,837	+1,114
4. Оплата отпусков млн.руб.	1,263	1,132	-0,131
5. Оплата труда служащих млн.руб.	3,347	2,975	-0,372
6. Общий фонд з/платы млн.руб.	19,827	20,933	+1,106
6.1. Переменная часть	11,082	11,493	+0,411
6.2. Постоянная часть	6,251	6,451	+0,200

Примечание – Разработано автором на основании данных предприятия

На основании данных таблиц определим относительные отклонения по фонду заработной платы:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}} = 20,933 - (11,082 \times 1,101 + 6,251) = +2,481 \text{ млн. рублей.}$$

На анализируемом предприятии имеется перерасход в использовании фонда заработной платы в размере 2 481 тыс. руб.

В процессе анализа необходимо также установить эффективность использования фонда заработной платы. Для расширенного воспроизводства получения необходимой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темп роста оплаты. Для этого рассчитаны необходимые показатели, которые представлены в таблице 3.

Таблица 3. – Основные показатели эффективности использования фонда заработной платы

Показатели	Значение
Индекс средней заработной платы	1,059
Индекс производительности труда	1,03
Коэффициент опережения, %	0,973

Примечание – Разработано автором на основании данных предприятия

Исходя из полученных данных следует, что рост средней заработной платы опережает рост производительности труда, что может привести к увеличению затрат на оплату труда без соответствующего роста эффективности работы. Это может негативно сказаться на финансовых показателях предприятия, если не будут приняты меры по повышению производительности труда, например, за счет мотивации персонала, путем смены формы оплаты труда.

Сумма экономии заработной платы составила 594 тыс. рублей ( $\Xi = 21\,697 \times (1,059 - 1,03) / 1,059 = 594$  тыс.руб.), что свидетельствует о более эффективном использовании фонда оплаты труда. Это означает, что рост производительности труда частично или полностью компенсировал увеличение заработной платы, предотвращая излишние затраты.

В ОАО «Беллакт» организацию труда и заработной платы необходимо совершенствовать на основе перестройки действующей тарифной системы, внедрения прогрессивных форм оплаты

труда, повышения качества нормирования труда, усиления связи доплат и надбавок с конкретными достижениями в труде.

В качестве альтернативной системы оплаты труда на ОАО «Беллакт» можно рекомендовать бестарифную систему. Бестарифная система оплаты труда представляет собой метод вознаграждения работников, при котором заработная плата формируется на основе вклада каждого сотрудника в конечный результат деятельности предприятия. В отличие от тарифной системы, где заработок зависит от фиксированных окладов и разрядов, бестарифная система зависит от таких факторов, как профессиональные навыки, личные качества, квалификация, личные достижения и вклад работника в общий успех компании.

Преимущества бестарифной системы по сравнению с тарифной:

1. Повышение мотивации сотрудников – работники заинтересованы в достижении лучших результатов, так как их доход зависит от эффективности труда.
2. Гибкость в управлении фондом оплаты труда – позволяет перераспределять финансовые ресурсы в зависимости от приоритетных направлений деятельности.
3. Учет индивидуального вклада – заработная плата формируется с учетом квалификации, компетенций и производительности, а не только фиксированной ставки.
4. Стимулирование профессионального роста – сотрудники стремятся повышать свои компетенции, поскольку это непосредственно влияет на уровень их дохода.

#### **Список использованных источников**

1. Беллакт [Электронный ресурс] / Википедия. Режим доступа – <https://ru.wikipedia.org/wiki/Беллакт>. Дата доступа: 01.04.2025
2. История компании [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.bellakt.com/about/istoriya/>. Дата доступа: 01.04.2025
3. Годовой отчет Волковысского ОАО «Беллакт» за 2022 год. – Волковыск: ОАО «Беллакт», 2023 г. – 14 с.