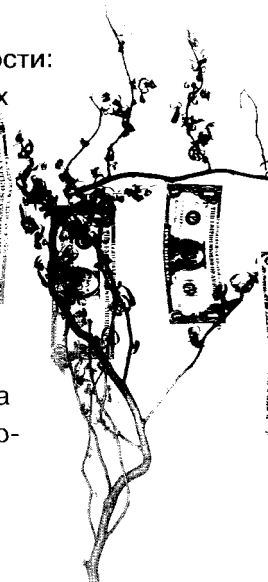


Динамика заработной платы непропорциональна: в одном периоде она растет стремительно, в другом – медленно или не растет совсем, в третьем падает против достигнутого уровня. Такая картина повторяется с небольшими отклонениями по определенным циклам, протяженность которых составляет календарный год – с января по декабрь.

Причины такой тенденциозности:

- сезонный характер некоторых отраслей, обуславливающий значительные выплаты в период окончания сезона работ;
- значительные размеры единовременных выплат по итогам работы за определенный период: квартал, полугодие, год;
- массовый уход работников в очередной отпуск и др.



Татьяна ДОЛИНИНА
Заведующая кафедрой статистики, бухгалтерского учета, анализа и аудита БГТУ

«ЖИВЫЕ» И «МЕРТВЫЕ» СЕЗОНЫ ЗАРПЛАТЫ

По статистике для большинства предприятий характерно заметное снижение уровня заработной платы в январе и феврале и последующий рост в марте. В апреле-мае наблюдается незначительный спад уровня заработной платы, в июне-июле она увеличивается. В августе происходит снижение достигнутого в предыдущие месяцы уровня заработной платы. В сентябре-октябре она растет, в ноябре – падает, а в декабре достигает максимальных размеров.

В связи с этим формирование внутрифирменной политики и организация оплаты труда должны осуществляться с учетом помесечной динамики заработной платы. В частности, необходимым является учет сезонного характера внутригодовой динамики заработной платы при формировании и

распределении ее фонда, определении уровня и момента повышения тарифных ставок.

В настоящее время известны различные методы планирования фонда заработной платы, устанавливающие определенную взаимосвязь объема средств, направляемых на оплату труда, с конечными результатами деятельности предприятия. Они приведены в Методических рекомендациях по формированию и распределению фонда заработной платы работников коммерческих организаций отраслей материального производства, введенных в действие постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 ноября 2007 г. № 160 (далее – Методические рекомендации). Отечественные предприятия чаще всего используют два

С Днем строителей!



Пусть для вас не существует сезонных перепадов в работе! Искренне желаем интересных заказов, новых проектов и творческих решений, удачи в достижении всего задуманного, смелого покорения строительных высот, крепкого здоровья и удачи!



метода: метод планирования фонда заработной платы от достигнутого уровня и поэлементный метод. В связи с этим при расчете фонда заработной платы предлагается использовать следующую комбинацию двух указанных методов:

- формирование фонда заработной платы укрупненным методом (от достигнутого уровня);
- определение величины тарифной ставки 1-го разряда исходя из расчетной величины фонда заработной платы;
- формирование фонда заработной платы поэлементным методом и распределение его по календарным периодам и структурным подразделениям.

Алгоритм расчета фонда заработной платы укрупненным методом, в свою очередь, предполагает последовательное выполнение следующих процедур:

- расчет индекса предельного роста средней заработной платы на плановый год;
- расчет индекса необходимого роста средней заработной платы в плановом году;
- определение индекса роста средней заработной платы;
- расчет величины фонда заработной платы на плановый период.

Определение индекса роста средней заработной платы базируется на использовании Рекомендаций по усилению взаимосвязи заработной платы и производительности (эффективности) труда в коммерческих организациях, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2003 г. № 163. В соответствии с этими рекомендациями рост заработной платы на 1% прироста производительности труда по группе технических мероприятий

должен находиться в пределах 0,1-0,3%, по группе организационно-экономических факторов – 0,6-0,9%. Предельный рост реальной заработной платы составляет 0,3% по группе технических мероприятий и 0,9% – по группе организационно-экономических факторов, а минимальный рост реальной заработной платы 0,1% и 0,6% соответственно. Ниже представлены процедуры, ориентированные на учет указанных нормативов.

1. Расчет индекса предельного роста средней заработной платы на плановый год $I_{зп}^{пред}$:

$$I_{з}^{пред} = \frac{I_{опп\text{ф.ц}}^{пл} \cdot I_{рзп}^{пред}}{I_{пт}^{пл} \cdot I_{ч}^{пл}} \cdot K_{ц}^{пл} \cdot K_{п}^{пл},$$

или

$$I_{з}^{пред} = \frac{I_{опп\text{ф.ц}}^{пл} \cdot I_{рзп}^{пред}}{I_{опп\text{с.ц}}^{пл}} \cdot K_{ц}^{пл} \cdot K_{п}^{пл},$$

или

$$I_{з}^{пред} = I_{ц}^{пл} \cdot I_{рзп}^{пред} \cdot K_{ц}^{пл} \cdot K_{п}^{пл},$$

где $I_{опп\text{ф.ц}}^{пл}$ – индекс изменения объема произведенной продукции в фактических ценах по плану;

$I_{пт}^{пл}$ – индекс изменения производительности труда по плану;

$I_{ч}^{пл}$ – индекс среднесписочной численности работников по плану;

$I_{опп\text{с.ц}}^{пл}$ – индекс динамики объема производимой продукции (товаров, работ, услуг) в сопоставимых ценах;

$I_{рзп}^{пред}$ – индекс предельного роста реальной заработной платы по плану;

$K_{ц}^{пл}$ – поправочный коэффициент, учитывающий соотношение индекса цен на продукцию (работы, услуги) коммерческой организации $I_{ц}^{пл}$ и индекса потребительских цен в плановом периоде

$$K_{ц}^{пл} = 1,0 \text{ при } \frac{I_{пл_{ц}}^{пл}}{I_{пл_{ц}}^{пл}} \geq 1; K_{ц}^{пл} = \frac{I_{пл_{ц}}^{пл}}{I_{пл_{ц}}^{пл}} \text{ при } \frac{I_{пл_{ц}}^{пл}}{I_{пл_{ц}}^{пл}} < 1,0;$$

$K_{п}^{пл}$ – поправочный коэффициент, учитывающий реализацию продукции: $K_{п}^{пл} = 1,0$

$$\text{при } K_{реал}^{пл} \geq 1,0; K_{п}^{пл} = K_{реал}^{пл} \text{ при } K_{реал}^{пл} < 1,0.$$

$$(K_{реал}^{пл} = \frac{ВРП}{ОПП_{ф.ц}}, \text{ где } ОПП_{ф.ц},$$

где $ОПП_{ф.ц}$ – объем производства продукции (работ, услуг) в фактических ценах, руб.;

ВРП – выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг в фактических ценах, руб.)

2. Расчет индекса необходимого роста средней заработной платы в плановом году $I_{зп}^{необх.}$:

$$I_{зп}^{необх.} = I_{пт_{отм}}^{пл} \cdot I_{пц}^{пл},$$

где $I_{пт_{отм}}^{пл}$ – индекс минимального роста реальной заработной платы за счет роста производительности труда.

3. Определение индекса роста средней заработной платы $I_{зп}^{пл}$ для расчета планового фонда заработной платы на плановый год:

$$I_{зп}^{необх.} \leq I_{зп}^{пл} \leq I_{зп}^{пред} \text{ при } I_{зп}^{необх.} < I_{зп}^{пред}$$

или

$$I_{зп}^{пл} = I_{зп}^{пред} \text{ при } I_{зп}^{необх.} \geq I_{зп}^{пред}.$$

Конкретное значение индекса роста средней заработной платы определяется с учетом результатов анализа достигнутого предприятием уровня оплаты труда, показателей эффективности использования фонда заработной платы и фондовооруженности работников.

4. Расчет величины фонда заработной платы на плановый год $ФЗП_3^{пл}$:

$$ФЗП_3^{пл} = ФЗП_3^б \cdot I_ч^{пл} \cdot I_{зп}^{пл},$$

где $ФЗП_3^б$ – базовый фонд заработной платы работников коммерческой организации, руб.

Точность метода повышается, если расчеты по формуле проводятся применительно к каждой категории работников: работники основной и не основной деятельности, в т.ч. рабочие, руководители, специалисты и другие служащие. При этом расчет планового фонда заработной платы по основной деятельности может производиться по формуле

$$ФЗП_{3осн}^{пл} = ФЗП_{3осн}^б \cdot I_{опп_{с.ц}}^{пл} \cdot I_{зп_{осн}}^{пл} / I_{пт_{осн}}^{пл},$$

где $ФЗП_{3осн}^б$ – фонд заработной платы работников основной деятельности в базовом периоде;

$I_{опп_{с.ц}}^{пл}$ – индекс динамики объема производимой продукции, товаров (работ, услуг) в сопоставимых ценах;

$I_{пт_{осн}}^{пл}$ – индекс динамики производительности труда работников основной деятельности в плановом периоде;

$I_{зп_{осн}}^{пл}$ – индекс роста средней заработной платы работников основной деятельности по плану (исходя из результатов анализа уровня заработной платы для различных категорий работников могут быть использованы различные индексы роста средней заработной платы).

Следующий этап предполагает определение величины тарифной ставки 1-го разряда исходя из расчетной величины фонда заработной платы. При расчете величины увеличения тарифной ставки 1-го разряда необходимо учитывать сезонную неравномерность заработной платы. Так, для многих предприятий оптимальным является повышение тарифной ставки 1-го разряда с 1 марта или 1 сентября, поскольку после традиционного снижения заработной платы в предыдущие месяцы психологическое воздействие от увеличения заработной платы в указанные месяцы будет максимальным. При планировании фонда заработной платы также учитывается величина планируемого сокращения нерациональных выплат по заработной плате (оплата простоев, сверхурочных часов, выходных и праздничных дней работы, не

С⁰МНЕНИЕ

Наталья ЕВСЮК,

главного экономиста
ИООО «Кравира»



В период кризиса для временно высвобождающихся с предприятий работников в строительстве могут быть созданы до нескольких сотен тысяч рабочих мест с высоким уровнем заработной платы. А этот фактор, в свою очередь, обеспечит более высокое качество результатов труда.

Непропорциональный характер заработной платы в течение года выражен в строительной сфере особенно ярко, т.к. данный вид деятельности носит сезонный характер.

Заметное снижение уровня заработной платы в январе и в феврале в связи с сезонным падением объемов строительных работ можно урегулировать только путем формирования внутрифирменной политики и организации оплаты труда с учетом помесечной динамики заработной платы.

Метод, предлагаемый автором статьи, решает один из острых вопросов – достижение высоких показателей эффективности и качества в строительстве.

Системный подход является важным и эффективным инструментом. Компании, особенно в кризисные времена, будут успешными в том случае, если сориентируют свои действия на результат, а не на процесс.

В ИООО «Кравира» осуществляется несколько видов деятельности, в т.ч. новое капитальное строительство жилых и нежилых помещений с привлечением прямых иностранных инвестиций, регионально, на территории Республики Беларусь.

Для эффективной деятельности на предприятии формируется внутрифирменная политика в области организации оплаты труда, обязательным условием которой является отсутствие перекося при начислении заработной платы.

Согласно п. 2.5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (в редакции от 28 мая 2008 г.) для работников организации применяется контрактная форма оплаты труда и, соответственно, производится повышение их тарифных ставок до 50%, что также оговаривается в положении об оплате труда.

Согласно ст. 63 Трудового кодекса Республики Беларусь работникам в приказном порядке устанавливаются выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

предусмотренные графиком, оплачиваемых отпусков по инициативе нанимателя и т.п.), которую можно использовать для ее повышения.

При однократном повышении тарифной ставки 1-го разряда в течение года расчет производится по формуле

$$Y_{т.с} = \left(\frac{\Phi ЗП_3^{пл}}{(\Phi ЗП_3^б - \Delta \Phi \Phi З_{нв}^{пл}) \cdot I_{ч}^{пл}} - 1 \right) \frac{12}{n} 100,$$

где $Y_{т.с}$ – повышение тарифной ставки 1-го разряда по отношению к декабрю отчетного года, %;

$\Phi ЗП_3^{пл}$ – плановый фонд заработной платы работников предприятия, млн руб.;

$\Phi ЗП_3^б$ – базовый фонд заработной платы работников предприятия, млн руб.;

$\Delta \Phi \Phi З_{нв}^{пл}$ – величина планируемого сокращения нерациональных выплат, млн руб.;

$I_{ч}^{пл}$ – индекс среднесписочной численности работников по плану;

n – число месяцев с момента повышения тарифной ставки 1-го разряда до конца года.

При двукратном равномерном повышении тарифной ставки 1-го разряда в течение года (с 1 марта и 1 сентября) расчет осуществляется по формуле

$$Y_{т.с} = \left(\sqrt[3]{\frac{\Phi ЗП_3^{пл}}{\Phi ЗП_3^б - \Delta \Phi \Phi З_{нв}^{пл}} + \frac{1}{16} - \frac{3}{4}} \right) \frac{1}{I_{ч}^{пл}} 100 - 100.$$

При двукратном повышении тарифной ставки 1-го разряда относительная величина первого повышения может также задаваться с учетом текущего финансового состояния коммерческой организации и действующего порядка повышения тарифной ставки 1-го разряда. Величина второго повышения определяется сальдовым методом исходя из общей суммы имеющегося фонда заработной платы в соответствии со следующим алгоритмом:

1) расчет фонда заработной платы по условиям оплаты труда базового года:

$$\text{ФЗП}_3^{\text{б/пл}} = (\text{ФЗП}_3^{\text{б}} - \Delta\text{ФЗП}_{\text{нв}}^{\text{пл}}) \cdot \text{I}_ч^{\text{пл}};$$

2) расчет суммы, необходимой для увеличения тарифной ставки 1-го разряда на n на период с момента первого ее повышения и до конца года (n месяцев):

$$\Delta\text{ФЗП}^{\text{т.с.1}} = \text{ФЗП}_3^{\text{б/пл}} \cdot \text{I}_{\text{т.с.1}} \cdot \frac{n}{12},$$

$$\text{где } \text{I}_{\text{т.с.1}} = \frac{100 + \text{Y}_{\text{т.с}}^1}{100};$$

3) расчет суммы средств, которые могут быть направлены на следующее повышение тарифной ставки 1-го разряда:

$$\Delta\text{ФЗП}^{\text{т.с.2}} = \text{ФЗП}_3^{\text{пл}} - (\Delta\text{ФЗП}^{\text{т.с.1}} + \text{ФЗП}_3^{\text{б/пл}});$$

4) расчет относительного увеличения тарифной ставки 1-го разряда на период с момента второго ее повышения и до конца года (m месяцев):

$$\text{Y}_{\text{т.с}}^2 = \Delta\text{ФЗП}^{\text{т.с.2}} / ((\text{ФЗП}_3^{\text{б/пл}} / 12 \cdot \text{I}_{\text{т.с.1}}) \cdot m) \cdot 100.$$

Расчетная величина (процент повышения тарифной ставки 1-го разряда) оценивается с учетом законодательно установленного порядка повышения тарифной ставки 1-го разряда коммерческим организациям и ограничения ее базового предельного размера, установленного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г. № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» (далее – постановление № 1651). На основе относительного увеличения тарифной ставки 1-го разряда рассчитывается абсолютная ее величина и соответственно ей тарифные ставки для всех других разрядов.

На следующем этапе исходя из расчетной величины тарифной ставки 1-го разряда, осуществляется расчет фонда заработной платы поэлемент-

ным методом (учитывая, что большинство выплат определяется от величины тарифной ставки 1-го разряда), позволяющим без труда распределить фонд заработной платы по календарным периодам и структурным подразделениям предприятия. Технология формирования фонда заработной платы поэлементным (подетальным) методом подробно описана в Методических рекомендациях.

Для иллюстрации на примере представленного выше алгоритма определения ключевых параметров внутрифирменной системы оплаты труда воспользуемся исходными данными, представленными в таблице.

1. Расчет индекса предельного роста средней заработной платы на плановый год $\text{I}_3^{\text{пред}}$.

$$\text{I}_3^{\text{пред}} = \frac{\text{I}_{\text{опп.ф.ц}}^{\text{пл}} \cdot \text{I}_{\text{рзп}}^{\text{пред}}}{\text{I}_{\text{опп.с.ц}}^{\text{пл}}} \cdot \text{K}_{\text{ц}}^{\text{пл}} \cdot \text{K}_{\text{п}}^{\text{пл}} =$$

$$\frac{1,137 \cdot 1,0588}{1,10} \cdot 1,0 \cdot 1,0 = 1,094.$$

В соответствии с таблицей индекс динамики объема произведенной продукции в фактических ценах $\text{I}_{\text{опп.ф.ц}}^{\text{пл}}$ составляет 1,137, а в сопоставимых ценах $\text{I}_{\text{опп.с.ц}}^{\text{пл}} - 1,10$. Предприятие планирует рост производительности труда в плановом периоде на 7,2%. При этом предполагается 6,2% прироста производительности труда обеспечить за счет организационно-экономических факторов, а 1,0% – за счет мероприятий технического характера. Отсюда индекс предельного роста реальной заработной платы в плановом периоде $\text{I}_{\text{рзп}}^{\text{пред}}$ составляет 1,0588 $(1 + (6,2 \cdot 0,9 + 1,0 \cdot 0,3) / 100)$ исходя из максимальных значений роста заработной платы по группам мероприятий. Поправочный коэффициент $\text{K}_{\text{ц}}^{\text{пл}} = 1$, т.к. индекс цен на продукцию (работы, услуги) предприятия $\text{I}_{\text{ц}}^{\text{пл}}$ по плану в следующем периоде должен составить 1,034 $(1,137 / 1,10)$, что ниже прогнозируемого в этом периоде значения индекса потребительских цен $\text{I}_{\text{птц}}^{\text{пл}} - 1,07$. Поправочный коэффициент $\text{K}_{\text{п}}^{\text{пл}} = 1$, т.к. в плановом периоде

предполагается получить выручку от реализации продукции в плановом периоде не ниже, чем объем произведенной продукции в фактических ценах.

2. Расчет индекса необходимого роста средней заработной платы в плановом году $I_{зп}^{необх}$:

$$I_{птотм}^{пл} \cdot I_{пц}^{пл} \cdot I_{зп}^{необх} = 1,0382 \cdot 1,07 = 1,11,$$

где $I_{птотм}^{пл}$ – индекс минимального роста реальной заработной платы за счет роста производительности труда. Он определяется аналогично индексу предельного роста реальной заработной платы исходя из минимальных значений роста заработной платы по группам мероприятий и соответственно составляет $1,0382 (1 + (6,2 \cdot 0,6 + 1,0 \cdot 0,1) / 100)$.

3. Определение индекса роста средней заработной платы $I_{зп}^{пл}$ для расчета планового фонда заработной платы на плановый год осуществляется на основе сравнения индексов предельного и необходимого роста реальной заработной платы. Поскольку в нашем случае $I_{зп}^{необх} \geq I_{зп}^{пред}$, то

$$I_{зп}^{пл} = I_{зп}^{пред} = 1,094.$$

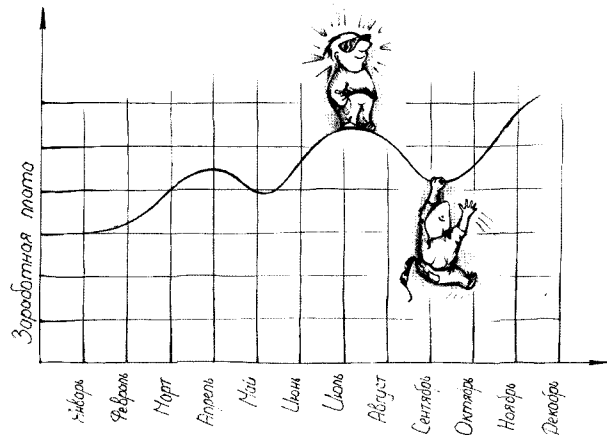
4. Расчет величины фонда заработной платы на плановый год $\Phi ЗП_3^{пл}$:

$$\Phi ЗП_3^{пл} = \Phi ЗП_3^б \cdot I_{ч}^{пл} \cdot I_{зп}^{пл} = 23\,327 \cdot 1,026 \cdot 1,094 = 26\,183 \text{ млн руб.}$$

где $\Phi ЗП_3^б$ – базовый фонд заработной платы работников предприятия (23 327 млн руб. в соответствии с таблицей);

$I_{ч}^{пл}$ – индекс среднесписочной численности работников по плану (1,026 в соответствии с таблицей, стр. 2, гр. 5).

Таким образом, оптимальная величина планового фонда заработной платы, включаемого в затраты на производство и реализацию продукции, состав-



ляет 26 183 млн руб. С учетом сезонной неравномерности заработной платы на рассматриваемом предприятии целесообразно однократное повышение тарифной ставки 1-го разряда с 1 марта следующей за отчетным года либо двукратное повышение – с марта и 1 сентября.

При однократном повышении тарифной ставки 1-го разряда расчет выглядит следующим образом. Предыдущие расчеты показали, что оптимальная величина фонда заработной платы включаемого в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг), составляет 26 183 млн руб. Фонд заработной платы отчетного года – 23 327 млн руб. По результатам анализа выявлены нерациональные выплаты из фонда заработной платы, подлежащие сокращению, – 9 млн руб. Индекс среднесписочной численности составляет 1,026. При повышении тарифной ставки 1-го разряда с 1 марта она будет действовать до конца календарного года в течение 10 месяцев. Отсюда:

$$y_{т.с} = \left(\frac{\Phi ЗП_3^{пл}}{(\Phi ЗП_3^б - \Delta \Phi ЗП_{нв}^{пл}) \cdot I_{ч}^{пл}} - 1 \right) \frac{12}{10} \cdot 100 = \left(\frac{26183}{(23327 - 98) \cdot 1,026} - 1 \right) \frac{12}{10} \cdot 100 = 11,8\%.$$

Таблица. Исходные данные для расчета параметров системы оплаты труда

Показатель	Условное обозначение	Значение показателя		Темп роста к отчетному году, %
		Фактически (отчетный год)	План (следующий год)	
1	2	3	4	5
1. Объем производства продукции (работ, услуг) в сопоставимых ценах без налога на добавленную стоимость, акцизов и других налогов и платежей из выручки, млн руб.: • в фактических ценах • в сопоставимых ценах	ОПП _{ф.ц} ОПП _{с.ц}	180 275	204 982	113,7
		167 619	184 668	110,0
2. Среднесписочная численность работников, чел.	ССЧ	2 167	2 223	102,6
3. Выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг (без налога на добавленную стоимость, акцизов и других налогов и платежей из выручки), млн руб.	ВРП	176 657	204 982	116,0
4. Индекс производительности труда, % к предыдущему году, в т.ч.: прирост за счет мероприятий: • технических • организационно-экономических	I _{пт} ^{пл}	-	107,2	-
		-	1,0	-
		-	6,2	-
5. Индекс потребительских цен, % к предыдущему году	I _{пц}	1,07	1,07	-
6. Фонд заработной платы, включаемый в затраты на производство и реализацию продукции (товаров, работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, млн руб.	ФЗП _з	23 327	?	-
7. Сумма нерациональных выплат, подлежащих сокращению, млн руб.	ΔФЗП _{нв} ^{пл}	-	98	-
8. Тарифная ставка 1-го разряда (декабрь), тыс. руб.	C _т	170,0	?	-

Таким образом, тарифная ставка 1-го разряда может быть повышена с 1 марта следующего за отчетным годом на 11,8%. Для принятия окончательного решения об изменении уровня тарифной ставки 1-го разряда следует оценить полученное значение исходя из установленного порядка повышения тарифной ставки 1-го разряда, определенного постановлением № 1651. Поскольку объем произведенной продукции в сопоставимых ценах в соответствующем периоде увеличился на 13,0%, то увеличение тарифной ставки 1-го разряда на 11,8% является вполне правомерным. Учитывая, что порог ощущения работниками увеличения заработной платы составляет 10,0%, можно остановиться на однократном увеличении тарифной ставки 1-го разряда и определить ее абсолютную величину, устанавливаемую с 1 марта, если известно, что в декабре отчетного года она составляла 170 тыс. руб.:

$$C_{т1} = 170 \cdot 1,118 = 190 \text{ тыс. руб.}$$

В плановом году тарифную ставку 1-го разряда целесообразно повысить с 1 марта до 190 тыс. руб. и с учетом этого рассчитать фонд заработной платы поэлементным методом для последующего его распределения по календарным периодам и подразделениям предприятия.