

АНАЛИЗ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И УРОВНЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 ноября 2007 г. № 160 приняты Методические рекомендации по формированию и распределению фонда заработной платы работников коммерческих организаций отраслей материального производства. Указанный документ содержит методику комплексного анализа организации заработной платы на предприятии, результаты которого используются с целью обоснования внутрифирменной политики оплаты труда и размера средств, направляемых на оплату труда.

Татьяна Николаевна
ДОЛИНИНА

Заведующая кафедрой
статистики, бухгалтерского учета,
анализа и аудита
Белорусского государственного
технологического университета,
кандидат экономических наук, доцент

Методические подходы к анализу фонда заработной платы и уровня средней заработной платы работников предприятия

Формирование и уточнение внутрифирменной политики оплаты труда требуют обязательного обращения к анализу состава и структуры фонда заработной платы (ФЗП), позволяющему выявить нерациональные выплаты, определить направления улучшения организации оплаты труда и использования ФЗП.

Фонд заработной платы – это начисленная сумма выплат в денежной и натуральной форме за произведенный объем продукции (работ, услуг), отработанное время, а также за неотработанное время, подлежащее оплате в соответствии с трудовым законодательством. Под составом ФЗП понимают перечень включаемых в него выплат, под структурой ФЗП – удельный вес различных выплат в общей сумме ФЗП.

В соответствии с Инструкцией по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду, утвержденной постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 17 сентября 2001 г. № 80 (далее – Инструкция), в состав ФЗП включаются следующие виды выплат:

- заработная плата за выполненную работу и отработанное время (ЗВРиОВ);
- выплаты стимулирующего характера (ВСХ);
- выплаты компенсирующего характера (ВКХ);
- оплата за неотработанное время (ОНВ);
- другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы (ДВ).

Заработная плата за выполненную работу и отработанное время включает заработную плату, начисленную работникам по сдельным расценкам или тарифным ставкам за выполненную работу или отра-

ботанное время; доплаты за выполнение дополнительных функций (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за руководство бригадой и др.); прочие выплаты за выполненную работу и отработанное время (выплаты работникам, выполняющим работы ниже присвоенных разрядов, доплаты низкооплачиваемым работникам и др.).

Выплаты стимулирующего характера включают регулярные поощрительные выплаты (премии из различных источников, надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам за продолжительность непрерывной работы, профессиональное мастерство, классность, почетное звание, ученую степень, высокие достижения в труде, сложность и напряженность работы, владение и применение в практической работе иностранных языков и др.); единовременные выплаты (вознаграждения по итогам работы за год, разовые премии, материальная помощь, вознаграждения к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям и др.).

Выплаты компенсирующего характера включают доплаты, компенсирующие отклонения от нормальных условий труда и неблагоприятный режим труда (за ненормированный рабочий день, работу во вредных или в особых условиях, в ночное время, в многосменном режиме, в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (нерабочие) и выходные дни, компенсации за подъездной и разъездной характер работ и др.).

Оплата за неотработанное время включает оплату трудовых и социальных отпусков, отпусков в связи с обучением, а также предоставляемых по инициативе нанимателя; специальных перерывов в работе; неотработанного времени работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности рабочего дня; вынужденных прогулов и простоев не по вине работника и др.

Другие выплаты, включаемые в состав ФЗП, состоят из стоимости бесплатно предоставляемого питания (включая его денежную компенсацию), сумм, уплаченных предприятием в порядке возме-

щения расходов работников по оплате квартирной платы, коммунальных услуг, найму жилья, стоимости льгот по проезду и др.

Предлагаемая Инструкцией классификация выплат может стать основанием для изучения структуры и состава ФЗП. В процессе анализа следует учесть, что ФЗП коммерческого предприятия состоит из ФЗП, включаемого в затраты по производству и реализации продукции (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении (ФЗПЗ), и выплат из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия (ВП). Состав выплат, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг), и доля чистой прибыли, направляемой на оплату труда, регламентируются нормативными документами.

При анализе состава и структуры ФЗП особый интерес представляет доля тарифного ФЗП, рекомендуемая величина которого составляет 65%. *Тарифный фонд оплаты труда* включает заработную плату, начисленную работникам на основе тарифных ставок за отработанное время; заработную плату, начисленную работникам за выполненную работу по сдельным расценкам без сдельного приработка (определяется делением суммы заработной платы, начисленной по сдельным расценкам, на средний коэффициент выполнения норм выработки); доплаты за выполнение дополнительных функций (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за руководство бригадой и др.); прочие выплаты за выполненную работу и отработанное время (выплата межразрядной разницы работникам, выполняющим работы ниже присвоенных разрядов, доплаты низкооплачиваемым работникам и др.). Другими словами, тарифный ФЗП меньше заработной платы, начисленной за выполненную работу и отработанное время (ЗВРиОВ), на сумму сдельного приработка.

Если удельный вес тарифного фонда не достигает необходимой величины, следует искать возможности улучшения структуры ФЗП. В связи с этим необходимо обратить внимание на долю и

сумму следующих *нерациональных выплат*:

- за выполненную работу и отработанное время в части непроизводительных выплат, связанных с изготовлением забракованной продукции, исправлениями брака, отклонениями от технологического процесса, а также выплат межразрядной разницы работникам, выполняющим работы ниже присвоенных разрядов, доплат низкооплачиваемым работникам;

- компенсирующего характера в части доплат за работу в сверхурочное время, праздничные и выходные дни, не предусмотренные графиком работы, а также во вредных условиях труда;

- за неотработанное время, связанных с оплатой отпусков, предоставляемых по инициативе нанимателя, оплатой целодневных и внутрисменных простоев по вине предприятия.

Указанные выплаты подлежат сокращению или ликвидации, их суммарная доля является *резервом увеличения доли тарифного ФЗП*, а в случае достижения необходимого удельного веса тарифной части в ФЗП – резервом увеличения доли выплат стимулирующего характера.

Изменение доли выплат из прибыли, остающейся в распоряжении организации, как правило, связано с изменением эффективности функционирования предприятия. Вместе с тем повышение суммы выплат на заработную плату из прибыли ведет к росту суммы налоговых платежей. В связи с этим предприятие должно стремиться направлять максимально возможную величину чистой прибыли на увеличение оборотных и внеоборотных активов, а последнюю использовать для выплаты заработной платы, чтобы поддержать конкурентный уровень заработной платы, позволяющий предприятию привлекать и удерживать квалифицированных работников.

Таким образом, возможное совершенствование структуры ФЗП основывается на результатах анализа и предполагает увеличение доли тарифного ФЗП за счет других составляющих и изменение доли выплат из прибыли. При этом необходимо опираться на анализ конкурентоспособности уровня заработной платы работников предприятия.

В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь *заработная плата* представляет собой совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Сущность заработной платы (ЗП) состоит в том, что в условиях рыночной экономики она является ценой рабочей силы (ЦРС). В основе ЦРС лежит стоимость рабочей силы (СРС). Как известно, ЦРС формируется на рынке труда исходя из сложившегося там спроса и предложения и нередко не совпадает со стоимостью рабочей силы: $ЗП = ЦРС = СРС + (\text{спрос} / \text{предложение})$.

Выполнение заработной платой своих функций реализуется через ее организацию. На предприятии механизм последней непосредственно отражает процесс превращения цены рабочей силы в заработную плату. От того, насколько он соответствует современным рыночным реалиям, зависит выполнение заработной платой своих основных функций. Так, заработная плата не всегда осуществляет воспроизводственную и стимулирующую функции – заработная плата, являясь ценой рабочей силы, может быть намного ниже стоимости последней; тогда ее размер не будет стимулировать работников к повышению результатов труда. В таком случае рост заработной платы должен способствовать прежде всего восстановлению воспроизводственной функции заработной платы. В настоящее время важнейшей задачей для многих предприятий является усиление стимулирующей функции заработной платы, которая вторична по отношению к воспроизводственной. Другими словами, стимулирующую функцию заработной плата, как правило, выполняет только после реализации воспроизводственной функции – обеспечить устойчивые стимулы к высокопроизводительному труду можно только в том случае, если уровень заработной платы работников будет выше объема средств, необходимого для восстановления их способности к труду и содержания иждивенцев.

Определив сущность заработной платы, рассмотрим *методы анализа уровня заработной платы и его динамики*. Их оценка в условиях инфляции, когда показатель номинальной заработной платы недостаточно информативен, основывается на анализе покупательной способности заработной платы. В процессе анализа целесообразно одновременно использовать различные способы оценки покупательной способности заработной платы, в частности:

1) расчет индекса реальной заработной платы, представляющей то количество товаров и услуг, которое может приобрести работник за начисленную ему номинальную заработную плату. Динамика реальной заработной платы характеризуется ее индексом, который определяется как соотношение индекса (темпа роста) среднемесячной начисленной заработной платы и индекса потребительских цен, исчисленного за соответствующий период (год).

2) определение соотношения уровня оплаты труда и минимального потребительского бюджета (МПБ) для трудоспособного населения, использующегося в качестве критерия для оценки стоимости рабочей силы. Указанное соотношение позволяет сделать вывод о том, насколько полно заработная плата работников предприятия выполняет воспроизводственную функцию, т.е. установить, позволяют ли ее существующий уровень обеспечить воспроизводство самих работников и членов их семей. Соотношение определяется делением среднемесячной начисленной заработной платы в отчетном периоде на среднюю величину МПБ в этом же периоде.

3) пересчет среднемесячной заработной платы в долларовой эквивалент является достаточно популярным, однако не самым корректным способом оценки уровня заработной платы, поскольку покупательная способность американской валюты нестабильна и в значительной мере подвержена влиянию внешних факторов. Вместе с тем поскольку различные планы и прогнозы социально-экономического развития зачастую содержат показатели динамики заработной платы, исчисленной в долларовой эк-

виваленте, то игнорировать этот способ оценки не следует. При выполнении расчетов используется среднегодовой курс доллара США.

В процессе анализа следует учитывать, что индексы реальной заработной платы наиболее точно отражают динамику покупательной способности заработной платы на предприятиях с относительно высоким уровнем заработной платы. При относительно низком ее уровне объективную оценку уровня заработной платы и его изменения можно получить на основе анализа соотношения среднемесячной заработной платы с величиной МПБ.

Анализ уровня заработной платы работников предприятия следует осуществлять с учетом уровня заработной платы у предприятий-конкурентов, среднеотраслевого и среднего по республике уровня, а также сложившегося на рынке труда. Это позволит оценить позицию предприятия в системе отраслевой и региональной дифференциации заработной платы и скорректировать собственную политику оплаты труда. В связи с этим следует отметить, что определение необходимого уровня оплаты труда для различных категорий работников требует изучения ситуации на различных рынках труда: для высшего руководства – на национальном; специалистов – на отраслевом; технических исполнителей и рабочих – на местном. Значительные отличия уровня оплаты труда той или иной категории работников от рыночного уровня приводят к утечке компетентных работников на другие предприятия, предлагающие более привлекательные условия труда, к неспособности привлечь квалифицированный персонал, к разрушению существующей психологической среды, призванной стимулировать высокое качество работы. Мировой практикой выработаны определенные соотношения между качеством персонала и предлагаемым уровнем оплаты труда (табл. 1).

Оценивая средний уровень оплаты труда на предприятии, необходимо обращать внимание и на дифференциацию заработной платы, под которой следует понимать пропорции, сложившиеся в оплате труда между категориями и профессионально-квалификационными группами работников. Обо-

1

Таблица

Определение уровня оплаты труда

Качество персонала, который предприятие желает привлечь	Предлагаемый уровень оплаты труда
Выдающийся	Повышенный (превышающий рыночный на 15-25%)
Выше среднего	Полностью конкурентоспособный (превышающий рыночный на 10-15%)
Средний	Конкурентоспособный (соответствующий рыночному)
Ниже среднего	Пониженный (ниже рыночного на 10% и более)

снованные пропорции в оплате труда являются важнейшей предпосылкой выполнения заработной платой воспроизводственной и стимулирующей функций и залогом социальной стабильности на предприятии.

Анализ дифференциации заработной платы на предприятии осуществляется путем сравнения уровня заработной платы по отдельным категориям и группам работников с уровнем средней заработной платой по предприятию в целом. При этом особый интерес представляют те категории и профессионально-квалификационные группы работников предприятия, которыми оно обеспечено не в полной мере.

Изучение соотношений в заработной плате следует дополнить анализом распределения работников по размеру начисленной заработной платы с точки зрения социальных стандартов, к которым относятся бюджет прожиточного минимума и минимальный потребительский бюджет. Это позволит более точно оценить изменение материального благосостояния работников предприятия, установить наличие малообеспеченных работников по категориям и группам персонала.

По результатам изучения уровня и дифференциации заработной платы с учетом результатов анализа кадрового обеспечения предприятия оцениваются необходимость увеличения уровня заработной платы, категории и профессионально-квалификационные группы работников, заработная

плата которых должна быть повышена в первую очередь или в большей степени. Вместе с тем обеспечение соответствующего рыночной конъюнктуре уровня заработной платы работникам организации требует изучения финансовых возможностей организации и выбора инструментов увеличения уровня заработной платы.

В завершение рассмотрения методических аспектов анализа фонда заработной платы и уровня средней заработной платы следует отметить, что его целесообразно проводить как в целом по предприятию, так и по отдельным его подразделениям, категориям или профессионально-квалификационным группам работников. По тем подразделениям, категориям или группам работников, где имеют место потери и непроизводительные затраты рабочего времени, а также по категории рабочих анализ использования фонда заработной платы обязателен. Источниками информации являются план по труду, формы статистической отчетности № 1-т «Отчет по труду» и № 3-труд «Отчет о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы за май отчетного года», данные бухгалтерского учета.

Справочно

Размер индекса потребительских цен, минимального потребительского бюджета, среднегодового курса доллара США вы можете найти на страницах журнала «Экономика. Финансы. Управление» в разделе «Справочная информация».