

УДК 658.01

К вопросу о планировании фонда дополнительной заработной платы

Н.С. Бородина, Г.Ю.Муравьева

(Костромской государственный технологический университет)

*В статье рассмотрены вопросы планирования фонда дополнительной заработной платы. Правильное планирование фонда имеет большое значение, т.к. позволяет накопить необходимую сумму денежных средств для оплаты невыходов работников связанных с очередными отпусками, днями нетрудоспособности по болезни, выполнением государственных обязанностей и т.п.*

При составлении текущих и перспективных планов предприятию необходимо правильно спланировать финансовый результат деятельности. Он определяется как разность между предполагаемой выручкой от реализации продукции и затратами на ее изготовление. При расчете затрат учитывают общий фонд оплаты труда работников предприятия. Этот фонд должен быть минимальным, но достаточным для обеспечения бесперебойной работы предприятия. Излишек фонда оплаты труда увеличивает себестоимость продукции, сокращает прибыль и снижает рентабельность. В то же время 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. Поэтому роль планирования фонда оплаты в современных условиях существенно возрастает.

Общий фонд оплаты труда работников предприятия состоит из основного и дополнительного фондов. Основной фонд заработной платы труда кроме прямой оплаты труда за отработанное время или за произведенную продукцию или работу (при сдельной или договорной оплате) включает стимулирующие и компенсирующие выплаты: премии, компенсации за вредные и тяжелые условия труда, за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время. В дополнительном фонде учитываются денежные средства, необходимые для оплаты очередных и дополнительных отпусков, за время выполнения государственных или общественных обязанностей, плановых простоев, за время обучения с отрывом от производства и т.п.

Размер фонда дополнительной заработной платы в настоящее время, как правило, не рассчитывается на предприятиях, а определяется укрупнено в процентном отношении к фонду основной заработной платы. Однако методика расчета его была достаточно точно разработана в период планово-централизованной экономики, и по нашему мнению, может быть использована в современных условиях после некоторой корректировки.

Методика предусматривала определение процента дополнительной заработной платы ( $\% \partial зп$ ) в зависимости от структуры плановых невыходов персонала на работу [1]:

$$\% \partial зп = \frac{\left(1 + \frac{D}{100}\right)(b - b_{\text{БОЛ}})100}{100 - b}, \quad (1)$$

где  $D$  - доплаты за отклонение от нормальных условий труда (за работу в ночное время; за руководство бригадой; за обучение учеников; за совмещение профессий; многостаночное обслуживание, расширение зон

обслуживания; за интенсивность труда при работе на конвейерах и поточных линиях и др.), %;

$b$  – общая сумма плановых невыходов, %;

$b_{БОЛ}$  – процент невыходов по болезни.

Процент невыходов по болезни в данной формуле вычитается, т.к. эти невыходы оплачивались за счет средств фонда социального страхования. При создании Фонда социального страхования (ФСС) в 1991 году, за счет средств этого фонда оплачивались все дни нетрудоспособности.

В 2005 году из-за недостатка средств Фонда социального страхования было принято решение об оплате первых двух дней нетрудоспособности за счет средств работодателя. 8 декабря 2010 года был принят Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», в котором количество дней, оплачиваемых работодателем, увеличивалось с двух до трех. Рассмотрим, как это решение отразится на расчете дополнительного фонда заработной платы. Структура планируемых невыходов может быть определена на основании разработки планового баланса рабочего времени одного сотрудника. Предположим, что доплаты  $D$  на предприятии составляют 10% от прямого фонда зарплаты; общие невыхода – 35 дней, т.е. - 14%, в том числе невыходы по болезни – 7 дней (2,8%). Если вести расчет по формуле (1) то, в этом случае процент дополнительной заработной платы составит:

$$\%_{\text{дзн}} = \frac{\left(1 + \frac{10}{100}\right)(14 - 2,8)100}{100 - 14} = 14,3\% .$$

На предприятии основной фонд заработной платы составляет 46,5 млн. рублей за год. Рассчитаем дополнительный фонд заработной платы:

$$\Phi ЗП_{доп} = \% \partial зп \cdot \Phi ЗП_{осн}, \quad \Phi ЗП_{доп} = 14,3\% \cdot 46,5 = 6,65 \text{ млн. руб.}$$

Произведем перерасчет с учетом оплаты первых трех дней больничного листа за счет средств предприятия. Количество дней, которые оплачиваются за счет фонда социального страхования составит:

$$7 - 3 = 4 \text{ дня или } \frac{4}{250} 100 = 1,7\%,$$

где 250 – номинальное количество рабочих дней за год.

$$\% \partial зп = \frac{\left(1 + \frac{10}{100}\right) (14 - 1,7) 100}{100 - 14} = 15,7\%.$$

Таким образом, увеличение фонда дополнительной заработной платы составит 1,4% (15,7 - 14,3) или 650 тыс. рублей за год. На эту сумму возрастут затраты предприятия на производство продукции и уменьшится финансовый результат работы предприятия.

Из выше сказанного следует, что при расчете процента фонда дополнительной заработной платы необходимо учитывать дни временной нетрудоспособности работников, оплачиваемых за счет средств предприятия. Для вычислений необходимо использовать уточненную формулу:

$$\% \partial зп = \frac{\left(1 + \frac{D}{100}\right) \left(b - \left(\frac{D_{БЛ} - const}{D_{РАБ}}\right) 100\right) 100}{100 - b}, \quad (2)$$

где  $D_{\text{БОЛ}}$  – среднее число дней временной нетрудоспособности работников на предприятии;

$const$  – количество дней нетрудоспособности работника, оплачиваемых за счет средств предприятия;

$D_{\text{РАБ}}$  – номинальное количество рабочих дней за плановый период.

Предложенная методика расчета позволит более точно планировать денежные средства на оплату труда работников и, как следствие, объективно определять финансовый результат деятельности предприятия, снижать социальную напряженность в коллективе.

#### Выводы.

1. При расчете фонда дополнительной заработной платы необходимо учитывать дни временной нетрудоспособности работников, оплачиваемых за счет предприятия.
2. Процент фонда дополнительной зарплаты необходимо считать по предложенной формуле.

#### Литература.

1. Андреева О.Б. Планирование на предприятии. Базовый конспект лекций. Учебное пособие. - Кострома: Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2004. – 112 с.

N.S. Borodina, G.U. Muraveva