

***ЗАТРАТЫ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО  
«АРДАТОВЛЕСТОППРОМ»***

***Жочкина Ю.А.***

*Магистрант 3 курса заочной формы обучения,  
ФГБОУ ВО "Национальный исследовательский Мордовский  
государственный университет им. Н. П. Огарёва",  
Россия, г. Саранск.*

**Аннотация**

В данной статье изучены затраты на оплату труда строительной организации и рассмотрена их структура. Предложена планируемая методика расчета затрат на оплату труда ООО «Ардатовлестоппром» при использовании бестарифной системы оплаты труда, позволяющая найти такие способы оптимизации, которые способствуют росту общей эффективности управления.

**Ключевые слова:** затраты на персонал, издержки замещения, издержки приобретения, нормирование, расходы на оплату труда, сметный тариф.

***COSTS FOR PAYMENT OF PERSONNEL OF THE PERSONNEL ON  
THE EXAMPLE OF LLC «ARDATOVLESTOPPROM»***

***Zhochkina Yu. A.***

*Master of 3 courses of distance learning  
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "National  
Research Ogarev Mordovia State University",  
Russia, Saransk.*

**Annotation.** In this article, we study the costs of labor payment for the construction organization and consider their structure. The proposed methodology for calculating labor costs for ООО «ArdatovIstopprom» is proposed, using a non-tariff system of labor remuneration, which allows to find such optimization methods that contribute to the growth of overall management efficiency.

**Keywords:** staff costs, replacement costs, acquisition costs, rationing, labor costs, estimated tariff.

В производственном процессе человеческие ресурсы определяют немаловажную роль, включающие интегральные показатели затрат на оплату труда персонала организации, связанных с вознаграждением, стимулированием, привлечением, решением социальных проблем и улучшением условий труда персонала.

Проблемы формирования затрат на персонал организации и их рациональное использование постоянно находятся в сфере интересов отечественных ученых, таких как Генкин Б.М., Кибанов А.Я., Маслов Е.В., Минченкова О.Ю., Одегов Ю.Г., Федорова Н.В., Шлендер П.Э. и др.

По мнению А.А. Козлова и Ю.Н. Павлючука, затраты на персонал - часть вновь созданной в процессе общественного воспроизводства стоимость, которая образует фонд жизненных средств, требующихся для воспроизводства рабочей силы в конкретных социально-экономических и исторических условиях [5, 49].

Профессор П.Э. Шлендер констатирует, что расходы на персонал включают в себя выплаты денежных вознаграждений, дополнительных расходов на содержание персонала, осуществляемых в соответствии с действующими законами и тарифными соглашениями, или добровольных социальных услуг организации [7, 262].

Вышеперечисленные авторы отмечают важность научно-обоснованного подхода к формированию затрат на персонал. В настоящее время, основной акцент изучения затрат на персонал перемещается с

проблем формирования и обоснования структуры и состава затрат на персонал к проблемам управления данными затратами.

Оценка затрат на персонал производится по двум группам: первоначальные и восстановительные [4, 447].

*Первоначальные затраты (издержки приобретения)* включают затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников. Конкретная структура затрат зависит от целей оценки и доступности данных.

*Рассмотрим основные понятия подгрупп, включающие первоначальные затраты (прямые расходы) на персонал:*

- *затраты найма и отбора* — совокупные затраты, которые отнесены на одного «успешного» кандидата (принятого в организацию);

- *затраты на предоставление рабочего места* — затраты на подготовку и организацию рабочего места для нового сотрудника;

- *издержки ориентации и формальной подготовки* — расходы на процедуры, которые проводятся до выхода на работу, в отличие от обучения на рабочем месте.

*К косвенным затратам подготовки* относятся альтернативная стоимость времени инструктора и (или) руководителя, низкая по сравнению с нормой производительность самого новичка в начале работы и его коллег, связанных с ним технологически.

Следующая группа, включает *восстановительные затраты (издержки замещения)* — это затраты, необходимые для замены рабочего на другого, который способен выполнять те же функции. Они включают затраты на принятого нового специалиста (затраты приобретения), его обучение (ориентацию) и затраты, связанные с выбытием работающего.

*По целевому назначению* все затраты на персонал подразделяются на *основные и дополнительные*.

*К основным расходам на персонал* относится оплата по результатам труда (сдельная и повременная; оклады штатных сотрудников; выплаты внештатных сотрудника; прочие выплаты).

К *дополнительным расходам на персонал* — затраты на жилье, пособия, медицинское обслуживание, повышение квалификации и т.д.

При исследовании затрат на персонал, зарубежные организации в обязательном порядке в своих годовых отчетах публикуют информацию о затратах на оплату труда, о численности и структуре персонала, отчислениях на социальные нужды, видах добровольных услуг социального характера и размерах расходов на их осуществление, об участии рабочих и служащих в прибылях предприятия [6, 723].

В практике отечественных организаций практически отсутствует учет затрат на рабочую силу в расчете на одного работника и при анализе необходимо пользоваться усредненными показателями по всему персоналу (средние затраты на одного работника, средний стаж его работы).

Исходной точкой для планирования всех показателей является установление допустимой величины расходов на рабочую силу.

Для оценки расходов на рабочую силу необходим расчет показателей. Исследование показателей дает возможность организации сопоставлять результаты своей деятельности с конкурентами и закладывать в основу планирования такой уровень показателей, который обеспечит эффективное использование трудовыми ресурсами.

Проанализируем совокупные затраты организации на персонал ООО «Ардатовлестоппром», которое осуществляет строительство жилых и нежилых зданий в Республике Мордовия (таблица 1).

Таблица 1 - Затраты на персонал ООО «Ардатовлестоппром»

№ п/п	Вид затрат	2015 год, тыс. руб	2016 год, тыс. руб	Отклонение, тыс. руб.
1	Общие затраты организации на персонал	4454	4786	+332
2	Затраты на оплату труда	3,360	3,480	+0,120
3	Затраты на выплаты соц. характера	1,014	1,156	+0,142
4	Затраты на оплату больничных листов	80,0	74,0	-6,0

5	Затраты на обучение	-	-	-
6	Затраты организации на одного сотрудника	148,47	154,39	+92
7	Всего сотрудников	30	31	+1

За анализируемый период (таблица 1), наблюдается в 2016 году превалирование затрат на оплату труда и выплат социального характера в расчете на 1 сотрудника ООО «Ардатовлестоппром», что связано с приемом персонала организации. Рассчитаем расходы организации на одного работника (2015-2016 гг.), применяя формулу:

$$\text{Расходы на 1 работника} = \frac{\sum \text{Затрат на персонал}}{\text{Объем полученного дохода}} \quad (1)$$

Затраты на 1 работника (2015 г.):  $4\,454\,000 / 16\,373\,000 = 0,272$  тыс. руб

Затраты на 1 работника (2016 г.):  $4\,786\,000 / 23\,151\,000 = 0,207$  тыс. руб.

По данным расчета видно, что с увеличением объема полученного дохода в 2016 г., по сравнению с 2015 г., затраты на персонал сократились на 65 тыс. руб.

Применение данной системы показателей дает возможность ООО «Ардатовлестоппром» раскрыть возможные причины снижения или увеличения производительности труда, конкретизировать способы оптимизации затрат, что в целом способствует формированию единых правил управления персоналом организации.

Необходимо учитывать, что затраты на персонал подлежат отнесению на себестоимость продукции (работ, услуг).

В соответствии с ПБУ 10/99 «Расходы организации» все затраты на оплату труда, понесенные организацией, относятся к расходами по обычным видам деятельности. Порядок их признания для целей налога на прибыль установлен ст. 255 главы 25 НК РФ [1].

Согласно учетной политике и иным внутренним документам организации, на основании затратных показателей, формируется себестоимость строительных работ. Отдельные виды строительных работ по способу включения в себестоимость распределяется на *прямые расходы*

(связанные с производством строительных работ, прямо и непосредственно включенные в себестоимость работ) и *косвенные расходы* (не связаны с определенным объектом калькулирования и расчетным косвенным путем подлежат включению в его себестоимость).

Производственная себестоимость строительно-монтажных, конструкторских и проектных работ определяется как совокупность прямых расходов на оплату труда.

К расходам организации на оплату труда относятся любые начисления в пользу работников, если они предусмотрены (абз. 1 ст. 255 НК РФ):

- законодательством РФ;
- трудовыми договорами, контрактами;
- коллективными договорами.

В строительной отрасли структура затрат на оплату труда включает расходы по оплате труда производственных рабочих (в том числе рабочие, не являющиеся штатными сотрудниками) и линейного персонала (рабочие, выполняющие функции, непосредственно связанные со строительством объектов: начальники участков, прорабы, мастера, нормировщики, механики участков, кладовщики, табельщики) при включении его в состав работников участков (бригад), занятых непосредственно на строительных работах, исчисленные по принятым в строительной организации системам и формам оплаты труда [3, 61].

Российская практика выделяет чаще всего три основные группы затрат на персонал организации:

- расходы на оплату труда (фонд заработной платы);
- выплаты социального характера;
- расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Приведем состав расходов на оплату труда, используемые ООО «Ардатовлестоппром» по основным группам затрат на персонал организации (таблица 2).

Таблица 2 - Состав расходов на оплату труда ООО «Ардатовлестоппром»

Показатели затрат на персонал организации	Расходы на оплату труда
1. Расходы на оплату труда:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– заработная плата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам;</li> <li>– денежные и натуральные премии независимо от источников выплаты за производственные результаты, в том числе премии за ввод объектов в эксплуатацию и вознаграждения по итогам работы за год, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и т.д.;</li> <li>– компенсационные выплаты в связи с режимом работы и условиями труда, в том числе: надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, доплаты за подвижной и разъездной характер работ и т.д., осуществляемые в соответствии с законодательством РФ;</li> <li>– оплата ежегодных, дополнительных и учебных отпусков;</li> <li>– единовременные премии по итогам работы за год;</li> <li>– компенсации за неиспользованные отпуска;</li> <li>– материальная помощь.</li> </ul>
2. Выплаты социального характера:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда;</li> <li>– компенсации женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком;</li> <li>– выходные пособия в связи с прекращением трудового договора;</li> <li>– материальная помощь, предоставляемая в связи с семейными обстоятельствами;</li> </ul>

Исследуемое предприятие входит в строительную отрасль и, соответственно, оплата труда в данной отрасли регулируется Федеральным отраслевым соглашением по строительству и промышленности строительных материалов РФ на 2017-2020 годы (№08-2/С) [2].

Также нормативно-методической базой по труду в строительстве является МДС 83-1.99 «Методические рекомендации по определению размера средств на оплату труда в договорных ценах и сметах на строительство и оплате труда работников строительного-монтажных и

ремонтно-строительных организаций»; договора подряда; Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий.

В отраслевом соглашении №08-2/С указано, что минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда, занятого в строительной отрасли или отрасли производства строительных материалов при работе в нормальных условиях труда и полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда, устанавливается с коэффициентом индексации не ниже 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, а также с учетом коэффициента и сложившихся межотраслевых соотношений (межотраслевых коэффициентов).

Стоимость труда работника строительной организации отражает затраты на оплату труда, включая информацию о выплатах по заработной плате исходя из тарифных ставок и должностных окладов, о величине надбавок и доплат к тарифным ставкам и окладам.

Различают две основные формы оплаты труда: сдельная и повременная. Предприятия строительной отрасли чаще всего применяют сдельную форму оплаты труда производственных рабочих, которая основывается не только на тарифной системе, но и берется во внимание нормирование и ненормирование.

Например, компенсация в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка предоставляется за работу в режиме ненормированного рабочего дня и не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Разновидностями сдельной формы оплаты являются прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная, аккордно-премиальная.

Установление оптимальных пропорций между мерой труда и мерой потребления является главной задачей тарифного нормирования оплаты труда.



Тарифное нормирование - система правил и нормативов, которые обеспечивают планирование фонда оплаты труда в сметах и разграничение оплаты труда рабочих от качества и условий труда.

Основная цель планирования - полное и своевременное обеспечение потребностей организации необходимыми для осуществления ее деятельности ресурсами.

На основе сметных тарифов в сметных расчетах по объектам строительства выполняется начальное планирование оплаты труда, которая рассчитывается по формуле:

$$ЗПсм = Тсм \times Зраб, \quad (2)$$

где  $ЗПсм$  - заработная плата рабочих в сметной стоимости строительства объекта, руб.;

$Тсм$  - средняя (сметная) тарифная ставка оплаты труда рабочих в сметном расчете по конкретному объекту, руб./ч.-час;

$Зраб$  - затраты труда рабочих по сметному расчету, ч.-час. (без деления по специальностям и квалификации рабочих).

Предположим, что в 2018 году ООО «Ардатовлестоппром» перейдет на бестарифную систему оплаты труда, которая рассчитывается по формуле:

$$МРОТ_{от} = ПМ \times КИ, \quad (3)$$

где  $ПМ$  - прожиточный минимум для трудоспособного населения;

$КИ$  - установленный коэффициент индексации в размере 1,2.

$$МРОТ_{от} = 8\,898 \times 1,2 = 10\,677,6 \text{ руб.}$$

Затраты на оплату труда рассчитаем исходя из данных на единицу численности и величины среднемесячной заработной платы по формуле:

$$З_{ср.м} = З_{тар} \times К_{тар} + Д_{к} + ПР + Д_{рк} + Д_{доп}, \quad (4)$$

где  $З_{тар}$  –тарифная ставка рабочего 1-го разряда;

$К_{тар}$  – тарифный коэффициент;

$Д_{к}$  –доплаты (за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, за разъездной характер работы).

ПР – премия (устанавливается в соответствии с Положением о премировании)

Д<sub>доп</sub> – оплата ежегодных отпусков.

Рассмотрим расходы на оплату труда сотрудника ООО «Ардатовлестоппром», который является рабочим 2-го разряда, с тарифным коэффициентом для данного разряда 1,4. За работу в выходные и праздничные дни ему полагается доплата в размере 20%, и в связи со своевременным окончанием работ ему выписали премию в размере 30%.

$$\begin{aligned} \text{Затраты на единицу численности для рабочего 2 разряда} &= 8898 \times 1,4 = \\ &= 12457,2 \end{aligned}$$

$$D_{\text{доп}} = (12457,2 / 29,3) \times 24 = 10\,203,85 \text{ руб.}$$

$$\text{Затраты}_{\text{ср.м.}} = 12\,457,2 + (12\,457,2 \times 20\%) + (12\,457,2 \times 30\%) + 10\,203,85 = 28\,889,65 \text{ руб.}$$

Определим ФОТ в планируемом году по формуле, если среднесписочная численность исследуемой организации останется неизменной (5):

$$FOТ_{\text{пл}} = 3П_{\text{ср.м}} \times Ч_{\text{ср.сп}} \times 12K, \quad (5)$$

где K – коэффициент изменения среднемесячной заработной платы одного работника в планируемом году, равный 7.

$$FOТ_{\text{пл}} = 28\,889,65 \times 14 \times 12 \times 7\% = 339\,742,28 \text{ руб.}$$

Предполагаемый расчет затрат на оплату труда ООО «Ардатовлестоппром» отражен в таблице 3.

Таблица 3 – Планируемый расчет затрат на оплату труда ООО «Ардатовлестоппром» при использовании бестарифной системы оплаты труда.

Показатель	Сумма, руб.
Тарифная ставка рабочего 1-го разряда	8898
Разряд рабочего строителя	2
Итого на 1 рабочего среднего разряда	12 457,2
Компенсационные доплаты	20 %
Итого с компенсационными доплатами	14 948,64
Премия	30%

Итого с премией	18 685,8
Отпускные	10 203,85
Итого с оплатой отпусков	28 889,65
<b>ФОТ по предприятию (итого)</b>	<b>339 742,28</b>

Таким образом, при предполагаемой среднесписочной численности ООО «Ардатовлестоппром» в 2018 году, равной 14 человек, затраты на 1 рабочего, занятого в строительной отрасли составят 28 889,65 руб., а фонд оплаты труда составит 339,742 тыс. руб.

Исследование в данной области позволит заинтересованным пользователям учитывать более точно затраты на оплату труда персонала в строительной отрасли и находить способы оптимизации, способствуя росту общей эффективности управления.

#### **Библиографический список:**

1 Налоговый Кодекс РФ [Электронный ресурс] : (с изм. и доп.) // Гарант : [сайт информ.-правовой компании]. – [М., 2017]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/law/12038291-000.htm>.

2 Отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2017-2020 годы [Электронный ресурс] Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/456061987>

3 Горбунова Н.А., Шибилева О.В. Методы оценки рабочих мест для эффективного использования труда персонала и его оплаты на предприятии/ Горбунова Н.А., Шибилева О.В. // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. –2017.–№ 5-2 (44). –59-63 с.

4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 447 с.

5. Павлючук Ю.Н., Козлов А.А. Управление формированием и определением стоимости персонала в условиях перехода к рыночным отношениям/ Павлючук Ю.Н., Козлова А.А. // Менеджмент в России и за рубежом. – 2016. – № 5. – 48–56 с.

6. Шибилева О.В., Жочкина Ю.А. Методика оплаты труда по результатам (матрица «Performance Related Pay (PRP)») на примере строительной организации ООО «Ардатовлестопром»/ Шибилева О.В., Жочкина Ю.А. // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 11-4 (76-4). –723-726 с.

7. Шлендер П.Э. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вузовский учебник, 2010. – 262 с.