Журнал правовых и экономических исследований, 2013, 3: 185–188
© М.В. Таныгина, 2013

УДК 331.2:338.26

М.В. Таныгина

ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА НА РОССИЙСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Рассмотрены методы планирования затрат на оплату труда на промышленных предприятиях. Раскрыта специфика начисления страховых взносов на заработную плату, а также представлен порядок формирования резерва на оплату отпусков работников предприятия.

Ключевые слова: *затраты; заработная плата; планирование; страховые взносы; управление; резерв.*

We consider methods of planning labour remuneration costs at industrial enterprises. Specific features of insurance contributions accounting are revealed and the order of creating the reserve for holiday payments is described.

Keywords*: costs; salary; planning; insurance contributions; management; reserve.*

Планирование фонда оплаты труда предприятия должно вестись в соответствии с требованиями трудового и налогового законодательства, а также других нормативных документов РФ. Понятие фонда оплаты труда (ФОТ) определяют как «денежные средства предприятия, затраченные в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, различные доплаты работникам, начисленные предприятием суммы оплаты труда независимо от источника их финансирования, стимулирующие и компенсирующие выплаты, в том числе компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов в пределах норм, предусмотренных законодательством, а также денежные суммы, начисленные работникам за непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, установленным законодательством» [6]. Исходя из данного определения, можно сделать вывод о том, что на формирование ФОТ оказывает влияние множество факторов, причем на изменение данных факторов оказывает влияние также и постоянно меняющееся нормативное регулирование. Поэтому процесс управления затратами на оплату труда, с одной стороны, является очень сложным, а с другой, – требует регулярного мониторинга, корректировок в планировании и дополнительной координации.

Исходя из этого, можно выделить важнейшие принципы управления затратами на оплату труда:

- проведение анализа производительности труда работников промышленного предприятия, для принятия управленческих решений, связанных с изменением ФОТ;
- осуществление оперативного планирования, учитывающего все возможные факторы влияния на ФОТ;
- учет и прогнозирование воздействия рынка труда, в частности, законодательного и нормативного регулирования данной области;
- осуществление регулярного мониторинга и внутреннего контроля операций по расчетам с персоналом по оплате труда;
- разработка четкого графика документооборота и систематизация информационных потоков.

В практике планирования ФОТ принято выделять основные четыре метода, применение одного из которых позволит предприятию наиболее эффективно спланировать затраты и сориентирует руководителя, как осуществлять расчеты по за-

работной плате [4]. Первый метод – это укрупненный метод, который предполагает умножение плановой численности работников предприятия на плановую среднюю заработную плату.

Второй метод – поэлементное планирование, в процессе которого основное значение имеет ФОТ за определенное время конкретных работников, например, работников основного производства, вспомогательного производства, а также руководителей предприятия. К планируемому ФОТ за определенное время работы относятся также компенсации и доплаты, определяемые трудовым законодательством РФ. Плановый ФОТ за время, которое не является неотработанным, включает в себя следующие показатели: оплату дополнительных и очередных отпусков; оплату учебных отпусков; доплаты за льготные часы подросткам; дополнительную заработную плату, связанную с исполнением общественных и государственных обязанностей. Общее значение ФОТ по категориям персонала образуется путем суммирования ФОТ за отработанное и неотработанное время.

Третий метод – метод экстраполяции – предполагает три этапа. На первом этапе по определенному элементу расходов на оплату труда анализируют следующую информацию: произведенные затраты за предшествующий год; плановые затраты; отклонения (фактические и в процентах), их причины и пути устранения. Исходя из полученных результатов разрабатывается план ФОТ по определенным видам затрат на следующий период времени. Далее данный проект плана анализируется экспертами и направляется руководству предприятия для утверждения. На этом этапе, как правило, проводятся корректировки, связанные с проведением экспертизы и учитывающие специфику предприятия в области оплаты труда работников. В итоге утвержденный ФОТ оглашается ответственным за расходование средств лицам в структурных подразделениях.

Четвертый метод – нормативный. При использовании этого метода ориентируются на уровневые и приростные нормативы. При использовании первого метода ФОТ определяется исходя из произведения принятого норматива и показателя, характеризующего финансовые результаты деятельности промышленного предприятия (например, объем проданной продукции, прибыль, нетто-выручка и т.п.). При формировании ФОТ по приростному нормативу исходная величина ФОТ, рассчитанная из планового объема продукции, численности персонала, производительности труда, инфляции, изменяется в зависимости от корректировки плана по таким показателям, как производительность труда, объем произведенной продукции и т.п.

Следует отметить, что в ФОТ отчетного периода включаются суммы, начисленные за ежегодные и дополнительные отпуска, которые приходятся на дни отпуска только в отчетном периоде.

При планировании ФОТ следует также учитывать, что в него не включаются: компенсационные расходы, начисляемые взамен суточных; надбавки за подвижной (разъездной) характер работы; надбавки за вахтовый метод работы; надбавки при выполнении монтажных, наладочных и строительных работ; затраты, связанные с территориальным изменением места работы и ряд других выплат.

Более того, непосредственно на предприятии должны быть разработаны локальные нормативные документы. Таким документом выступает Положение об оплате труда сотрудников, в котором должны быть прописаны условия и сроки предоставления сотруднику расчетного листка, его форма и содержание: составляющие заработной платы, размер и основания произведенных удержаний, общая сумма к выплате [3].

Также администрацией предприятия совместно с представителем профсоюза предприятия утверждается Положение о премировании работников по итогам работы за конкретный период. Трудовой Кодекс РФ не содержит прямых требований о необходимости его разработки, однако наибольшее количество предприятий придерживаются системы премирования работников, так как это позволяет стиму-

лировать трудовую активность персонала, достижение им высоких результатов и, следовательно, увеличение прибыли организации. При этом, чем детальнее определены показатели и порядок премирования работников, тем легче учитывать данные начисления при планировании ФОТ. Суммы начисляемых премий работникам предприятия можно устанавливать либо в процентах к общей оплате труда по тарифным ставкам или окладам, либо в абсолютной сумме. Однако есть и другие способы, например, их можно определять и в процентах от общей суммы прироста финансовых результатов к соответствующему периоду предыдущего года [1].

Как известно, для планирования затрат необходимо, чтобы на промышленном предприятии было разработано штатное расписание. Штатное расписание организация вправе разработать самостоятельно для удобства использования при конкретной сфере деятельности предприятия. Однако имеется необходимая информация, которая обязательно должна раскрываться в штатном расписании: список структурных подразделений организации; перечень имеющихся должностей и количество штатных единиц; размеры окладов по соответствующим должностям; размеры возможных надбавок к окладу; итоговые показатели по количеству штатных единиц и общему фонду оплаты труда за месяц [2].

Важное значение при планировании ФОТ имеет также порядок начисления страховых взносов, исчисление и уплата которых определены Федеральным законом № 212-ФЗ «О страховых взносах во внебюджетные фонды РФ». Пример расчета страховых взносов представлен в табл. 1.

База для начисления страховых взносов определяется одновременно по каждому сотруднику нарастающим итогом с начала года. Следует отметить, что в 2013 году начисление осуществляется по установленным нормативам для каждого фонда до тех пор, пока предельный размер базы застрахованного лица не достигнет 568000 руб. [5]. В 2012 году этот размер равнялся 512000 руб., в 2011 году – 463000 руб. Также в 2012 году было введено новое положение: с суммы выплат и вознаграждений, превышающих предельный размер, теперь страховые взносы в ПФР взимаются в размере 10%, за исключением плательщиков страховых взносов, указанных в ст. 58, 58.1 настоящего Закона [5].

В соответствии с п. 19 ст. 27 Федерального закона от 1 декабря 2012 г. № 213-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) РФ в связи с принятием Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ» применяются следующие ставки по страховым взносам: в ПФ РФ – 22%;в ФСС РФ – 2,9%; в ФФОМС РФ – 5,1%.

Таблица 1

Пример расчета страховых взносов во внебюджетные фонды, руб.

Должность сотрудника	∑ начисл. заработной платы	Страх. взносы в ПФР (22,0%)		Страх. взносы в ФОМС (5,1%)	Страх. взносы в ФСС (2,9%)	Страх. взносы в ФСС от несчастн. случ.	
		Страх. часть	Накоп. часть			I класс риска (0,2%)	IX класс риска (1,0%)
Работник основного производства (1965 г.р.)	25886,36	5695,00	-	1320,20	750,70	51,77	-
Ведущ. инженер (1978 г.р.)	46550,00	7448,00	2793,00	2374,05	1349,95	-	4655,00
ИТОГО:	72436,36	13143,00	2793,00	3694,25	2100,65	51,77	4655,00

Общая страховая нагрузка на заработную плату в 2012–2013 гг. составляет 30%, по сравнению с 2011 годом она снизилась на 4%. Взносы в ПФР в 2012–2013 гг., которые распределяются на страховую и накопительную часть, отражены в табл. 2.

Кроме того, при планировании ФОТ следует учитывать, что начиная с 2012 года, промышленные предприятия обязаны создавать резерв на оплату отпусков работников. Подобный резерв формируется путем ежемесячных начислений и соответственно увеличивает ежемесячно затраты предприятия. Причем желательно, чтобы методика создания резерва на оплату предстоящих отпусков была аналогична методике для целей налогообложения. Таким образом, при дальнейшем расчете налога на прибыль у организации не будет возникать проблем в виде образовавшихся разниц между финансовым и налоговым учетом.

В конце года в обязательном порядке должна проводиться инвентаризация резерва на оплату предстоящих отпусков. Если имеются неиспользованные дни отпуска в текущем году, то сумма резерва на оставшиеся дни переносится на следующий год. К тому же при выявлении недостатка созданного резерва делаются доначисления, которые включаются в расходы текущего периода.

Итак, мы рассмотрели некоторые особенности планирования затрат на оплату труда на промышленном предприятии. Следует также отметить, что для эффективного управления затратами необходимо не только проводить экономический анализ и определять наилучшие подходы или выходы из сложившейся ситуации, но и осуществлять как внутренний, так и внешний, независимый контроль за правильностью формирования затрат и соблюдением законодательства, тем более, в такой сфере, как оплата труда работников. Это позволит руководству своевременно выявлять отклонения и ошибки, а также принимать меры по совершенствованию управления финансово-хозяйственной деятельностью промышленного предприятия.

Таблица 2

Ставки взносов в ПФР в 2012–2013 гг., учитываемые при планировании ФОТ

Для лиц 1966 г. рождения и старше		**Для лиц 1967 г. рождения и моложе**		
Страховая часть		Страховая часть		Накопительная часть
Солидарная часть	Индивидуальная часть	Солидарная часть	Индивидуальная часть	
6%	16%	6%	10%	6%
22%		16%		

ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2012 года № 1276 «О предельной величине базы для начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с 1 января 2013 года». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Кадровые документы. Мир Бланков. Штатное расписание: [сайт]. URL: www.mirblankov.ru (дата обращения: 01.07.2013)

3. *Карсетская Е. [и др.]* Положение об оплате труда // Экономико-правовой бюллетень. 2006. № 3.

4. *Переверзев М.П., Лунева А.М.* Бухгалтерский учет / под общ. ред. М.П. Переверзева. М.: ИНФРА-М, 2009.

5. Положение о премировании работников. Сообщество HR-менеджеров. URL: www.hr-portal.ru (дата обращения: 01.07.2013)

6. Словарь бизнеса // Электронное периодическое издание «Ведомости». URL: www.vedomosti.ru (дата обращения: 01.07.2013)