
РАЗВИТИЕ МОДЕЛЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Еремеев Максим Александрович,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управлением персонала Саратовского государственного социально-экономического университета; kafedra-up@mail.ru

В статье рассмотрены проблемы установления объективного размера оплаты труда работников предприятий. Приведены примеры, иллюстрирующие изменения приростного фонда оплаты труда в различных условиях. Представлены различные методики установления размера фонда оплаты труда в современных организациях.

Ключевые слова: фонд оплаты труда, приростный метод, уровневый метод, сопоставимая продукция, экономическое стимулирование.

В условиях рыночных отношений у предпринимателя имеется реальная возможность на основе договоренности с работниками предприятия установить ту или иную минимальную заработную плату по коллективному соглашению. Дополнительные выплаты должны быть обоснованы повышением производительности труда, как компенсация «в обмен» на сохранение их рабочих мест. В этой связи может возникнуть ситуация, при которой предприятия с устаревшей материально-технической базой могут обеспечивать для себя нормальные результаты производственно-хозяйственной деятельности за счет экономии издержек на заработную плату, хотя это в свою очередь препятствует техническому обновлению производства и не обеспечивает конкурентоспособности продукции. Кроме того, нарушается принцип социальной справедливости, что является характерным для низко рентабельных предприятий, так как требование повышения заработной платы вынуждает предпринимателей задерживать своевременную модернизацию производства или закрывать предприятие.

В случае снижения объемов производства у предпринимателя возникает необходимость сократить выплаты по заработной плате. В данной ситуации следует установить пределы возможного снижения заработной платы. Устойчивое сокращение выпуска продукции не может являться основанием для снижения заработной платы. Предприниматель может

лишь частично сократить собственные убытки путем уменьшения выплат, не регламентированных государством. Кроме того, имеется ряд надбавок и доплат, которые определяются законодательно, однако количественно не установлены. Величина таких выплат устанавливается непосредственно предприятием и может фиксироваться в трудовых договорах и положениях. Если надбавки и доплаты имеют установленную величину и порядок выплат, то на период действия положения предприниматель не будет иметь права сокращать выплаты. Сокращению могут подвергаться такие выплаты, как премии или некоторые виды и формы производственного стимулирования. Сокращение тарифных ставок, окладов и прочих выплат, предусмотренных коллективным договором и государственными актами, является недопустимым и относится к неправомерным действиям предпринимателей.

В периоды спада производства на предприятиях могут возникать ситуации, при которых наемные работники будут заняты на производстве не полное рабочее время, и совокупный объем выпуска продукции будет сокращаться по независящим от них причинам. Вследствие этого нормы затрат труда не будут выполняться, а заработная плата будет сокращаться. В таком случае предприниматель выплачивает только прямую заработную плату за отработанное время или выполненную работу без дополнительных выплат. При дальнейшем сокращении объема производства несоблюдение данного положения может привести к банкротству предприятия.

Учитывая, что предприниматель, в соответствии с правовыми нормами обязан выплатить всю сумму средств, определяемую трудовым договором, при формировании фонда заработной платы в зависимости от объемов производства необходимо учитывать его допустимую минимальную величину, которая не может изменяться при снижении объема выпуска продукции, то есть практически остается постоянной величиной. Эта граница не зависит от объемов производства и соответствует стоимости воспроизводства рабочей силы в конкретных социально-экономических условиях. Графическая интерпретация данного положения показана на рис. 1. При этом на рисунке показаны линии изменения как фонда заработной платы, так и фонда оплаты труда. Уровень минимального фонда заработной платы изображен на рис. 1 пунктирной линией. Отклонение минимального уровня фонда заработной платы от базисного можно определить по формуле:

$$\Delta\Phi OT_{min}^{ep} = \frac{\Phi OT_{min}}{\Phi OT_{баз}} \cdot 100\% - 100\%, \quad (1)$$

где $\Delta\Phi OT_{min}^{ep}$ – отклонение минимального уровня фонда заработной платы от базисного, %;

ΦOT_{min} – минимальный фонд заработной платы.

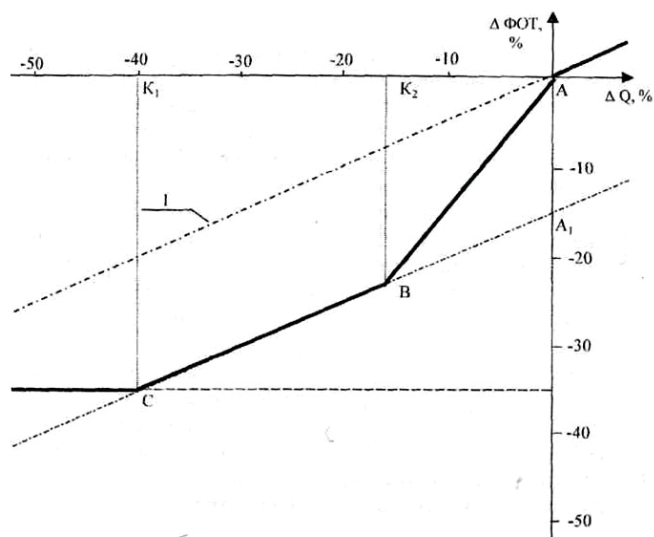


Рис. 1. График изменения приростного фонда оплаты труда при сокращении объемов производства

Базисный фонд заработной платы учитывает тарифную часть и другие выплаты, доля которых может быть достаточно высокой. Вследствие этого объем продукции, при котором фонд заработной платы остается неизменным, является небольшим по отношению к базисной величине. Сокращение фонда оплаты труда в периоды экономического спада могут осуществляться до определенного предела (рис. 1).

Динамика фонда оплаты труда будет иметь две точки преломления. Первая – будет отражать уровень, который соответствует минимальному фонду заработной платы, вторая – соответствует необходимой величине фонда заработной платы. Для приростного и уровневых методов формирования фонда оплаты труда позиции первой точки будут совпадать, а второй – отличаться друг от друга.

Так как линия 1 отражает изменение величины приростного фонда оплаты труда, а линия 2 отражает изменение необходимого фонда заработной платы, то величина, представленная отрезком AA1, составляет долю выплат сверх установленных в законодательном порядке норм. Отрезок АВ характеризует изменение фонда оплаты труда, при котором рост условно-постоянных затрат компенсируется сокращением выплат, превышающих величину, предусмотренную законодательством. Пересечение отрезков АВ и ВС в точке В отражает ситуацию, при которой у предпринимателя отсутствует возможность сокращения фонда необходимой заработной платы. В данном случае величина фонда заработной платы будет состоять только из обязательных выплат. Она не может быть снижена ниже, чем при объеме продукции, которому соответствует точка К₂. При дальнейшем сокращении объемов производства изменение фонда заработной платы будет определяться ростом переменной части производственного фонда заработной платы. В качестве корректирующего коэффициента может быть использовано соотношение производственного фонда заработной платы и

объема продукции. Снижение фонда заработной платы имеет экономические границы, определяемые величиной минимальной заработной платы. В практических условиях сокращение объема продукции происходит, как правило, по причинам, не зависящим от производственной деятельности наемных работников. На рисунке минимальной границе фонда заработной платы соответствует точка С. Величине объема производства, при котором дальнейшее сокращение фонда заработной платы невозможно, соответствует точка K_1 . Можно определить также значения величин K_1 и K_2 . Выполним некоторые преобразования при условии равенства расчетных величин фонда оплаты труда и обязательного фонда заработной платы

$$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{баз} \left(1 - \beta \left(1 - \frac{Q_{\phi}}{Q_{баз}}\right)\right), \quad (2)$$

$$\Phi OT_{обяз} = \Phi OT_{обяз} \left(1 - \gamma_{пер} \left(1 - \frac{Q_{\phi}}{Q_{баз}}\right)\right), \quad (3)$$

$$\Phi OT_{баз} \left(1 - \beta \left(1 - \frac{Q_{\phi}}{Q_{баз}}\right)\right) = \Phi OT_{обяз} \left(1 - \gamma_{пер} \left(1 - \frac{Q_{\phi}}{Q_{баз}}\right)\right), \quad (4)$$

$$\left(1 - \frac{Q_{\phi}}{Q_{баз}}\right) = \frac{\Phi OT_{баз} - \Phi OT_{обяз}}{\beta \Phi OT_{баз} - \gamma_{пер} \Phi OT_{обяз}}, \quad (5)$$

где α , γ – коэффициенты корректировки расчетных величин фонда оплаты труда и производственного фонда заработной платы, соответственно.

В окончательном виде формула расчета снижения объемов производства, при котором возможно сокращение фонда оплаты труда за счет снижения «добровольных» выплат, будет иметь вид

$$K_2 = \left(1 - \frac{Q_{\phi}}{Q_{баз}}\right) = \frac{\Phi OT_{баз} - \Phi OT_{обяз}}{\beta \Phi OT_{баз} - \gamma_{пер} \Phi OT_{обяз}}. \quad (6)$$

Изменение величины фонда оплаты труда при сокращении объема продукции при уровневом методе расчета представлено на рис. 2.

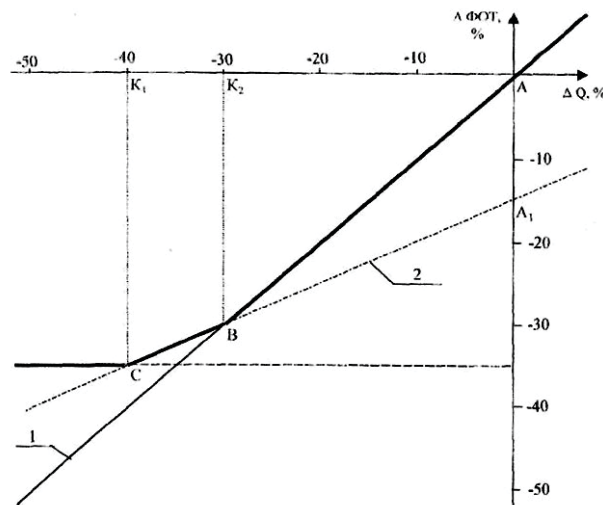


Рис. 2. Зависимость уровневого фонда оплаты труда и выпуска продукции при сокращении объемов производства

Динамика изменения фонда оплаты труда обозначена линией 1. Линия 2 отражает динамику обязательного фонда заработной платы. По сравнению с приростным методом в данном случае величина изменения объема выпуска продукции, соответствующая точке K_2 , будет существенно отличаться.

Если принять для уровня фонда оплаты труда корректирующий коэффициент $\beta = 1$, то величина, соответствующая значению K_2 , составит

$$K_2 = \frac{\Phi OT_{баз} - \Phi OT_{обяз}}{\Phi OT_{баз} - \gamma_{пер} \Phi OT_{обяз}}, \quad (7)$$

Значение величины K_1 можно определить исходя из соотношения

$$\Phi OT_{min} = \Phi OT_{обяз} \left(1 - \gamma_{пер} \left(1 - \frac{Q_{\phi}}{Q_{баз}} \right) \right), \quad (8)$$

отсюда

$$K_2 = \frac{\Phi OT_{обяз} - \Phi OT_{min}}{\gamma_{пер} \Phi OT_{обяз}}. \quad (9)$$

Полученные зависимости отражают величины снижения объемов производства, при которых фонд заработной платы остается постоянным. Использование рассмотренных методических положений по расчету величин критических значений объема производства позволяет сформулировать общие методические основы определения фонда оплаты труда в случаях, когда объемы производства сокращаются. Так, при снижении объема производства до уровня K_2 величина фонда оплаты труда определяется в соответствии с изложенными ранее методами. При снижении объемов производства в пределах от K_2 до K_1 величина фонда оплаты труда формируется согласно приростному методу, при котором коэффициент корректировки принимается равным доле переменной части фонда заработной платы. Снижение объемов производства ниже точки K_1 приводит к тому, что величина фонда оплаты труда не корректируется, так как соответствует минимальному фонду заработной платы. Расчет фонда оплаты труда при различной интенсивности изменения объема производства представлен в табл. 1.

Таблица 1

Методические основы определения фонда оплаты труда при изменении объема производства

Пределы изменения	Приростный метод	Пределы изменения	Уровневый метод
$\Delta Q \geq 0$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{баз} (1 - \alpha \Delta Q)$	$\Delta Q \geq 0$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{баз} (1 \pm \Delta Q)$
$K_2 \leq \Delta Q \leq 0$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{баз} (1 - \beta \Delta Q)$	$K_2 \leq \Delta Q \leq 0$	
$K_1 \leq \Delta Q \leq K_2$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{обяз} (1 - \gamma_{пер} \Delta Q)$	$K_1 \leq \Delta Q \leq K_2$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{обяз} (1 - \gamma_{пер} \Delta Q)$
$\Delta Q \leq K_1$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{min}$	$\Delta Q \leq K_1$	$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{min}$

Соотношения фонда оплаты труда объемов производства, которые вызывают изменение методики расчета, позволяют определить фонд оплаты

труда для различных производственных условий. Определение величины расчетного значения фонда оплаты труда может осуществляться также с использованием графического метода.

Приростный метод формирования фонда оплаты труда является приемлемым для собственника средств производства, так как позволяет осуществлять выплаты по заработной плате на экономически обоснованном уровне, не ущемляя при этом собственных интересов при относительном приросте условно-постоянных затрат. Кроме того, рост фонда оплаты труда при увеличении выпуска продукции создает условия для предпринимателя по увеличению накоплений. Уровневый метод подчеркивает преимущества наемных работников, так как предоставляет им условия по увеличению заработной платы при сокращении объемов производства и при их росте. Если собственник средств производства заинтересован в повышении производительности труда наемных работников, он может использовать уровневый метод. В остальных случаях более целесообразным является применение приростного метода. Принятие решения по выбору метода формирования фонда оплаты труда осуществляет только предприниматель.

При использовании показателя товарной продукции в качестве объемного показателя оценки результатов деятельности возникает проблема учета и оценки объемов при несопоставимой продукции. Статистическая методология расчета индекса физического объема производства предполагает его определение только для сопоставимой продукции. Несопоставимая продукция при этом не учитывается. Вместе с тем стоимость несопоставимой продукции может существенно колебаться, что оказывает существенное влияние на результаты деятельности предприятия. В действующей методике сравнение несопоставимой продукции отсутствует. Тем не менее данный показатель необходимо рассчитывать для всех видов продукции. При этом для новой продукции в качестве сопоставимой цены могут быть приняты цены того периода, в котором данная продукция была реализована.

Необходимость отдельного учета сопоставимой и несопоставимой продукции требует разработки соответствующих методик учета изменения несопоставимой продукции при формировании фонда заработной платы. Учет объемов производства по сопоставимой и несопоставимой продукции необходимо проводить в случае, когда имеют место отклонения в объеме и номенклатуре выпускаемой продукции. Изменения величины прироста несопоставимой продукции в пределах 1 – 5% не оказывают существенного влияния на величину расчетного фонда заработной платы.

При наличии значительных отклонений в условиях производства при учете сопоставимой и несопоставимой продукции расчет фонда заработной платы следует производить отдельно по индивидуальным показателям выпуска конкретных видов изделий. При этом переменная часть фонда заработной платы может определяться аналогично приведенной выше методике для сопоставимой продукции. Полученные относительные величины условно-

переменной части фонда заработной платы могут использоваться при выпуске несопоставимой продукции также, как и для сопоставимой, но для каждого вида продукции отдельно. В случае наличия незначительных отличий в условиях выпуска несопоставимой и сопоставимой продукции расчет фонда заработной платы может быть осуществлен на основе показателей, рассчитанных для сопоставимой продукции. При наличии значительных отклонений в условиях производства при учете сопоставимой и несопоставимой продукции расчет фонда заработной платы следует производить отдельно по индивидуальным показателям выпуска конкретных видов изделий. При этом переменная часть фонда заработной платы может определяться аналогично приведенной выше методике для сопоставимой продукции. Полученные относительные величины условно-переменной части фонда заработной платы могут использоваться при выпуске несопоставимой продукции также, как и для сопоставимой, но для каждого вида продукции отдельно. В случае наличия незначительных отличий в условиях выпуска несопоставимой и сопоставимой продукции расчет фонда заработной платы может быть осуществлен на основе показателей, рассчитанных для сопоставимой продукции. При этом индекс роста объема несопоставимой продукции будет определяться по формуле индекса валовой продукции:

$$I_n = \frac{\sum q_1 p_1}{\sum q_0 p_0}, \quad (10)$$

где I_n – индекс объема несопоставимой продукции;

q_1, q_0 – натуральный объем несопоставимой продукции в отчетном и базисном периодах соответственно;

p_1, p_0 – цены товара, базисная и действующая соответственно.

Учитывая различия в определении расчетного фонда заработной платы для стабильных условий, искомую величину можно вычислить по формуле:

$$\Phi OT_{расч} = \Phi OT_{баз} (1 - \gamma_n) (1 - \alpha (1 - I_n)) + \Phi OT_{баз} \cdot \gamma_n (1 - \alpha (1 - I_n)) \quad (11)$$

где γ_n – коэффициент отношения несопоставимой продукции к сопоставимой в базисном периоде.

В отдельные периоды темпы роста сопоставимой и несопоставимой продукции могут существенно отличаться. Приведенная методика, основанная на раздельном учете сопоставимой и несопоставимой продукции, позволяет осуществлять регулирование фонда заработной платы по видам продукции и применять различные подходы при формировании соответствующей части фонда заработной платы.

Расчет фонда заработной платы по существующей методике определения сопоставимой продукции и расчет рекомендуемого ФОТ с учетом сопос-

тавимой и несопоставимой продукции для условий ЗАО «Силур-Трайэл» представлен в табл. 2. При этом выпуск несопоставимой продукции для рассматриваемого предприятия не сопровождается существенными изменениями в условиях производства, что позволяет использовать для определения величины данной продукции методику, принятую для сопоставимой продукции.

Таблица 2

Расчет производственного фонда заработной платы по действующей и рекомендуемой методикам учета сопоставимой и несопоставимой продукции

Показатели	Кварталы			
	I	II	III	IV
Товарная продукция в сопоставимых ценах	400330,46	393319,61	480786,02	733576,13
Сопоставимая продукция	371282,08	342006,56	433018,31	635290,48
Несопоставимая продукция	29134,63	55737,20	52612,96	112701,03
Приростный метод формирования ФОТ				
Расчет ФОТ согласно действующей методике определения сопоставимой продукции	80343,72	79808,78	86482,69	105771,23
Расчет ФОТ согласно рекомендуемой методике определения сопоставимой продукции				
ФОТ по сопоставимой продукции	74500,57	67718,07	84417,69	116910,09
ФОТ по несопоставимой продукции	5884,88	10158,23	9656,37	19308,73
Расчетный производственный ФОТ	80385,45	77876,31	94074,06	136218,82
Уровневый метод формирования ФОТ				
Расчет ФОТ согласно действующей методике определения сопоставимой продукции	80384,86	78977,11	96540,04	147299,35
Расчет ФОТ согласно рекомендованной методике определения сопоставимой продукции				
ФОТ сопоставимой продукции	7452,06	68673,64	86948,46	127563,96
ФОТ несопоставимой продукции	5850,12	11191,82	10564,49	22629,95
Расчетный производственный ФОТ	80402,18	79865,46	97512,95	150193,90

Величина производственного фонда заработной платы, рассчитанная по действующей методике, отличается от рекомендуемой. Так, например,

во втором квартале в первом случае производственный фонд заработной платы для приростного метода составил 79808,78 тыс. руб., а во втором случае – 77876,31, что на 1933,47 тыс. руб. меньше. Такая разница обусловлена учетом различной динамики сопоставимой и несопоставимой продукции: объем сопоставимой продукции снизился, а несопоставимой возрос. В данном примере сопоставимая продукция определялась в сопоставимых ценах, а несопоставимая – в действующих. Применение двух видов оценки обусловлено тем, что номенклатура несопоставимой продукции достаточно велика, вследствие чего сопоставление физического выпуска несопоставимой продукции по видам изделий является невозможным. Использование действующих цен позволяет определить общую динамику выпуска несопоставимой продукции с учетом изменения цен, обусловленных влиянием качества продукции и инфляционных процессов для несопоставимой продукции в целом было незначительным.

Рассмотренные положения по совершенствованию методов формирования средств, направляемых на оплату труда, позволяют осуществлять расчет фонда оплаты труда и управление его структурными элементами на основе показателей сопоставимой продукции как в стабильных, так и нестабильных условиях производства. Пример расчета показателей для условий ЗАО «Силур-Трайэл» приведен в табл. 3.

Приведенные варианты расчета средств, направляемых на оплату труда, и структурных элементов отражают общую методику формирования и регулирования производственного фонда заработной платы, социальных выплат, а также определения величины выплат из прибыли для двух методов их формирования. При этом порядок расчета по этим методам определения состоит в следующем. Прежде всего рассчитываются величины производственного фонда заработной платы по сопоставимой и несопоставимой продукции отдельно. В результате сопоставления расчетных и фактических величин определяется резерв производственных выплат. В рассматриваемом примере в течение первого, второго и четвертого кварталов имела место экономия производственного фонда заработной платы, в результате чего образовался резерв, который мог бы быть распределен между наемными работниками либо сохранен как резерв на случай возникновения неблагоприятной ситуации. В третьем квартале имел место перерасход производственного фонда заработной платы, который составил для приростного и уровневого методов 9972,16 тыс. руб.

Наряду с производственным фондом заработной платы сформирован фонд социальных выплат, который включает отчисления по нормативам и дополнительные средства, вызванные инфляционными процессами. Разница между фактическими и расчетными начислениями позволяет сформировать резерв социальных выплат.

Расчеты показывают, что сумма средств производственного фонда заработной платы и социальных выплат, рассчитанных, согласно приростному методу, меньше, чем аналогичные показатели, определенные по уровневому методу.

Таблица 3

Расчет фонда оплаты труда по кварталам элементов на 2000 г.
для условий ЗАО «Силур-Трайэл»

Наименование показателя	Кварталы			
	I	II	III	IV
Товарная продукция в сопоставимых ценах	400330,46	393319,61	480786,02	733576,13
Сопоставимая продукция в сопоставимых ценах	371282,08	342006,56	433018,31	635290,48
Сопоставимая продукция в действующих ценах	394581,02	387162,34	486651,90	699380,56
Несопоставимая продукция	29134,63	55737,20	52612,96	112701,03
Приростный метод формирования ФОТ				
Фонд заработной платы сопоставимой продукции	74392,44	67718,07	84417,69	116910,09
Фонд заработной платы несопоставимой продукции	5957,86	10158,23	10019,61	19308,73
Расчетный производственный фонд заработной платы	80350,30	77876,31	94437,31	136218,82
Фактические выплаты производственного фонда заработной платы	79229,23	72756,35	104409,47	122064,23
Выплаты из прибыли	1121,07	5119,96	-9972,16	14154,59
Социальные выплаты	4017,52	3893,82	4721,87	6810,94
Индексация	1777,77	3445,50	4092,38	4890,24
Итого социальные выплаты	5795,28	7339,32	8814,25	11701,18
Фактические социальные выплаты	4057,47	6907,44	7246,94	5518,85
Экономия (перерасход)	1737,81	431,88	1567,31	6182,33
Уровневый метод формирования ФОТ				
Фонд заработной платы сопоставимой продукции	74552,06	68673,64	86948,46	127563,96
Фонд заработной платы несопоставимой продукции	5850,12	11191,82	10564,49	22629,95
Расчетный производственный фонд заработной платы	80402,18	79865,46	97512,95	150193,90
Фактические выплаты производственного фонда заработной платы	79229,23	72756,35	104409,47	122064,23
Выплаты из прибыли	1172,95	7109,11	-9972,16	28129,67

Наименование показателя	Кварталы			
	I	II	III	IV
Социальные выплаты	4020,11	3993,27	4875,65	7509,70
Индексация	4678,34	9067,11	10769,42	12869,05
Итого социальные выплаты	8698,45	13060,38	15645,07	20378,74
Фактические социальные выплаты	4057,47	6907,4	7246,9	5518,85
Экономия (перерасход)	4640,98	6152,94	8398,13	14859,89

Это подтверждает положение о том, что приростной метод формирования фонда оплаты труда является более привлекательным для предпринимателя в части обеспечения экономии средств, направляемых на оплату труда. Одновременно данный метод является более гибким по сравнению с уровневый. Вместе с тем в отдельные периоды времени предприниматель может использовать уровневый метод формирования фонда оплаты труда с целью повышения заинтересованности наемных работников в улучшении результатов производства и получения большей прибыли в перспективе.

Список источников

1. Горелов, Н.А. Вознаграждение работникам (компенсационный менеджмент) [текст]: учебное пособие / Н.А. Горелов. – СПб.: ЛИК, 2007. – 816 с.
2. Хендерсон, Р. Компенсационный менеджмент [текст] / Р. Хендерсон / под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2004. – 880 с.
3. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда [текст]; под ред. Д. Бергер, Л. Бергер. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 761 с.

DEVELOPMENT OF MODELS OF ECONOMIC STIMULATING ON THE BASE OF ANALYSES OF SALARY FUND

Eremeev Maksim Aleksandrovich,

Ph.D. of Economy, Associate Professor of the Chair of Labour Economy and Personnel Management of Saratov State Social and Economic University; kafedra-up@mail.ru

The article considers the problem of establishing objective wage employees. Examples are given to illustrate the changes in incremental stock compensation under different conditions. Various methods of establishing the amount of payroll in modern organizations are presented.

Keywords: salary fund, incremental method, tiered method, comparable products, economic stimulating.