

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

ОРГАНИЗАЦИЯ РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Зоя Хисматуллина, казанский офис «1С-Парус»

Даже в одной компании расчет вознаграждения за труд представляет собой определенные сложности уже только из-за использования различных систем оплаты труда для разных категорий сотрудников. Для группы компаний дополнительно необходимо обеспечить прозрачность расчетов и сопоставимость больших объемов информации из каждой дочерней компании, а также разработать единую для всей группы форму организации процесса расчета. В большой степени успешное решение этой задачи зависит от имеющейся у компании информационной системы, которая способна и функционально, и технологически поддерживать все расчеты.

Заработная плата является основным средством материального стимулирования работников компании. Изменяя оплату труда, величину премиальных выплат, можно существенно повлиять на поведение людей в компании, на качество и количество выпускаемой продукции. Поэтому оплата труда является одним из способов воздействия и управления стимулированием труда.

В современных условиях компания имеет большие права в организации оплаты труда. Она самостоятельно определяет вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями персонала. Однако и в этих условиях существует определенный оптимальный уровень заработной платы на каждом конкретном предприятии. Высокая заработная плата увеличивает затраты производства и может ухудшить положение предприятия на рынке. Низкая заработная плата уменьшает заинтересованность в работе, вызывает рост текучести кадров, снижает качество выпускаемой продукции. Поэтому с точки зрения руководства компании нежелательна как низкая, так и высокая заработная плата.

Нужен размер заработной платы, который бы сбалансировал уровень издержек производства и результатов труда. Выбранная компанией система заработной платы должна создавать

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

заинтересованность в труде и его результатах, быть простой и понятной, обеспечивать зависимость величины заработка каждого работника от его личного трудового вклада и конечных результатов работы коллектива.

Существующие сегодня системы оплаты труда разделяют на системы оплаты труда на основе тарифного регулирования и бестарифную систему. При организации заработной платы в рамках тарифного регулирования учитывается или отработанное время (повременные системы оплаты труда), или количество сделанной продукции (сдельные системы оплаты труда).

Бестарифная система оплаты труда тесно увязывает трудовой вклад и результаты работы каждого работника с размером его оплаты. Зарботок работника зависит от конечных результатов работы всего трудового коллектива. При этой системе общий фонд оплаты труда предприятия и каждого подразделения распределяется по работникам в соответствии с определенными критериями (параметрами).

В последнее время широкое распространение получили комплексные и компромиссные системы заработной платы, объединяющие достоинства повременных и сдельных систем.

Использование любой системы оплаты труда сопряжено с определением методов и способов расчета тарифных ставок и норм выработки, различных коэффициентов и показателей эффективности каждого работника. Кроме того, необходимо учитывать, что, согласно Трудовому кодексу РФ, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Соответствующие выплаты производятся за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работы и работы в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни.

При расчете премий могут использоваться произвольные показатели эффективности работы сотрудников, что требует ведения учета как неявок на работу, так и переработок. Могут учитываться также дополнительные параметры премирования в виде выслуги лет и страхования, компенсации за питание, проездные билеты, мобильную и интернет-связь, кредитных выплат и т.д.

А еще расчет отпускных и больничных. И это все в одной компании. Так что работникам отдела труда и зарплаты забот хватает.

Рассчитать даже в рамках одной небольшой компании заработную плату с учетом множества дополнительных параметров вручную без ошибок очень сложно. А для предприятия с большим количеством сотрудников или территориально-распределенной группы юридических лиц почти нереально. Чтобы решить столь непростую задачу используются автоматизированные системы расчета заработной платы и управления персоналом.

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

Эволюция компании и автоматизированной системы

Современные корпоративные информационные системы призваны упорядочить расчет оплаты труда и дать полный контроль финансовой мотивации персонала руководству компании. Хотя в автоматизации расчета заработной платы нуждается подавляющее большинство предприятий, в каждом отдельном случае полезно руководствоваться принципом необходимости и достаточности.

Небольшие компании с количеством сотрудников 5–10 человек и простой системой начисления заработной платы с успехом могут использовать, например, базовый функционал типовых решений фирмы «1С» — «1С:Зарплата и управление персоналом 8. Базовая версия» и «1С:Налогоплательщик 8».

По мере увеличения количества сотрудников и усложнения методик расчета заработной платы появляются новые требования к функционалу и возможностям информационной системы, в которой ведется кадровый учет и расчет заработной платы.

Эволюционно ситуацию можно представить следующим образом:

- сначала в бухгалтерии появляется специально выделенный сотрудник, ответственный только за расчет зарплаты. При этом количество сотрудников в компании обычно от 30 до 40 человек. На этом этапе развития компании вполне подойдут типовые решения фирмы «1С»;
- при увеличении численности работников до 50–60 человек возникает потребность в менеджере по персоналу, в задачи которого входят не только ведение кадрового учета и делопроизводства, но и поиск новых сотрудников, повышение квалификации имеющихся и т.д.. Для решения этих задач более подойдет расширенный функционал и возможности профессиональной версии системы «1С:Зарплата и управление персоналом 8 ПРОФ». В случае сложной системы мотивации, привязки к показателям деятельности компании может потребоваться доработка информационной системы под местную специфику;
- следующий этап развития компании характеризуется ростом количества ее персонала до 100 человек. Здесь уже могут потребоваться возможности корпоративной версии информационной системы «1С:Зарплата и управление персоналом 8 КОРП» (1С:ЗУП КОРП). Однако специфика деятельности компании и особые условия труда ее сотрудников, а также сложная методологическая модель расчета заработной платы и мотивации персонала могут потребовать доработку и этой системы.
- компании с численностью персонала от 500 сотрудников и выше целесообразно использовать 1С:ЗУП КОРП, дорабатывать ее и проводить нагрузочное тестирование, чтобы в периоды повседневной работы и расчета зарплаты не возникало задержек, связанных с работой оборудования и функционированием информационной системы.

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

Чем больше сотрудников в компании, и чем больше различных систем оплаты труда используется, тем больше требований предъявляется к информационной системе и методологической проработке всего бизнес-процесса расчета заработной платы.

Построение методологической модели расчета зарплаты и управления персоналом является обязательным этапом, предваряющим любые работы по использованию информационной системы. Ошибки в методологии могут привести к значительным потерям времени, сил и денежных средств.

Дополнительно нужно отметить, что для разработки методологической модели может потребоваться выделение проектной команды или приглашение внешних консультантов.

Крупные предприятия и группы компаний

Для групп компаний и холдинговых структур, по сравнению с отдельно взятой фирмой, ситуация с управлением персоналом и расчетом зарплаты усложняется. У головной (управляющей) компании существует потребность в оперативной информации, сопоставимой между различными структурами, входящими в группу. Объемы обрабатываемой информации увеличиваются, поскольку увеличивается и общая численность работников. Добавляет сложности в общий расчет зарплаты и территориальная удаленность компаний, входящих в группу, их нахождение в различных часовых поясах.

А ведь для головной компании важно обеспечить не только прозрачность расчетов в каждой компании, но и единые корпоративные подходы к формированию схем мотивации, правил расчета заработной платы, принципов начисления премий и т.д. При этом необходимо учитывать и соответствующие региональные коэффициенты (северные надбавки, уральский коэффициент, и т.д.) для каждой компании.

А для консолидированного учета затрат и оценки эффективности работы всей группы территориально распределенных компаний нужно, к тому же, получать все результаты расчетов в одно время.

Поэтому управляющая компания заинтересована в формировании единого информационного пространства для консолидации кадровой информации и обработки ее в головной компании, расчета заработной платы и управления персоналом. Организовать такое информационное пространство можно разными способами.

Так, один из вариантов предполагает создание Центра обработки данных (ЦОД) с установкой аппаратного и программного обеспечения в одном месте. Пользователи подключаются к информационной системе через терминальный доступ. Вся работа осуществляется в одной базе.

Можно организовать расчет зарплаты и другим способом. Например, создать систему распределенных информационных баз, которые с помощью планов обмена будут синхронизироваться с главной базой. Все данные всех компаний группы будут дублироваться в центральном

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

банке данных. Работа пользователей будет происходить на аппаратном и программном обеспечении, установленном в обособленных подразделениях.

Известны также прецеденты, когда каждая компания группы работает в своей информационной базе. Для консолидации данных по группе компаний из каждой обособленной структуры производится выгрузка данных в установленной форме, которую предварительно необходимо разработать. Полная информация по каждой компании группы хранится только в ее локальной базе. Выгруженные данные загружаются в информационную базу управляющей компании, где и происходит полный учет затрат по всей компании.

Существуют и другие варианты, например, передача процессов расчета заработной платы на аутсорсинг и пр.

Однако наибольшей прозрачностью и оперативностью для управляющей компании группы обладает первый вариант. Данные не дублируются, отсутствует потребность в синхронизации, обеспечить сохранность информации в одном центральном ЦОДе проще, чем в нескольких удаленных.

Более того, организация ЦОД позволяет высвободить время расчетчиков зарплаты на местах и занять их другой работой. Расчет выплат будет осуществляться в центральной компании, а на местах будут вноситься только оперативные данные – заполняться график посещений, отработки, наряды и т.д. В итоге все компании группы будут обслуживаться в единой информационной системе и, что очень важно, по единым правилам, методикам, стандартам.

Такой вариант исключает неоднозначную трактовку различными компаниями одних и тех же корпоративных правил. Например, утвержденный в компании норматив премирования, связанный с действующими ключевыми показателями эффективности, будет работать одинаково во всех дочерних компаниях группы.

Создание подобных Центров обработки данных и на их основе Единых центров расчета заработной платы требует определенных затрат, но эффект от использования новых технологий в конечном итоге перекрывает финансовые и организационные издержки.