

Оптимизация формирования фонда заработной платы



Татьяна ДОЛИНИНА,
зав. кафедрой
статистики,
бухгалтерского
учета, анализа и
аудита Белорусского
государственного
технологического
университета,
кандидат
экономических наук

Формирование фонда заработной платы связано с пересечением противоположных интересов двух сторон. С точки зрения нанимателя, это издержки на персонал, которые он заинтересован минимизировать. Для наемных работников, напротив, является источником личного дохода, и они заинтересованы в его росте. Следовательно, интересы работодателя и наемного работника согласуются, если затраты на оплату труда в расчете на единицу продукции будут снижаться, а индивидуальная заработная плата работников - увеличиваться.

Изучение теоретических основ оплаты труда, современных методов планирования объема средств, направляемых на эти цели, позволило сформулировать следующие принципы, которые определяют подходы к планированию фонда заработной платы:

- 1) обеспечение опережающего темпа роста объема произведенной продукции по сравнению с темпом роста фонда заработной платы;
- 2) учет пропорций между объемами производства и реализации продукции;

- 3) соблюдение опережающего темпа роста производительности труда по сравнению с темпом роста заработной платы;
- 4) увеличение (сохранение) покупательной способности заработной платы на фоне роста производительности труда.

Несоблюдение первого принципа может привести к разбалансированности потенциальных входящих и выходящих денежных потоков. При отступлении от второго у предприятия могут возникнуть проблемы с выплатой начисленной заработной платы. Соблюдение третьего принципа является важнейшей предпосылкой осуществления расширенного воспроизводства продукции (работ, услуг). Четвертый принцип предполагает необходимость обеспечения роста материального благосостояния работников по мере экономического развития предприятия, а также поддержание покупательского спроса на товары и услуги. Перечис-

ленные принципы реализуются комплексно в процессе формирования фонда заработной платы предприятия.

Существуют различные методы планирования фонда заработной платы, устанавливающие определенную взаимосвязь объема средств, направляемых на оплату труда, с конечными результатами деятельности предприятия. Наиболее известными являются следующие методы:

- метод планирования фонда заработной платы от достигнутого уровня. Он базируется на корректировке фонда заработной платы предшествующего периода на индексы роста объема производства и производительности труда;
- метод прямого счета, основывающийся на данных о плановой численности работников и среднем уровне средней заработной платы;
- нормативный метод. Использует уровень (расход заработной платы на 1 руб. продукции) или процентной нормативы (прирост зарплаты на 1% прироста производительности труда);
- элементный метод предполагает подробный расчет фонда заработной платы по каждой категории работников и по видам выплат.

Изучение управления оплатой труда в организациях отраслей материального производства позволило установить, что чаще всего используются два метода из перечисленных: первый и последний. При этом наибольшее затруднения у практиков вызывает вопрос, связанный с определением индекса роста средней заработной платы, применяемого при формировании фонда заработной платы методом от достигнутого уровня.

Для решения этого вопроса с учетом обеспечения реализации рассмотренных выше принципов формирования фонда

заработной платы предлагается алгоритм расчета фонда заработной платы укрупненным методом, являющимся комбинацией двух методов, а именно: формирования фонда заработной платы от достигнутого уровня и нормативного. Алгоритм апробирован на предприятиях различных отраслей материального производства и использован при подготовке Методических рекомендаций по формированию фонда заработной платы.

Алгоритм предполагает последовательное выполнение следующих процедур:

1. Расчет индекса предельного роста средней заработной платы на плановый год.
2. Расчет индекса необходимого роста средней заработной платы в плановом году.
3. Определение индекса роста средней заработной платы.
4. Расчет величины фонда заработной платы на плановый период.

Определение индекса роста средней заработной платы базируется на использовании общеизвестных рекомендаций специалистов по труду, в соответствии с которыми рост заработной платы на 1% прироста производительности труда по группе технических мероприятий должен находиться в пределах 0,1-0,3%, а по группе организационно-экономических факторов - 0,6-0,9%. Отсюда предельный рост реальной заработной платы составляет 0,3% на каждый процент прироста производительности труда 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 перечисленные процедуры, ориентированные на учет указанных нормативов.

1.1. Расчет индекса предельного роста средней заработной платы на плановый год $I_{зп}^{пред}$ предусматривает реализацию трех первых принципов формирования фонда заработной платы:

$$I_{зп}^{пред} = \frac{I_{опт.ф.п.}^{пл} \cdot I_{зп}^{пред}}{I_{пт}^{пл} \cdot I_{ч}^{пл}} \cdot K_{ц}^{пл} \cdot K_{н}^{пл}$$

или

$$I_{зп}^{пред} = \frac{I_{опт.ф.п.}^{пл} \cdot I_{зп}^{пред}}{I_{опт.с.п.}^{пл}} \cdot K_{ц}^{пл} \cdot K_{н}^{пл}$$

или $I_{зп}^{пред} = I_{ц}^{пл} \cdot I_{зп}^{пред} \cdot K_{ц}^{пл} \cdot K_{н}^{пл}$,

где $I_{опт.ф.п.}^{пл}$ - индекс изменения объема произведенной продукции в фактических ценах по оплате; $I_{пт}^{пл}$ - индекс изменения производительности труда по плану; $I_{ч}^{пл}$ - индекс среднесписочной численности работников по плану; $I_{опт.с.п.}^{пл}$ - индекс динамики объема производимой продукции, товаров (работ, услуг) в сопостави-

мых ценах; $I_{зп}^{пред}$ - индекс предельного роста реальной заработной платы по плану; $K_{н}^{пл}$ - поправочный коэффициент, учитывающий соотношение индекса цен на продукцию (работ, услуг) коммерческой организации $I_{ч}^{пл}$ и индекса потребительских цен в плановом периоде $I_{пт}^{пл}$ ($K_{н}^{пл} = 1,0$ при

$$\frac{I_{ч}^{пл}}{I_{пт}^{пл}} \geq 1; K_{н}^{пл} = \frac{I_{ч}^{пл}}{I_{пт}^{пл}} \text{ при } \frac{I_{ч}^{пл}}{I_{пт}^{пл}} < 1,0);$$

$K_{ц}^{пл}$ - поправочный коэффициент, учитывающий реализацию продукции: $K_{ц}^{пл} = 1,0$ при $K_{реал}^{пл} \geq 1,0$; $K_{ц}^{пл} = K_{реал}^{пл}$ при

$$K_{реал}^{пл} < 1,0, (K_{реал}^{пл} = \frac{ВРП}{ОПП_{ф.п.}} \cdot \frac{ОПП_{ф.п.}}{ОПП_{ф.п.}});$$

- объем производства продукции (работ, услуг) в фактических ценах, руб.; ВРП - выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг в фактических ценах, руб.).

1.2. Расчет индекса необходимого роста средней заработной платы в плановом году

$I_{зп}^{необх}$ предполагает реализацию четвертого принципа:

$$I_{зп}^{необх} = I_{пт.отм}^{пл} \cdot I_{пт}^{пл}$$

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

1.3. 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 $I_{зп}^{пл} = I_{зп}^{пред}$ 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 и динамики показателей фондовооруженности работников.

1.4. Расчет величины фонда заработной платы на плановый год $ФЗП^{пл}$:

$$ФЗП^{пл} = ФЗП^{б} \cdot I_{ц}^{пл} \cdot I_{зп}^{пл}$$

где $ФЗП^{б}$ - базовый фонд заработной платы работников коммерческой организации, руб.

Для иллюстрации представленной выше методики определения ключевых параметров внутрифирменной системы оплаты труда воспользуемся данными, представленными в таблице.

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

$$I_{зп}^{пред} = \frac{I_{опт.ф.п.}^{пл} \cdot I_{зп}^{пред}}{I_{опт.с.п.}^{пл}} \cdot K_{ц}^{пл} \cdot K_{н}^{пл} = \frac{1,137 \cdot 1,0588}{1,10} \cdot 1,0 \cdot 1,0 = 1,094.$$

Существующие различные методы планирования фонда заработной платы, устанавливающие определенную взаимосвязь объема средств, направляемых на оплату труда, с конечными результатами деятельности предприятия.

Исходные данные для расчета фонда заработной платы

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 отпускных 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.}	180275	204982	113,7
		167619	184668	110,0
2. Среднесписочная численность работников, чел.	ССЧ	2167	2223	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	176657	204982	116,0
4. Индекс производительности труда, % к предыдущему году в том числе прирост за счет мероприятий, %: технических организационно-экономических	I _{пт} ^{пл}	-	107,2	-
		-	1,0 6,2	-
5. Индекс потребительских цен, % к предыдущему году	I _{цп}	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	23327	?	-

В соответствии с таблицей индекс динамики объема произведенной продукции в фактических ценах $I_{\text{опп, ф.ц.}}^{\text{пл}}$ составляет 1,137, а в сопоставимых ценах

$I_{\text{опп, с.ц.}}^{\text{пл}} = 1,10$. 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% - за счет мероприятий технического характера. Отсюда индекс предельного роста реальной заработной платы в плановом периоде

$I_{\text{рп}}^{\text{прел}}$ составляет $1,0588 (1 + (6,2 \times 0,9 + 1,0 \times 0,3) / 100)$, исходя из максимальных значений роста заработной платы по группам мероприятий. Поправочный коэффициент

$K_{\text{ц}}^{\text{пл}} = 1$, поскольку индекс цен на продукцию (работы, услуги) предприятия $I_{\text{ц}}^{\text{пл}}$ по плану в следующем периоде должен составить 1,034 $(1,137 : 1,10)$, что ниже прогнозируемого в этом периоде значения индекса потребительских цен $I_{\text{цп}}^{\text{пл}} = 1,07$.

Поправочный коэффициент $K_{\text{н}}^{\text{пл}} = 1$, поскольку в плановом периоде предполагается получить выручку от реализации продукции в плановом периоде не ниже, чем объем произведенной продукции в фактических ценах.

2.2. Расчет индекса необходимого роста средней заработной платы в плановом году $I_{\text{зп}}^{\text{необ}}$:

$$I_{\text{пт, с.ц.}}^{\text{пл}} \cdot I_{\text{пт, ф.ц.}}^{\text{пл}} \cdot I_{\text{зп}}^{\text{необ}} = 1,0382 \cdot 1,07 = 1,111,$$

где $I_{\text{пт, с.ц.}}^{\text{пл}}$ - индекс минимального роста реальной заработной платы за счет роста производительности труда определяется по аналогии с индексом предельного роста реальной заработной платы, исходя при этом из минимальных значений роста заработной платы по группам мероприятий, и соответственно составляет $1,0382 (1 + (6,2 \times 0,6 + 1,0 \times 0,1) / 100)$.

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

$$I_{\text{зп}}^{\text{пл}} = I_{\text{зп}}^{\text{необ}} = 1,094.$$

2.4. Расчет величины фонда заработной платы на плановый год $\text{ФЗП}_{\text{з}}^{\text{пл}}$:

$$\text{ФЗП}_{\text{з}}^{\text{пл}} = \text{ФЗП}_{\text{з}}^{\text{б}} \cdot I_{\text{н}}^{\text{пл}} \cdot I_{\text{зп}}^{\text{пл}} = 23327 \cdot 1,026 \cdot 1,094 = 26183 \text{ млн. руб.},$$

где $\text{ФЗП}_{\text{з}}^{\text{б}}$ - базовый фонд заработной платы работников предприятия (23 327 млн. руб. в соответствии с табл.); $I_{\text{н}}^{\text{пл}}$ - 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, составляет 26 183 млн. руб.

Наибольшие затруднения у практиков вызывает вопрос, связанный с определением индекса роста средней заработной платы, применяемого при формировании фонда заработной платы методом от достигнутого уровня.