(cc) BY

Матвеев Евгений Евгеньевич
магистрант
Гнеденко Владимир Васильевич
д-р экон. наук, преподаватель
ФГБОУ ВО «Самарский государственный
экономический университет»
г. Самара, Самарская область

ПОНЯТИЕ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: *инструментом управления затратами на персонал является фонд оплаты труда. Персонал – самый ценный актив предприятия, а для некоторых предприятий и самый дорогой. Затраты на оплату труда составляют весомую долю в себестоимости готового продукта. Авторы полагают, что подходить к их расчету, анализу и управлению ими нужно максимально ответственно.*

Ключевые слова: *персонал, затраты на оплату труда.*

В настоящее время существуют разные подходы к определению понятия заработной платы, но до сих пор нет однозначного и тем более стандартного определения. Такая же ситуация сложилась и с определением понятия оплаты труда. Наиболее верным является следующее решение, заработная плата – это стоимость использованной работы, которую выплачивают за трудовые услуги работников, – это превращенная форма цены труда. На бытовом уровне зарплата понимается как определенная сумма денежных средств, которую получает работник в соответствии со своими затратами и результатами труда.

Оплата труда – регулярно получаемое вознаграждение за произведенную продукцию или оказанные услуги, включая оплату отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени. Эта статья денежных доходов включает, кроме того, надбавки, выплаты, которые компенсируют тяжелые или вредные условия работы, а также компенсацию расходов на питание, проживание,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

топливо, имеющие регулярный характер. Следовательно, оплата труда – это более широкое понятие, чем заработная плата.

Заработная плата сотрудника – это один из видов внешнего вознаграждения, который выплачивается сотруднику в финансовой форме, и соответствуем проделанной им работе. Другими словами, начисление и выплата заработной платы сотрудникам направлено на получение персоналом вознаграждения за проделанную работу и на формирование определенной мотивации, для того, чтобы повысить производительность труда на предприятии.

В нашей стране существуют понятия надбавок и доплат.

Надбавки предназначены для выплаты различных видов компенсации за постоянно действующие факторы труда и формирования стимулов для улучшения трудовой деятельности персонала. Надбавки зависят от профессионализма работника, от его деловых качеств и уровня квалификации.

Доплаты предназначены для компенсации за переменно действующие факторы труда и для формирования стимулов, связанных с высокими достижениями сотрудников.

Все существующие надбавки и доплаты можно разделить на два основных вида: стимулирующие и компенсационные.

Компенсационные выплаты или надбавки также можно поделить на два типа:

– надбавки или выплаты, которые не никакого ограничения по виду деятельности предприятия. Любая организация обязана их выплачивать всем своим работникам. К этим видам выплат можно отнести доплату за трудовую деятельность в праздничный или выходной день, доплата сотрудникам, которые не достигли совершеннолетия и работают неполный день;

– различные надбавки или доплаты, которые используются в некоторых сферах деятельности. Этот тип выплат также является обязательным, но размер такой выплаты определяет руководство каждого отдельного предприятия. Некоторые из этих выплат могут быть, своего рода, компенсацией за выполнение дополнительных заданий, которые не относятся к прямым обязанностям

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

сотрудника. Например, работник совмещает свою основную деятельность и одновременно выполняет функции руководителя.

Некоторые надбавки относятся к предприятиям, где существуют тяжелые условия труда, или сотрудник должен выполнит особую задачу, поставленную руководством компании. Каждая организация при разработке размеров доплат и надбавок, обязательно должна учитывать все характерные особенности, связанные с выбранной сферой деятельности. Самым популярным видом надбавки является доплата за трудовую деятельность в ночное время. Размер такой доплаты и способ ее компенсации определяется самостоятельно каждой организацией.

Стимулирующие надбавки и доплаты включают в себя все выплаты, которые предназначены для повышения заинтересованности персонала в своей работе и повышение результатов труда: надбавка за уровень квалификации, за успешно проделанную сложную работу и т. п. Размер таких выплат определяется организацией индивидуально, исходя из собственных средств, и обязательно указывается в трудовом договоре между предприятием и работником.

Для того чтобы лучше ориентироваться в видах обязательных выплат, необходимо воспользоваться Трудовым Кодексом и другими нормативными документами.

Любое действующее предприятие не сможет длительное время удерживать сотрудников, если не будет выплачивать достойное вознаграждение и не разработает специальной шкалы с различными тарифами оплаты той или иной работы. Чтобы легче было разработать такую шкалу, следует воспользоваться определением «средняя заработная плата». Согласно действующему законодательству средняя зарплата сотрудника – это соотношение между начисленной зарплатой и отработанным количеством времени за двенадцать календарных месяцев, которые предшествуют дате оплаты. Для проведения расчета средней заработной платы можно воспользоваться и

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

другими отчетными периодами, но они, ни в коем случае не должны уменьшать размера вознаграждения сотрудника

Словосочетания затраты на персонал, фонд оплаты труда, фонд заработной платы постоянно на слуху, и часто говорящий подразумевает под ними совершенно разные затраты. В результате возникает путаница и среди коллег нет однозначного понятия, о каких затратах идет речь.

В общем к фонду заработной платы (ФЗП) относят суммарные затраты на оплату персоналу за отработанное время, а к фонду оплаты труда (ФОТ) – общие затраты на оплату труда персонала, включая социальные выплаты и компенсации.

Затраты на персонал – это совокупность расходов на привлечение, вознаграждение, социальное обеспечение и стимулирование персонала.

То есть из трех понятий фонд заработной платы – это самое узкое понятие, а затраты на персонал – наиболее широкое.

В статьях расходов, которые должны быть включены в расчет фонда заработной платы и фонда оплаты труда, также царит хаос. Объясняется это тем, что в законодательстве нет однозначного указания на то, какие расходы включать в понятие ФЗП и ФОТ, а какие нет. Опираться на накопленный компаниями опыт не получится, потому что опыт очень разнороден. Предприятия, которые ориентируются на так называемые «советские» методы управления, используют один перечень статей, «западники» другой.

В Трудовом кодексе под понятием «оплаты труда» понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством [1].

Приведем пример перечня затрат на рабочую силу утвержден Международной организацией труда (МОТ) в Резолюции XI Международной конференции статистиков по труду [2]. К ним относят траты на:

–прямую заработную плату и оклады;

–оплату неотработанных часов;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

–денежные и премиальные вознаграждения;

–выплаты в натуральных измерителях;

–стоимость жилья персонала;

–социальное обеспечение работников;

–обучение персонала;

–культурно-бытовое обслуживание;

–налоги на использование труда наемного персонала;

–иное (возмещение оплаты проезда, стоимости рабочей одежды, компенсация трат на восстановление здоровья и т. д.).

В российском законодательстве тоже разъясняется, из каких компонентов состоят затраты на персонал [3]:

– плата за отработанные часы (в том числе заработная плата, выплачиваемая в денежной и иной формах, гонорары, комиссионные вознаграждения, доплаты и надбавки, премиальные и т. п.);
– плата за неотработанные часы (ежегодные основные и дополнительные отпуска, учебные отпуска, за периоды простоя и др.);
– однократные выплаты в качестве поощрений;
– оплата питания и проживания, включаемая в зарплату;
– помощь в обеспечении сотрудников жильем;
– расходы на соцзащиту служащих (взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и т. п.);
– траты на обучение персонала;
– траты на культурно-бытовое обслуживание;
– налоги и сборы (плата за привлечение иностранных работников, местные сборы и т. д.);
– расходы, которые на предприятии не учитываются в качестве затрат на рабочую силу (доходы по акциям и иные выплаты от участия персонала в собственности организации, различные вознаграждения членам совета директоров и т. п.).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Поэтому представим наглядно в таблице понятия ФЗП, ФОТ и затраты на персонал и перечень статей расходов.

Отметим статьи: которые однозначно должны быть включены в расчет, знаком «+»; которых в расчете быть не должно, знаком «–»; которым среди источников нет однозначной позиции, знаком «±»

Таблица 1

Отличие ФЗП, ФОТ и затраты на персонал

№	Статьи расходов	ФЗП	ФОТ	Затраты на персонал
1	Заработная плата, в т.ч. окладная и сдельная части	+	+	+
2	Стимулирующие надбавки	+	+	+
3	Доплата за совместительство и вынужденную работу на должностях, ниже оплачиваемых	+	+	+
4	Премирование сотрудников на постоянной или периодической основе	+	+	+
5	Компенсационные выплаты, связанные с режимом или условиями труда	+	+	+
6	Вознаграждение в натуральной форме	+	+	+
7	Комиссионное вознаграждение	–	+	+
8	Оплата ежегодных и дополнительных отпусков, резервы под них	–	+	+
9	Компенсации за неиспользованные отпуска	–	+	+
10	Компенсации за вынужденный простой или больничный лист	–	+	+
11	Затраты на бесплатно предоставляемые сотрудникам жилье, питание, проезд и прочее	–	+	+
12	Оплата подарков	–	+	+
13	Расходы на форменную одежду	–	+	+
14	Оплата труда сторонних работников по договорам подряда	–	+	+
15	Взносы на добровольное медицинское страхование и оплата медицинских услуг	–	+	+
16	Выходные пособия	–	+	+
17	Оплата занятий спортом и туристических путевок	–	+	+
18	Компенсации за вред, причиненный на производстве	–	+	+
19	Бонусы по итогам года	–	+	+
20	Материальная помощь	–	+	+
21	Дивиденды по акциям, выплаты по паям и пенсионным планам	–	-	+

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

22	Взносы в негосударственные фонды на социальное страхование и пенсионное обеспечение	–	+	+
23	Расходы на обучение персонала	–	–	+
24	Расходы на командирование сотрудников	–	–	+
25	Подбор, аттестация персонала	–	–	+

Таким образом, в дальнейших расчетах будем принимать во внимание данные различия и опираться на понимание расходов на оплату труда, принятые в Трудовом кодексе.

Правильно организованная система начисления вознаграждений предназначена для формирования стимулов, которые смогут положительно влиять на производительность труда, и на рациональное использование трудовых ресурсов. Как уже говорилось, все то, что может быть предложено в рамках системы мотивации в качестве стимула к работе и имеет ценность для работника, называется, внешним вознаграждением. В первую очередь – это заработная плата, различные выплаты, премии, социальные льготы и т. п. Данное вознаграждение призвано компенсировать работнику затраты его труда в производственном процессе, поэтому оно получило название компенсационного пакета. Компенсационная политика – это и есть система внешних вознаграждений наемному работнику за результаты его труда в организации.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

2. Постановление Росстата от 28.11.2005 №88 «Об утверждении Методологических положений по проведению выборочного обследования организаций о составе затрат на рабочую силу» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146717/

3. Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

4. Заработная плата и вознаграждение персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://praxiscom.ru/zarabotnaya-plata-i-voznagrazhdenie-pe/ (дата обращения: 22.05.2018).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)