

УДК 657.471.12

*О. В. ЛИПАТОВА, канд. экон. наук, доцент*

*А. С. КИРИЕНКО*

*Белорусский государственный университет транспорта*

## **РАЗВИТИЕ МЕТОДИК АНАЛИТИЧЕСКОГО ОБОСНОВАНИЯ ВЕЛИЧИНЫ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Рассматривается технология аналитического обоснования величины фонда заработной платы, основанная на применении укрупненных и подетальных методов его планирования на примере данных КУП «Горэлектротранспорт».

В условиях рыночной экономики при возникновении конкуренции между предприятиями наряду со стремлением снизить издержки производства и обеспечить более высокую прибыль существенно возрастает значение научно обоснованного, объективного и точного перспективного определения фонда заработной платы. Плановый фонд заработной платы должен быть в максимальной степени минимизирован и должен учитывать и планируемый объем производства, и требования к качеству продукции. При этом достаточно обоснованным должен быть численный и качественный персонал предприятия.

В то же время минимизация фонда оплаты труда не должна приводить к снижению средней заработной платы и гарантированности выплат за выполненную работу, к падению реальной заработной платы. Фонд заработной платы должен быть минимальным, но достаточным для нормального функционирования предприятия. Излишек фонда оплаты труда ложится на себестоимость продукции, сокращает прибыль и снижает рентабельность, недостаток фонда, особенно в период инфляции, вызывает относительное снижение уровня заработной платы, может привести к увеличению текучести кадров, дестабилизации коллектива и даже социальным конфликтам вплоть до забастовок.

Следует отметить, что перспективное обоснование фонда заработной платы является заключительным этапом разработки плана по труду и заработной плате. Все плановые расчеты в данном случае направлены на определение величины затрат на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции, услуг предприятия.

Исследования показали, что непосредственно технология расчета плановой величины фонда заработной платы может быть основана на применении одного из нескольких методов укрупненного или подетального планирования (рисунок 1).

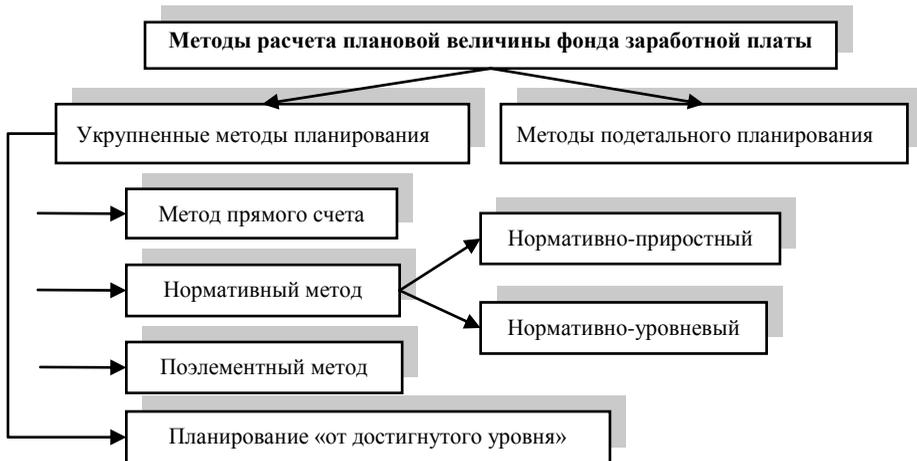


Рисунок 1 – Методы расчета фонда заработной платы

Методы **подетального планирования** применяются при расчете фонда заработной платы на очередной планируемый год с поквартальной разбивкой в тесной увязке с конкретными мероприятиями по уменьшению расходов заработной платы на единицу продукции. Они, как правило, базируются на дифференцированном подходе к определению каждой статьи структуры фонда заработной платы в целом по предприятию и по каждому его подразделению. Эти методы достаточно трудоемки, вследствие чего планирование фонда заработной платы занимает длительное время и требует участия большого количества работников.

Процесс же формирования планового фонда заработной платы методами укрупненного планирования менее трудоемки в расчетах. Следует отметить, что **укрупненные методы** расчета величины фонда оплаты труда применяются на стадии предварительного планирования на длительную перспективу и основаны на динамике численности работающих, средней заработной платы и производительности труда.

Возможности укрупненного метода планирования исследованы на примере КУП «Горэлектротранспорт», основным видом деятельности которого является перевозка пассажиров троллейбусами.

Укрупненное планирование осуществляется на основе количественно выявленных нормативных величин: затрат заработной платы на единицу

продукции, нормативов соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы, нормативов прироста фонда оплаты труда на каждую единицу прироста объема производимой продукции и т. д.

Так, **позлементный метод** связан с детальными расчетами часового, дневного, месячного и годового фондов заработной платы по различным категориям работников.

**Метод прямого счета** плановой величины фонда заработной платы заключается в расчете фонда заработной платы в разрезе квалификационного признака (специальность, квалификация) по категориям персонала с учетом их среднегодовой заработной платы, предусматриваемой в плановом периоде.

Однако наиболее экономически обоснованными величины планируемого фонда заработной платы получают при определении их нормативными методами и «от достигнутого уровня».

При планировании «от достигнутого уровня» в процессе расчетов осуществляется корректировка фонда заработной платы, принимаемого за базу, на изменение численности работников и средней заработной платы в планируемом периоде:

$$\Phi ЗП^{nl} = \Phi ЗП^{\delta} \times I^{\text{ч}} \times I^{СЗП}, \quad (1)$$

где  $\Phi ЗП^{\delta}$  – фонд заработной платы в базисном периоде, р.;

$I^{\times}$  – индекс численности работников;

$I^{\text{ср}}$  – индекс среднегодовой заработной платы.

Используя формулу 1 и данные о базовом значении фонда заработной платы, равном 12315,1 млн р., индексе численности работников 1,005 и индексе среднегодовой заработной платы 1,173, определили, что величина фонда заработной платы на предыдущий период составит 14517,8 млн р.:

$$\Phi ЗП^{nl} = 12315,1 \times 1,005 \times 1,173 = 14517,8 \text{ млн р.}$$

Сущность **нормативного метод** определения плановой величины фонда заработной платы состоит в использовании в расчетах нормативов:

- 1) заработной платы на один рубль выпуска продукции;
- 2) заработной платы на процент прироста выпуска продукции.

В зависимости от выбранного норматива, в исследовании применяется или нормативно-уровневый или нормативно-приростной метод расчета плановой величины фонда заработной платы.

*В основе первого (нормативно-уровневого) способа* расчета плановой величины фонда заработной платы лежит использование норматива заработной платы на один рубль выпуска продукции, величина которого определяется следующим образом:

$$H_{ЗП \text{ п.р. ВП}} = \frac{\Phi ЗП^{\delta}}{ВП^{\delta}} \times \frac{100\% + \Delta_{\%} ЗП_{\text{ср}}}{100\% + \Delta_{\%} ПТ} \quad (2)$$

где  $\Phi ЗП^6$  – фонд заработной платы в базисном периоде, р.;

$ВП^6$  – валовой выпуск продукции в базисном периоде, р. (или нормо-часов);

$\Delta_{\%} ЗП_{\text{нб}}$  – плановый прирост средней заработной платы по отношению к базисному периоду, %;

$\Delta_{\%} ПТ$  – плановый прирост, %, производительности труда по отношению к базисному периоду. Эта величина определяется на этапе планирования производительности труда путем умножения планового прироста производительности труда по отношению к базисному периоду за счет  $i$ -го технико-экономического фактора в процентах на норматив прироста средней заработной платы на один процент повышения производительности труда за счет  $i$ -го технико-экономического фактора.

При использовании значения рассчитанного норматива и данных о планируемом валовом выпуске продукции (объеме работ, услуг) величина фонда заработной платы на плановый период определяется по формуле:

$$\Phi ЗП^{пл} = H_{ЗП, ВП} \times ВП^{пл}, \quad (3)$$

где  $\Phi ЗП^{пл}$  – плановый фонд заработной платы, р.;

$H_{ЗП, \text{руб. ВП}}$  – норматив заработной платы на 1 р. валового выпуска продукции, р./р. (или на 1 нормо-час объема выпуска продукции, р./нормо-час), рассчитанный с учетом изменения уровня заработной платы и производительности труда;

$ВП^{пл}$  – валовой выпуск продукции на плановый период, р. (или нормо-часов).

Определение норматива прироста средней заработной платы базируется на исследованиях взаимосвязи заработной платы и производительности (эффективности) труда в коммерческих организациях, 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 % по группе технических мероприятий и 0,9 % по группе организационно-экономических факторов, а *минимальный рост реальной заработной платы* – 0,1 и 0,6 % соответственно.

На основании формулы 2 в таблице 1 произведен расчет планового прироста средней заработной платы по отношению к базисному периоду *нормативно-уровневым методом*. Из расчетов видно, что при плановом увеличении производительности труда на 6,75 % и установленных нормативах изменения средней заработной платы экономически обоснованным считает-

ся прирост заработной платы на 1,69 %.

Т а б л и ц а 1 – Расчет прироста заработной платы

Технико-экономические факторы	Прирост производительности труда, %	Норматив прироста средней заработной платы на 1 % повышения производительности труда ( $H_i$ ), %	Прирост заработной платы за счет экономического фактора ( $\Delta\%ЗП_{cp}$ ), % (гр. 2 × гр. 3)
1	2	3	4
1 Повышение технического уровня производства за счет ввода в эксплуатацию нового и модернизированного оборудования	0,84	0,20	0,17
2 Совершенствование организации производства, труда и управления за счет изменения количества рабочих дней в плановом периоде	2,11	0	0
3 Изменение объема производства	3,80	0,40	1,52
<b>Итого по всем факторам</b>	<b>6,75</b>	<b>–</b>	<b>1,69</b>

Следовательно, если учесть, что в базисном периоде величина фонда заработной платы составила 12315,1 млн р. при объеме оказанных услуг на сумму 28850 млн р., то норматив заработной платы на 1 р. валового выпуска с учетом планового изменения уровня заработной платы и производительности труда составит 0,4066, величина планового фонда заработной платы соответственно 15192,6 млн р.:

$$H_{ЗП1р.ВП} = \frac{12315,1}{28850} \times \frac{100 + 1,69}{100 + 6,75} = 0,4066$$

$$\Phi ЗП^{пл} = H_{ЗП1р.ВП} \times ВП^{пл} = 0,4066 \cdot 37365 = 15192,6 \text{ млн р.}$$

*Второй способ определения* плановой величины фонда заработной платы по нормативу – *нормативно-приростный метод* – основывается на использовании в расчетах норматива заработной платы на процент прироста выпуска продукции и величины самого процента прироста объема производства:

$$\Delta\Phi\Phi З_V = \frac{H_{ЗП\%ВП} \cdot \Delta\%ВП}{100\%} \times \Phi ЗП^б, \quad (4)$$

где  $\Phi ЗП^б$  – фонд заработной платы в базисном периоде, р.;

$\Delta_{\%} ВП$  – плановый процент изменения объема выпуска продукции по отношению к базисному периоду, %;

$N_{ЗП\% ВП}$  – норматив прироста заработной платы за каждый процент прироста объема производства, % / %.

Само значение планируемого фонда заработной платы представляет собой корректировку его базисного значения на абсолютное изменение фонда заработной платы в плановом периоде в зависимости от изменения объемов выпуска продукции (работ, услуг):

$$\Phi ЗП^{пл} = \Phi ЗП^б \pm \Delta \Phi ЗП_v, \quad (5)$$

где  $\Phi ЗП^б$  – фонд заработной платы в базисном периоде, р.;

$\Delta \Phi ЗП_v$  – абсолютное изменение фонда заработной платы в плановом периоде в зависимости от изменения объемов выпуска, р.

Данные для определения плановой величины фонда заработной платы нормативно-приростным методом представлены в таблице 2.

Т а б л и ц а 2 – Данные для расчета плановой величины фонда заработной платы КУП «Горэлектротранспорт» нормативно-приростным методом

Показатель	Значение показателя
1 Фонд заработной платы в базисном периоде, млн р.	12315,1
2 Объем выпуска продукции в базисном периоде, млн р.	28850
3 Объем выпуска продукции в плановом периоде, млн р.	37365
4 Плановый процент изменения объема выпуска продукции по отношению к базисному периоду, %	29,5
5 Установленный норматив прироста заработной платы за каждый процент прироста объема производства, %	0,3

Используя данные таблицы 2, рассчитаем абсолютное изменение фонда заработной платы и плановый фонд заработной платы, который на планируемый период составил 13405 млн р.

$$\Delta \Phi ЗП_v = \frac{0,3 \cdot 29,5}{100} \times 12315,1 = 1089,9 \text{ млн р.}$$

$$\Phi ЗП^{пл} = 12315,1 + 1089,9 = 13405 \text{ млн р.}$$

В завершение исследования нами сопоставлены рассчитанные различными методами значения планируемого фонда заработной платы и проведено сравнение полученных результатов (таблица 3).

Таблица 3 – Сопоставление величин фонда заработной платы, рассчитанных различными методами

Показатель	Значение показателя
1 Фонд заработной платы, рассчитанный нормативно-уровневым методом, млн р.	15192,6
2 Фонд заработной платы, рассчитанный нормативно-приростным методом, млн р.	13405,0
3 Фонд заработной платы, рассчитанный методом планирования «от достигнутого уровня», млн р.	14517,8

Полученные результаты позволяют сказать что, несмотря на то, что расчеты производились для одного предприятия, каждому методу соответствует своя величина фонда заработной платы на плановый период. Это обусловлено использованием в методиках аналитического обоснования различных корректирующих факторов, от величины которых в тот или иной момент времени зависит значение величины фонда заработной платы.

Так как нормативно-приростный метод не учитывает изменений в уровне производительности труда, то величина фонда заработной платы, рассчитанная этим методом, значительно отличается от значений, полученных другими методами.

Фонд же заработной платы, рассчитанный методом планирования «от достигнутого уровня» формируется под влиянием изменений численности работников предприятия и среднегодовой заработной платы, однако также не учитывает изменения производительности труда.

Наиболее эффективно аналитически обосновать фонд заработной платы, по нашему мнению, позволяет нормативно-уровневый метод, который учитывает не только изменение выпуска продукции, заработной платы, но и динамику производительности труда.

Расчет фонда заработной платы по нормативам обеспечивает прямую связь фонда с объемом реализованных услуг. При сверхплановом объеме реализации услуг образуется экономия фонда заработной платы, за счет чего может быть повышен уровень средней заработной платы. Это создает дополнительные стимулы роста производства и производительности труда. При уменьшении выпуска продукции по сравнению с планом предприятие может сохранить средний уровень заработной платы, если обеспечит плановый уровень производительности труда путем соответствующего сокращения численности работников. Следовательно, установление норматива затрат заработной платы сводится к решению двух задач – правильному определению темпов роста объемов производства и производительности труда в плановом периоде и расчету возможного и необходимого повышения заработной платы на процент роста производительности труда.

Следовательно, определение фонда заработной платы по нормативам стимулирует процесс изыскания и полного использования резервов роста производительности труда, увеличения выпуска продукции.

Однако нормативный метод обоснования имеет и ряд недостатков, основной из которых – то, что исходными для установления норматива являются базисные затраты заработной платы на единицу продукции. Для устранения этого недостатка можно произвести корректировку базисных затрат следующими способами:

– при определении базисных затрат учитывать не ожидаемое соотношение фонда заработной платы и объема продукции, а плановое, в котором предусматривается, сколько должно быть израсходовано заработной платы на производство данного объема продукции в нормальных условиях производства;

– путем анализа расходования заработной платы в базисном периоде исключить излишние затраты заработной платы, вызванные отклонениями от нормальных условий производства (доплаты за сверхурочные часы, исправление брака и т. д.), и определить исходный норматив по этому скорректированному фонду заработной платы.

При устранении данных недостатков нормативный метод планирования фонда заработной платы предприятия достаточно эффективен. Он вполне обоснован теоретически и методологически, практически приемлем в любых условиях производства. Однако следует помнить, что укрупненное планирование не исключает, а предполагает детальное планирование фонда заработной платы по составляющим элементам.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Долинина, Т. Н. Внутрифирменная политика оплаты труда / Т. Н. Долинина // Человек и труд. – 2009. – № 4. – С. 28–32.

2 Мелких, Е. Г. Фонд заработной платы: планирование, которое увлекает / Е. Г. Мелких // Экономика. Финансы. Управление. – 2008. – № 3. – С. 17–21.

3 Экономика труда : учеб. / под ред. проф. Ю. Н. Кокина, проф. Н. Э. Шлендера. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Магистр, 2010. – 686 с.

*O. LIPATOVA, PhD, associate professor*

*A. KIRIYENKO*

*Belarusian State University of Transport*

## **DEVELOPMENT OF METHODS OF ANALYTICAL STUDY VALUE FUND WAGE ORGANIZATIONS**

The technology of the analytical study of wages fund value grounding based on the application of the integrated and detailed methods of planning on the example of KUP "Gorelektrotransport."

Получено 19.09.2011