Статистика заработной платы

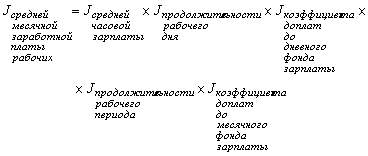
Заработная плата представляет собой часть общественного продукта, поступающего в индивидуальное распоряжение работников в соответствии с количеством затраченного ими труда. Статистика промышленности рассматривает номинальную заработную плату, выраженную суммой денег, начисленной работнику, без учета их покупательной способности.

Фонд заработной платы не включает: оплату на социальные нужды, выплаты премий за счет специальных ассигнований (премии за изобретение и рационализацию и др.), оплаты расходов по командировкам, выдачи на спецодежду, выплаты из фонда материального поощрения.

Для определения часового и дневного фондов заработной платы, которые в практике анализа исчисляются для рабочих промышленных предприятий, а также месячного фонда, исчисляемого для всех категорий работников и отражаемого в статистической отчетности, необходимо определить среднюю часовую, среднюю дневную и среднюю месячную заработную плату работников предприятия, взаимосвязь между этими показателями и их индексами.

Средняя дневная заработная плата равна средней часовой заработной плате, умноженной на продолжительность рабочего дня и на коэффициент доплат до дневного фонда заработной платы. Коэффициент доплат от часового до дневного фонда заработной платы показывает, во сколько раз дневной фонд заработной платы больше часового и определяется как отношение первого ко второму.

Та же зависимость существует и между индексами этих показателей. Следовательно,



Абсолютный результат изменения фонда заработной платы определяется как разность фактического и планового фонда заработной платы, формируется под влиянием двух факторов – изменения численности работников предприятия и изменения уровня их средней заработной платы, а именно:

а) за счет изменения численности работников

Dт = (ТФ – ТПЛ)xЗПЛ;

б) за счет изменения средней заработной платы работников

Dз = (ЗФ – ЗПЛ) xТФ ,

где ТПЛ и ТФ – численность работников соответственно по плану и фактически;

ЗПЛ и ЗФ – уровень средней заработной платы соответственно по плану и фактически.

**Пример 1.** Определить влияние изменения численности работников и их средней заработной платы на абсолютный результат использования фонда заработной платы.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Условные обозначения** | **По**  **плану** | **Фактически** | **Отклонения** |
| Фонд заработной платы, тыс. руб. | Ф | 150 | 152 | +2 |
| Численность работников, чел. | Т | 1000 | 950 | -50 |
| Средняя заработная плата, руб. | З = Ф/Т | 150 | 160 | +10 |

Dт = (950-1000) x150 = –7500 руб.

Dз = (160-150) x950 = 9500 руб.

Общий результат Dф = Dт+Dз = –7500+9500 = +2000 руб.

Относительный результат использования планового фонда заработной платы согласно применяемой методике определяется как разность фактического и планового фонда заработной платы, скорректированного на уровень выполнения плана по выпуску продукции с учетом банковского коэффициента, и исчисляется по формуле:



где qПЛ и qФ – выпуск продукции соответственно по плану и фактически;

К – корректировочный (банковский) коэффициент, который показывает, какую долю планового фонда заработной платы получает предприятие за каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции.

Для предприятий, которым установлен норматив затрат заработной платы (отношение планового фонда зарплаты к объему стоимостного показателя продукции, по которому определяется производительность труда), относительный результат определяется аналогичными расчетами: при определении скорректированного фонда зарплаты к плановому фонду добавляют (или вычитают) ту его часть, которую предприятие получит дополнительно (или она будет удержана) в связи с перевыполнением (невыполнением) плана выпуска продукции.

**Пример 2.** Фактический фонд заработной платы предприятия за отчетный период составил 135 тыс. руб., банковский коэффициент установлен в размере 0,8. Определить относительный результат использования планового фонда заработной платы по данным, приведенным в таблице:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Изделие** | **Выпуск продукции, шт.** | | **Оптовая цена изделия, руб.** | **Норматив зарплаты на одно изделие, руб.** | **Плановый фонд зарплаты, тыс. руб.** | **Стоимость выпуска, тыс. руб.** | | **Плановый фонд зарплаты на фактический выпуск, тыс. руб.** |
| **по**  **плану** | **фактически** | **по плану** | **фактически** |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | 500 | 800 | 200 | 30 | 15 | 100 | 100 | 24 |
| 2 | 1000 | 1100 | 150 | 40 | 40 | 150 | 165 | 44 |
| 3 | 1500 | 1200 | 100 | 50 | 75 | 150 | 120 | 60 |
| Всего | | | | | 130 | 400 | 445 | 128 |

Чтобы исчислить относительный результат расхода фонда заработной платы согласно приведенной формуле, необходимо определить ее плановый фонд и процент выполнения плана по выпуску продукции. Данные гр. 5 получены как произведение показателей гр. 1 на норматив зарплаты (гр. 4), данные гр. 6 и 7 – как произведение планового и фактического выпуска продукции на оптовую цену (гр. 3). В этом случае процент выполнения плана по выпуску продукции в стоимостном выражении составил 111,25% (445/400), а относительный результат – 135 – 130(1,1125 – 1) x 0,8 + 1 = 135 – 130 x 0,69 = 135 – 141,7 = – 6,7 тыс. руб. Значит, согласно действующей методике предприятие имело экономию фонда заработной платы в размере 6,7 тыс. руб.

Тот же результат получается, если исходить из норматива затрат заработной платы, который в данном примере составил 32,5 копейки.

На каждый рубль товарной продукции

(130/140)/135– (400x0,325+45x0,325x0,8) = 135-141,7 = –6,7 тыс. руб.

Как и в предыдущем расчете, использование для определения относительного результата среднего по всей совокупности выпущенных изделий норматива затрат на зарплату не устраняет влияния изменения по сравнению с планом удельного веса выпуска изделий с различной трудоемкостью.

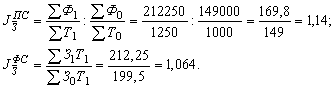
Для изучения динамики средней заработной платы по совокупности объектов статистика использует систему индексов – индекс переменного состава – , фиксированного состава –  и индекс структурных сдвигов –  . Вопрос выбора индекса решается задачами исследования.



**Пример 3.**

Исчислить индексы средней заработной платы по совокупности рабочих одного из предприятий, сгруппированных по уровню их квалификации, на основании следующих условных данных:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Группа рабочих по уровню квалификации** | **Среднемесячная численность рабочих, чел.** | | **Среднемесячная зарплата, руб.** | | **iW=`З1/`З0** | **Фонд заработной платы, тыс. руб.** | | |
|  | T0 | T1 | З0 | З1 |  | Ф0 | Ф1 | З0Т1 |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Низшая | 200 | 150 | 100 | 110 | 1,10 | 20 | 16,50 | 15,0 |
| Средняя | 500 | 450 | 150 | 162 | 1,08 | 75 | 72,90 | 67,5 |
| Высшая | 300 | 650 | 180 | 189 | 1,05 | 54 | 122,85 | 117,5 |
| Всего | 1000 | 1250 |  |  |  | 149 | 212,25 | 199,5 |



В данном примере повышение уровня средней заработной платы всей совокупности рабочих произошло как за счет увеличения заработка каждой категории рабочих, так и за счет повышения уровня их квалификации (увеличение удельного веса численности высококвалифицированных рабочих и снижения удельного веса численности работников с низкой квалификацией).

За счет роста средней зарплаты каждой группы рабочих зарплата по предприятию увеличилась в среднем на 6,4%.

Влияние повышения квалификации рабочих на уровень их средней заработной платы показывает индекс структурных сдвигов:



За счет повышения уровня квалификации рабочих их заработок возрос в среднем на 7,1%.

Кроме того определяются также коэффициенты опережения роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы как отношение индексов этих показателей и коэффициент эластичности – как отношение темпа прироста зарплаты к темпу прироста выработки, который показывает, на сколько процентов выросла средняя зарплата на каждый процент роста производительности труда.

Допустимый темп прироста среднемесячной расчетной зарплаты определяется как произведение фактического прироста выработки на нормативное соотношение темпов прироста средней зарплаты и производительности труда.

Рассмотрим на условном примере методику расчета отчислений из фонда материального поощрения в резерв предприятия в связи с нарушением нормативного соотношения между темпом прироста средней зарплаты и производительности труда.

Имеются следующие данные:

1. фактический темп прироста производительности труда – 3,0%;

2. фактический темп прироста расчетной среднемесячной зарплаты – 2,7%;

3. нормативное соотношение средней зарплаты и выработки – 0,5%;

4. фонд зарплаты, включая фонд материального поощрения – 12500 тыс. руб.

Произведем необходимые расчеты.

1. допустимый темп прироста зарплаты, исходя из фактического прироста производительности труда и нормативного соотношения – 3x0,5=0,5%.

2. превышение фактического увеличения расчетной среднемесячной зарплаты по сравнению с увеличением зарплаты, допустимым исходя из фактического прироста выработки и нормативного соотношения:

2,7–1,5=1,2%.

3. сумма средств, подлежащих отчислению в резерв: 12500x1,2=150 тыс. руб