

УДК 338.3

**Голицына Анастасия Евгеньевна**

бакалавр направления «Менеджмент»  
Российская академия народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте  
Российской Федерации  
Челябинский филиал  
Россия, Челябинск  
Golitsyna1996@mail.ru

**Anastasia E. Golitsyna**

Bachelor of Management  
Russian Academy of National Economy and  
Public Service under the President  
of the Russian Federation  
Chelyabinsk branch  
Russia, Chelyabinsk  
Golitsyna1996@mail.ru

**Головачева Дарья Павловна**

бакалавр направления «Менеджмент»  
Российская академия народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте РФ  
Челябинский филиал  
Россия, Челябинск

**Daria P. Golovacheva**

Bachelor of Management  
Russian Academy of National Economy and  
Public Service under the President  
of the Russian Federation  
Chelyabinsk branch  
Russia, Chelyabinsk

**СОСТАВ ТРУДОВЫХ ЗАТРАТ,  
ВКЛЮЧАЕМЫХ В ПОСТОЯННЫЕ И  
ПЕРЕМЕННЫЕ РАСХОДЫ**

**COMPOSITION OF LABOR COSTS INCLUDED  
IN FIXED AND VARIABLE COSTS**

---

**Аннотация**

Заработной платой является вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. В статье рассматриваются состав заработной платы и постоянные, переменные расходы.

**Ключевые слова:**

заработная плата, постоянные и переменные расходы

---

---

**Abstract**

The salary is remuneration for work, depending on the employee's qualification, complexity, quantity, quality and conditions of work, as well as compensation and incentive payments. The article deals with salaries and fixed, variable costs.

**Keywords:**

wages, fixed and variable costs

---

Состав заработной платы позволяет определить, какие составляющие элементы входят в заработную плату, какова доля конкретного элемента в общей величине заработной платы.

Различают четыре вида заработной платы: основную, дополнительную, премии и вознаграждения, социальные выплаты (входящие в состав заработной платы).

Основная заработная плата – главный элемент заработной платы. Она начисляется в зависимости от принятых на предприятии торговли систем оплаты труда. При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта.

При повременных системах оплаты труда заработная плата начисляется за фактически отработанное время на основании таблиц учета рабочего времени.

При сдельных системах оплаты труда зарплата работникам начисляется за фактически выполненную работу по сдельным расценкам. Отсюда их название – тарифная заработная плата или оплата по тарифу. Размер основной заработной платы устанавливается с учетом квалификации работников, сложности выполняемых ими работ, условий труда.

Дополнительная заработная плата включает различные виды выплат сверх основной заработной платы, установленные действующим законодательством и не связанные с фактически отработанным работниками временем на предприятии торговли. Она начисляется на основании документов, подтверждающих право работника на оплату за неотработанное время. К таким выплатам относятся следующие:

- оплата основного (очередного), дополнительного или учебного отпусков;
- компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении;
- выплаты при направлении работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы;
- оплата времени выполнения государственных обязанностей;
- доплата подросткам за сокращенное рабочее время;
- прочие виды выплат, согласно действующему законодательству.

Все перечисленные выплаты рассчитываются на основе среднего заработка, правила исчисления и применения которого устанавливаются соответствующими нормативными документами.

Во всех случаях средний заработок за день его выплаты не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда стал выше с 1 июля 2016 года и составляет теперь 7 500 рублей. Относительно прошлого года МРОТ вырос на 7%. Однако минимальная зарплата все еще сильно не дотягивает до прожиточного минимума по стране. На сегодняшний день МРОТ достиг лишь отметки в 73,69% от прогнозируемого прожиточного минимума, который рассчитывается для трудоспособного населения.

Проект закона на 2017-2018 год предполагает, минимальный размер оплаты труда в России в 2017 году составит 7 142 рубля. С 1 января 2018 года МРОТ предварительно увеличится до 7 606 рублей.

Премии, вознаграждения, надбавки, доплаты связаны с достижением дополнительных результатов труда по сравнению с предусмотренными нормами.

Социальные выплаты, входящие в состав заработной платы. Это относительно небольшой, но самостоятельный элемент заработной платы, который включает полную или частичную оплату расходов по следующим статьям:

- материальная помощь отдельным работникам;
- оплата стоимости питания;
- средства на возмещение расходов по оплате жилья;
- стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива;
- прочие социальные выплаты, входящие в состав заработной платы.

Социальные выплаты осуществляются из прибыли предприятия торговли и имеют целью обеспечить социальные гарантии и блага для работников за счет предприятия.

В составе заработной платы выделяют *постоянную* (тарифную или гарантированную) и *переменную* части.

Постоянная часть – основной элемент заработной платы - оказывает относительно устойчивое влияние на размер заработной платы наемного работника и выражается тарифными ставками и должностными окладами.

Переменная часть заработной платы отражает различия в индивидуальных результатах трудовой деятельности и выступает в форме премий, надбавок и доплат к основной части заработной платы.

Постоянная часть заработной платы практически неизменна и выплачивается работнику за средние условия труда. Поэтому в ней заключен сильный стимул к труду, вызывающий заинтересованность работника увеличить размер своей заработной платы.

Таким образом, с точки зрения стимулирования труда, имеет значение соотношение постоянной и переменной частей заработной платы. При соотношении 50/50 создаются значительные возможности для стимулирования труда, так как половина заработка работника подвержена изменениям.

При соотношении 90/10 стимулирующая роль переменной части невелика. Однако следует учитывать, что чем выше доля постоянной части в заработной плате, тем более гарантированный характер имеет оплата труда на предприятии торговли. Такое соотношение требует высокого уровня организации производства и труда на предприятии, применяется во многих экономически развитых странах Западной Европы,

где благодаря влиянию профсоюзов и государства гарантируется стабильно высокий размер средств для воспроизводства рабочей силы.

При низкой доле постоянной части в заработной плате возможны:

- обесценение значимости квалификации работника;
- появление субъективизма в оплате труда;
- отказ от применения норм труда.

Кроме того, существует другая классификация постоянных и переменных затрат, включенных в заработную плату.

К постоянным затратам можно отнести: заработная плата административного персонала, управления, бухгалтерии, оплата труда вспомогательного персонала (системный администратор, секретарь, ремонтная служба, уборщица и др.).

Начисление и выплата такой заработной платы также никак не зависит от объемов продаж. Сюда же относится и окладная часть менеджеров по продажам, которая начисляется и выплачивается вне зависимости от результатов работы менеджера по продажам.

Процентная же часть или премиальная будут отнесена к переменным затратам, так как она напрямую зависит от объемов, результатов продаж. К примерам постоянных затрат относится, и окладная часть заработной платы основных рабочих, которая выплачивается вне зависимости от объемов произведенной продукции, или же выплаты за вынужденный простой.

При анализе расходов на зарплату производственных рабочих изучается влияние на уровень этих затрат в себестоимости продукции изменений производительности труда и среднего заработка.

Резервы сокращения цеховых и общезаводских расходов (снижения себестоимости) заключаются прежде всего в упрощении и удешевлении аппарата управления, в экономии на управленческих расходах. В состав цеховых и общезаводских расходов в значительной степени включается также заработная плата вспомогательных и подсобных рабочих. Проведение мероприятий по механизации вспомогательных и подсобных работ приводит к сокращению численности рабочих, занятых на этих работах, а, следовательно, и к экономии цеховых и общезаводских расходов. Важнейшее значение при этом имеют автоматизация и механизация производственных процессов, сокращение удельного веса затрат ручного труда в производстве. Автоматизация и механизация производственных процессов дают

возможность сократить и численность вспомогательных и подсобных рабочих в промышленном производстве.

Оптимизация системы мотивации (премирования) является основной целью реструктуризации организации на центры ответственности. Выбор показателей и условий премирования зависит от того, какой статус центра ответственности имеет подразделение. Кроме того, условия премирования подразделений в обязательном порядке должны устанавливаться в организации в производственных заданиях; показатели премирования в обязательном порядке разрабатываются с учетом всех факторов влияния и должны быть обоснованными, достаточно реальными показателями.

Одним из основных условий эффективного функционирования центров ответственности является установление конкретных форм ответственности. Ответственность в данном случае означает, что руководитель подразделения не только контролирует, но и может влиять на параметр, за который он отвечает. Скажем, если он отвечает за прибыль, то имеет возможность снижать затраты и увеличивать производительность труда с целью получения оптимального конечного результата. Если он отвечает за затраты, то может влиять на их уровень, как в отдельности по статьям, так и в целом. Руководитель отдела сбыта может также отвечать за затраты в том случае, если имеет возможность оперативно влиять на формирование производственной себестоимости (участвовать в принятии решений, связанных с производственной себестоимостью). Для решения данной проблемы можно к деятельности производственного центра подключить работу отдела маркетинга, чтобы контролировать в едином центре ответственности производственные затраты и расходы на продажу.

Успех борьбы за снижение себестоимости решает прежде всего рост производительности труда рабочих, обеспечивающий в определенных условиях экономию на заработной плате. Рассмотрим, в каких условиях при росте производительности труда на предприятиях снижаются затраты на заработную плату рабочих. Увеличение выработки продукции на одного рабочего может быть достигнуто за счет осуществления организационно-технических мероприятий, благодаря чему изменяются, как правило, нормы выработки и соответственно им расценки за выполняемые работы. Увеличение выработки может произойти и за счет перевыполнения установленных норм выработки без проведения организационно-

технических мероприятий. Нормы выработки и расценки в этих условиях, как правило, не изменяются.

В первом случае, когда изменяются нормы выработки и расценки, предприятие получает экономию на заработной плате рабочих. Объясняется это тем, что в связи со снижением расценок доля заработной платы в себестоимости единицы продукции уменьшается. Однако это не приводит к снижению средней заработной платы рабочих, так как приводимые организационно-технические мероприятия дают возможность рабочим с теми же затратами труда выработать больше продукции. Таким образом, проведение организационно-технических мероприятий с соответствующим пересмотром норм выработки позволяет снижать себестоимость продукции за счет уменьшения доли заработной платы в единице продукции одновременно с ростом средней заработной платы рабочих.

Во втором случае, когда установленные нормы выработки и расценки не изменяются, величина затрат на заработную плату рабочих в себестоимости единицы продукции не уменьшается. Но с ростом производительности труда увеличивается объем производства, что приводит к экономии по другим статьям расходов, в частности сокращаются расходы по обслуживанию производства и управлению. Происходит это потому, что в цеховых расходах значительная часть затрат (а в общезаводских почти полностью) – условно-постоянные расходы (амортизация оборудования, содержание зданий, содержание цехового и общезаводского аппарата и другие расходы), не зависящие от степени выполнения плана производства. Это значит, что их общая сумма не изменяется или почти не изменяется в зависимости от выполнения плана производства. Отсюда следует, что, чем больше выпуск продукции, тем меньше доля цеховых и общезаводских расходов в ее себестоимости.

### **Список использованной литературы**

1. Рогожин М.Ю. Деловые документы в примерах и образцах. – М.: МЦФЭР, 2003. – 496 с. – (Приложение к журналу «Справочник кадровика», №5, 2003).
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс»: <http://www.consultant.ru>.
3. Бухтиярова, Т.И. Элементы организационно-экономического механизма развития малого и среднего предпринимательства [Текст] / Т.И. Бухтиярова, Д.Г. Демьянов, А.В. Дубынина // Научно-практический и аналитический журн. Региональная экономика : теория и практика. – 2014. – №35. – С. 2-14.

4. Демьянов Д.Г. Анализ и прогнозирование чистой прибыли / Е.Н. Богатенкова, Т.И. Бухтиярова, Д.Г. Демьянов // Современные наукоемкие технологии. – 2014. – № 7-1. – С. 23-24.
5. Филиппова, Н.В. Анализ изменения продаж продукции ООО «ФЕРРОН» [Электронный ресурс] / Т.И. Бухтиярова, Д.Г. Демьянов, Н.В. Филиппова // V Международная студенческая электронная научная конференция «Студенческий научный форум 2014». – Москва: Российская Академия Естествознания. – Режим доступа. – URL: <http://www.scienceforum.ru/2014/759/3834>