

УДК 657, УДК 311, УДК 33

И. А. Варпаева, Т. В. Савицкая

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, email: irinavarpaeva@mail.ru, vild.andrew.581@yandex.ru

СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА СОДЕРЖАНИЕ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ

Ключевые слова: затраты на персонал, управленческие функции, классификация затрат, эффективность затрат, HR-менеджмент

Рассмотрены различные подходы к трактовке термина «затраты на персонал» в системах бухгалтерского учета, налогообложения, статистике, кадровом менеджменте. Определено содержание элемента «затраты на персонал», в том числе через предлагаемые в специальной литературе классификационные признаки. Изучена проблематика новых для российских коммерческих организаций затрат на проведение специальной оценки условий труда, на организацию удаленной работы, переобучение работников в связи с «умиранием» профессий и приведением работников к уровню квалификации в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Изученные проблемы требуют проработки в локальных документах коммерческой организации, должны учитываться при построении интегрированных учетных и корпоративных информационных систем

I. A. Varpaeva, T. V. Savitskaya

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, email: irinavarpaeva@mail.ru, vild.andrew.581@yandex.ru

A MODERN VIEW OF THE CONTENT OF PERSONNEL COSTS

Keywords: personnel costs, management functions, cost classification, cost efficiency, HR management

The content of personnel costs varies in accounting, taxation, statistics, and HR management. At the same time, for the implementation of management functions in relation to the costs of a commercial organization, an information array is needed. This array in modern conditions is formed in the integrated accounting or corporate accounting systems of commercial organizations. The article considers the composition and content of personnel costs from the point of view of an integral indicator, including the costs of attracting, remuneration, incentives, solving social problems, organizing work and improving working conditions. This differentiation allows you to manage not only the total amount of personnel costs, but also to justify its structure. The problems of new costs for Russian commercial organizations (for conducting a special assessment of working conditions, for organizing remote work, retraining of employees) were also studied.

Нестабильность внешней среды, ограниченность собственных и весьма высокая стоимость привлеченных ресурсов, рыночная конкуренция обоснованно приводят к тому, что конкурентоспособность российских коммерческих организаций обусловлена и в целом напрямую зависит от релевантных управленческих решений в области реализации бизнес-стратегий. Среди прочего, речь идет и о таком аспекте, как эффективность управления персоналом, с одной стороны, и всегда актуальной проблемы оптимизации затрат на персонал, с другой.

Ключевая основа внутренней политики в вопросе затрат коммерческой организации на персонал – взаимосвязь между результатами работы каждого сотрудника и его вознаграждением

при одновременном увязывании общего результата с конкретным вкладом отдельного сотрудника. Хозяйственный учет (и почти все существующие его разновидности в своей взаимосвязи) затрат на персонал призван сформировать информационный массив, оценка и анализ которого дает ответы на следующие вопросы: стоимость кадровых ресурсов организации, как в общей совокупности, так и по группам сотрудников, структуру элементов такой совокупности. Названный информационный массив необходим для реализации управленческих функций планирования, контроля, анализа, и в целом востребован для принятия управленческих решений. Сказанное предопределяет актуальность темы данной статьи.

Цель исследования

Изучить существующие подходы к трактовке термина «затраты на персонал», ключевые классификационные признаки затрат на персонал современной коммерческой организации, содержание новых для российской экономики и организаций-работодателей элементов затрат на персонал

Материал и методы исследования

Теоретической и методологической базой исследования послужили законодательные и нормативно-правовые акты в области хозяйственного учета и его разновидностей, литература современных ученых, официальные Интернет-источники, практические данные систем HR-менеджмента коммерческих предприятий. В работе использованы следующие методы научного познания: наблюдение, сравнение, измерение, анализ и синтез, методы теоретического исследования. Исследование базируется на диалектическом методе познания, предполагающем изучение экономических отношений и явлений в их развитии и взаимосвязи. В исследовании использованы экономико-статистические, графические методы.

Результаты исследования и их обсуждение

В современных динамично меняющихся условиях, инноваций и глобальной цифровизации сфер экономики персонал рассматривается не только как ресурс, обеспечивающий рентабельность бизнеса и развитие коммерческой организации, но и носитель интеллектуального капитала и человеческого потенциала. Последнее обуславливает необходимость более ответственного отношения непосредственно к аспекту экономического обоснования затрат на персонал, учитывающего прямую зависимость между ростом потенциала доходности работников и бизнеса его работодателя. Поэтому рассматриваемый нами элемент затрат коммерческой организации является одним из объектов инвестиционной политики по формированию такого нематериального актива, как человеческий капитал.

Термин «затраты на персонал» не является новшеством сегодняшнего вре-

мени. Но в специальной литературе, в которую авторы обоснованно включают и законодательно-нормативные документы, в настоящее время однозначной трактовки указанного термина нет. Термины «затраты на персонал» и «расходы на персонал» зачастую считаются синонимами; но мы не будем углубляться в широко представленную в специальной литературе (и поддерживаемую авторами этой статьи) полемику относительно не синонимичности понятий «расходы – затраты».

Во-первых, не все затраты ресурсов коммерческой организации по нормам налогового законодательства будут признаваться расходами. Опираясь термином «расходы», НК РФ определяет принцип формирования налогооблагаемой базы по налогу на прибыль, поскольку конечный результирующий показатель деятельности налогоплательщика формируется путем того, что последний «... уменьшает полученные доходы на сумму произведенных расходов». При этом, как и в отношении любого вида расходов, должны быть соблюдены основополагающие критерии их признания (осуществление в рамках деятельности, прямо направленной на получение дохода, экономическая обоснованность, документальное подтверждение).

Затраты на персонал отсутствуют и в качестве какого-либо более-менее идентифицируемого учетного объекта. В актуальных на сегодняшний момент времени разновидностях хозяйственного учета коммерческих организаций (бухгалтерский, статистический, налоговый, учет по МСФО и др.) присутствуют в целом близкие, но не идентичные по содержанию признаку и качественным характеристикам объекты учета.

В статистическом учете затраты на персонал отождествляются с общеэкономическим, можно сказать уже традиционным показателем – «затраты на рабочую силу». При этом современная специальная литература, поднимающая актуальные проблемы современной экономики, все меньше содержит какие-либо вариативные и/или дискуссионные мнения авторов о категории «рабочая сила», как правило, просто дается прямая отсылка к статистическим формулировкам и показателям.

Налоговое законодательство трактует «затраты на персонал» в качестве элемента «расходы на оплату труда»; бухгалтерский учет (бухгалтерский (финансовый) и бухгалтерский (управленческий)) оперирует термином «заработная плата (выделяя две категории – основная и дополнительная)». В международных стандартах финансовой отчетности рассматриваемые нами затраты отчитывающейся организации трактуются как «вознаграждения работникам» [1].

Современные авторы в области экономики и учета определяют рассматриваемые нами затраты организации-работодателя в качестве совокупности расходов на содержание работников (включая такие кадрово-экономические элементы как подбор, найм, ротация, обучение, оплата труда (включая доплаты и вознаграждения всех видов), решение социальных проблем и т.д.). Так, затраты на персонал определяются в качестве совокупности расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала, в целом как интегральный показатель [2]. С другой точки зрения [3] они определяются менее системно, представляя собой выплаты как основных (по штатному расписанию) вознаграждений работникам, так и прочие выплаты и траты на содержание персонала в соответствии с действующим законодательством, локальными регулятивами организации, в части носящие статус добровольных социальных. Более нацеленная на концептуальные принципы и базовые элементы экономики позиция звучит так – затраты на персонал представляют собой часть вновь созданной в процессе общественного воспроизводства стоимости, образуя при этом необходимый для воспроизводства рабочей силы фонд жизненных средств [4].

Для осуществления хозяйственной деятельности экономического субъекта требуются ресурсы. Основными типами ресурсов (факторов производства) в классической теории признаются земля, капитал, труд и предпринимательские способности [5]. В современной трактовке используются термины «природные ресурсы», «трудовые ре-

сурсы» и «ресурсы, произведенные человеком», т.е. влияние человеческого фактора на производственные процессы является доминирующим. Однако в системе нормативного обеспечения учета и анализа хозяйственной деятельности предприятий вопросы оплаты труда, организации и аттестации рабочих мест, повышения квалификации работников и охраны труда недостаточно отражены. Учет затрат на персонал является одним из наиболее сложных компонентов при формировании себестоимости. Структура этих затрат, методы оценки, принципы их распределения по объектам калькулирования не регулируются едиными требованиями федерального законодательства, а полностью зависят от организационно-технических условий каждого предприятия.

Особенностью использования трудовых ресурсов является то, что в отличие от материальных они не принадлежат организации на правах собственности. В затраты включается не сам труд, а денежное выражение стоимости услуг, оказываемых наемным работником. Существенное значение имеет юридическое оформление трудовых договоров, в которых кроме стоимости услуги (оплаты труда) оговариваются определенные социальные условия, в которых работник осуществляет свою деятельность.

Поэтому понятие «затраты на персонал» намного шире, чем «затраты на оплату труда» [6] и включает в себя:

- оплату труда по тарифам, расценкам, премии, отпуска, доплаты за работу в вечернее и ночное время, прочие доплаты и надбавки (основную и дополнительную заработную плату);
- отчисления на социальные нужды;
- затраты на набор и адаптацию персонала, организацию и аттестацию рабочих мест;
- затраты на обеспечение безопасных условий труда и медицинское обслуживание;
- затраты на обучение и развитие профессиональных компетенций;
- прочие социальные выплаты и различные виды негосударственного страхования.

Современные представления об экономической категории «затраты на персонал» расширяются, что, помимо про-

чего, объясняется разными толкованиями самих категорий «расходы» и «затраты» в регламентированном налоговом и бухгалтерском (в том числе по нормам введенных на территории РФ международных учетных стандартов) учете, теории и практике управленческого учета, кадровом менеджменте. Авторы поддерживают позицию ведущих ученых (в частности [7]) о том, что структура рассматриваемых затрат должна включать все элементы расходов, понесенных в ходе формирования штата, его использования и постоянного развития. Последнее диктуется факторами как внешней так и внутренней среды, что наглядно проиллюстрировала пандемия коронавируса 2020 года, потребовавшая организации удаленной работы, повышенной стрессоустойчивости персонала, активного применения элементов цифровизации, электронного внутрикорпоративного общения и средств защиты информации. Кроме того, в состав затрат на персонал включаются не столь явные издержки организации, связанные с управлением персоналом [8], включая убытки неэффективного управления бизнес-процессами (оплата простоев, прогулов и т. д.).

Развитие как научных, так и практических методик управления персоналом в части рассматриваемого авторами предметного аспекта в современных условиях чаще всего сводится к подготовке управленческих решений по управлению совокупной величиной затрат на персонал, в то время как весьма ключевым аспектом является проблема обоснования структуры затрат на персонал.

Затраты на персонал организации – общепризнанный для стран с рыночной экономикой интегральный показатель, включающий совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала [9]. Расходы на персонал находятся под влиянием таких факторов, как требования законодательства, уровень налогообложения, договорное или ожидаемое повышение тарифных ставок, изменение в численности и структуре кадров, массовое повышение квалификации и т. д.

На современном этапе необходимым условием реализации учетных, аналитических, контрольных функций управления организации является формирование научно-обоснованной классификации затрат на персонал. В экономической литературе представлено достаточно большое количество классификаций рассматриваемых затрат, разработанных ведущими учеными-экономистами. В частности, затраты на персонал дифференцируются исходя из их целевого назначения [7]:

- затраты на приобретение работников;
- затраты на оплату труда и материальное вознаграждение;
- затраты на развитие персонала;
- затраты на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- затраты на улучшение социально-бытового назначения;
- затраты на социальную защиту и социальное страхование;
- затраты на улучшение условий труда, медицинское обслуживание.

Опираясь на данную классификацию можно сделать вывод: затраты на персонал предполагают затраты не только на оплату труда, но и затраты на развитие и практическую реализацию человеческого (трудового) потенциала работников организации. Это должно учитываться при осуществлении менеджментом организации основных управленческих функций (планирование, учет, анализ и контроль).

В статистическом учете [10,11] затраты на персонал (как уже было сказано ранее – именуемые в статистике затратами на рабочую силу) дифференцируются по ключевым группам [8], структура которых утверждена Международной организацией труда (МОТ) и оформлена в виде Резолюции XI Международной конференции статистиков по труду. С позиции статистики затраты экономического субъекта на рабочую силу – это сумма вознаграждений в денежной и натуральной формах за выполненную работу и дополнительные расходы организации-работодателя на своих работников в течение года. В сумму затрат на рабочую силу включаются данные только по работникам списочного со-

става. К затратам на рабочую силу относятся: зарплата, страховые взносы в социальные фонды, расходы, связанные с обеспечением работников жильем, оздоровительными мероприятиями, профессиональным обучением, культурно-бытовым обслуживанием, налоги, связанные с использованием рабочей силы, и др. – табл. 1.

Первые четыре группы непосредственно связаны с заработной платой и прочими «трудовыми» выплатами. Ни в одной классификационной группе не представлены затраты на создание и поддержку концептуальных организационно-экономических и социально-психологических условий – непреложного фактора эффективности бизнеса. В первую очередь речь идет о разрабатываемых в современных организациях системах управления персоналом – HR-менеджмент (англ. human resources человеческие ресурсы – совокупность

сотрудников, работающих в организации; персонал компании). HR-затраты российских организаций пока еще достаточно «скромные», имеют отраслевую специфику – рис. 1.

По данным исследования портала «AXES Monitor» (<https://axes.ru/>) наибольший удельный вес таких затрат – в финансовом секторе экономики, наименьший – в производственной отрасли. Для сравнения HR-затраты компаний США составляют: в финансовом секторе экономики – 43%, в производстве – 25% от показателя годовой выручки.

Помимо вышерассмотренных элементов затрат на персонал и предлагаемых классификаций, существует еще ряд классификационных признаков (табл. 2), по которым рассматриваемые затраты могут быть дифференцированы в целях учетно-аналитической работы и реализации прочих управленческих функций менеджментом организации.

Таблица 1

Классификация затрат на персонал для органов государственной статистики

Классификация по МОТ	Классификация Росстата
<ol style="list-style-type: none"> 1. Прямая заработная плата и оклады 2. Оплата неотработанного времени. 3. Премияльное и денежное вознаграждение. 4. Оплата в натуральных измерителях. 5. Стоимость жилья для работников. 6. Затраты на социальное обеспечение. 7. Затраты на обучение. 8. Затраты на культурно-бытовое обслуживание. 9. Прочие затраты (на транспортировку работников на работу и с работы, в том числе возмещение платы за проезд, затраты на рабочую одежду, восстановление здоровья и т. д.). 10. Налоги на использование наемного труда 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Плата за отработанное время (заработная плата в денежной и не денежной формах, комиссионное вознаграждение и гонорары, доплаты и надбавки к заработной плате, премии и т. д.). 2. Плата за неотработанное время (оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков, учебных отпусков, оплата за время простоя и т. д.). 3. Единовременные поощрительные выплаты. 4. Оплата питания и проживания, включаемая в заработную плату. 5. Расходы организации на обеспечение работников жильем. 6. Расходы организации на социальную защиту работников (взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, страховые платежи/взносы по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей и т. д.). 7. Расходы на профессиональное обучение. 8. Расходы на культурно-бытовое обслуживание. 9. Расходы на рабочую силу, не отнесенные к ранее приведенным классификационным группам. 10. Налоги и сборы. 11. Расходы, не учитываемые в затратах организации на рабочую силу, а именно: доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности организации (дивиденды, проценты и т. д.), вознаграждение членам совета директоров акционерного общества, учредителям, освобожденным профсоюзным работникам, не состоящим в списочном составе работников организации, и т. д.

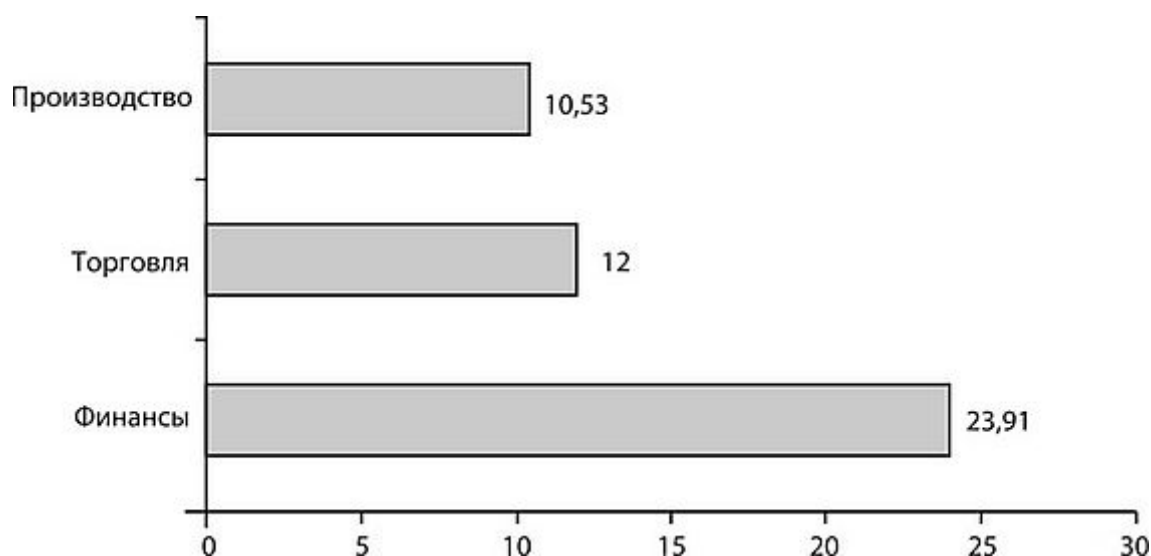


Рис. 1. Затраты на персонал (HR-затраты) по отраслям российской экономики (% , доля от выручки)

Таблица 2

Классификация затрат на персонал

Классификационные признаки	Структура затрат на персонал
По фазам процесса воспроизводства персонала	формирование персонала; использование персонала; развитие персонала
По целевому назначению	приобретение рабочей силы; оплата труда и материальное вознаграждение; подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; подготовка кадрового резерва; социальные программы; улучшение условий труда и др.
По источникам финансирования	государство: госбюджет, внебюджетные фонды; предприятие: затраты, включаемые в себестоимость продукции, прибыль
По обязательности осуществления работодателем	обязательные; дополнительные
По отношению к процессам управления человеческим капиталом	воспроизводственные; инвестиционные
По времени возмещения	текущие; долговременные
По степени влияния на эффективность	эффективные; неэффективные
По функциям управления	планирование; проектирование (в том числе архитектура структур управления); организация производства и труда; контроль; принятие управленческих решений; администрирование управленческих процессов; информационное обеспечение и др.

Затраты по этапам процесса воспроизводства персонала обоснованно структурированы по трем фазам:

1) затраты на формирование персонала – непосредственно найм рабочей силы, развитие и наращивание потенциала существующих работников, адаптация и первичное обучение, внутрикорпоративная ротация и ее перераспределение, высвобождение работников;

2) затраты по использованию персонала – непосредственно заработная плата и стимулирующие выплаты; все виды государственных и внутрикорпоративных компенсаций (оплата за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, за работу в ночное время и т.п.); затраты, на поддержание работоспособности штатных работников (медосмотры и медобслуживание, актуальная на сегодняшний момент времени вакцинация, оздоровление и профилактика профзаболевания и общей заболеваемости), затраты на социальную защиту и социальное страхование;

3) затраты по развитию персонала – проведение аттестации и прочих оценочных процедур, подготовка кадрового резерва, перемещение, адаптация, обучение, корпоративные программы материальной и нематериальной мотивации вовлеченности и лояльности персонала и т.д.

Дифференциация затрат на персонал по целевому назначению необходима для определения источников финансирования и формирования плановых расходных документов организации (например, бюджетов или смет). Эти плановые документы могут быть с разным горизонтом планирования, что во многом зависит от проводимой кадровой политики (на год, 3—5 лет). При этом крайне важно определить перечень требуемых мероприятий с учетом их эффективности и приоритетности. Так, в небольших организациях (микропредприятия, малый и даже средний бизнес) такая программа, скорее всего будет ограничена тренингами по лидерству и кадровой ротацией. В тоже время бюджет (или другой плановый документ) крупной организации в части корпоративной программы подготовки кадрового резерва обоснованно будет содержать целый комплекс мероприятий – от обучения и стажиров-

ки до психологической поддержки в период адаптации при назначении на новую должность.

Классификация затрат по источникам финансирования несомненно имеет большое значение для систем официально регламентированного бухгалтерского (финансового) и налогового учета. Признание рассматриваемых нами затрат в себестоимости продукта труда возможно только по ограниченному кругу оснований (основная заработная плата, оплата неотработанного времени (дополнительная оплата труда), стимулирующие выплаты, расходы на повышение квалификации и некоторые другие). Прибыль может быть источником премиальных выплат (в том числе систематических годовых премий и т.п.), корпоративных мероприятий, культурно-развлекательных программ и т.п.

К обязательным затратам работодателя в соответствии с российским законодательством относятся: основная и дополнительная заработная плата; уплата страховых взносов в социальные фонды; выходные пособия при увольнении; различные виды компенсаций, являющихся по сути государственными гарантиями; обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и спецодеждой. Под дополнительными затратами в данном классификационном признаке понимаются стимулирующие выплаты, материальная помощь по разным основаниям, компенсация расходов работников на питание, медицину, оплата повышения квалификации и обучения работников, организация корпоративных мероприятий и др.

Процесс управления человеческим капиталом (HR-менеджмент) сопровождают две группы затрат – воспроизводственные затраты и непосредственно инвестиционные. Первые (по сути являющиеся текущими расходами периода) направляются на поддержание квалификационного уровня работника, сохранение его здоровья и работоспособности, но при этом не увеличивают стоимость его человеческого капитала. Инвестиции же предполагают долгосрочное вложение средств с последующей отдачей и в рассматриваемом нами аспекте заключаются в повышении качества, потенциала и доходности ресурса «рабочая сила». «Возврат»

вложенных средств реализуется в виде повышения производительности труда и эффективности бизнеса, роста конкурентоспособности организации.

Эффективность затрат на персонал напрямую коррелирует с эффективностью бизнес-процессов в целом по организации, ее подразделениям и отдельным рабочим местам. Если мероприятия и сопровождающие их затраты не дают какого-либо положительного для бизнеса эффекта, их необходимо сокращать и/или менять на другие виды.

Затраты, связанные с реализацией различных по своему содержанию управленческих функций, весьма существенны в общей совокупности затрат на персонал и именно в отношении них чаще всего идет речь об оптимизации. С этой целью коммерческие организации сокращают количество уровней в иерархии менеджмента, укрупняя бизнес-подразделения и увеличивая масштабы делегирования управленческих функций. Сюда же можно отнести и перспективные возможности передачи части административных бизнес-функций на аутсорсинг (например, кадровый учет и расчет заработной платы).

По действующему Постановлению Госкомстата РФ от 27.11.1995 N 189 [22] затраты предприятия (организации) на рабочую силу – это сумма вознаграждений в денежной и натуральной формах за выполненную работу и дополнительные расходы, понесенные конкретной организацией-работодателем в пользу работников в течение года. В сумму затрат на рабочую силу включаются данные только по работникам списочного состава (в том числе привлекаемых к дополнительным работам по договорам гражданско-правового характера), независимо от источника финансирования выплат.

Оценка затрат на персонал с точки зрения его ценности для организации также часть производится по двум группам затрат: первоначальные и восстановительные. Первоначальные затраты (издержки приобретения) включают затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников. Конкретный состав затрат зависит от целей оценки и доступности данных.

Затраты найма и отбора – это все затраты, отнесенные на одного успешного (т. е. принятого в организацию) кандидата; затраты на предоставление рабочего места – затраты на подготовку и организацию рабочего места для нового сотрудника; издержки ориентации и формальной подготовки – затраты на процедуры, проводимые 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.

Восстановительные затраты (издержки замещения) – это сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции. Они включают затраты на приобретение нового специалиста, его обучение (ориентацию) и затраты, связанные с уходом работающего. Затраты ухода могут включать прямые выплаты увольняемому работнику и косвенные затраты, связанные с простоем рабочего места во время поиска замены, снижением производительности труда работника с момента принятия решения об увольнении и его коллег.

На современном этапе, дополнительно к вышерассмотренным элементам в структуре затрат на персонал добавились затраты на проведение обязательной по законодательству специальной оценки условий труда (СОУТ). На основании проведенной в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ определяется класс условий труда организации, что, в свою очередь, непосредственно определяет показатель других элементов затрат на персонал (в частности, сумма взносов в фонд социального страхования «на травматизм», затраты на средства индивидуальной защиты (СИЗ), спецодежду и пр.

При реализации управленческих функций в отношении показателя затрат на персонал следует учитывать, что экономический субъект за счет государства может компенсировать часть затрат на проведение СОУТ за счет

средств ФСС (Приказ Минтруда России от 10.12.2012 № 580н). Это возможно в рамках программы софинансирования предупредительных мер по сокращению травматизма и профзаболеваний. Такая компенсация за счет средств ФСС возможна не только в части затрат на проведение СОУТ, но и в отношении других затрат, например на обучение работников организации нормам охраны труда; приобретение для них СИЗ; проведение медосмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами и их санаторно-курортное лечение работников (включая сумму оплаты дополнительного отпуска работнику на период такого лечения) и др. ((Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 10.12.2012 N 580н).

Затраты на СОУТ можно избежать, если все работники субъекта хозяйствования – удаленные, что особенно актуально в последнее время, в сложившейся социальной и экономической обстановке.

Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» по сути удаленная работа признана трудовым законодательством. В частности, статьей 312.9 ТК РФ установлено право работодателя на перевод подчиненных на «удаленку» абсолютно в одностороннем порядке, в случаях:

- при чрезвычайных ситуациях на производстве;
- после принятия решения о переводе органами власти разных уровней;
- в ситуации, угрожающей населению.

Порядок оплаты труда при «удаленке» регулируется общими нормами ТК РФ (ст.133-158). Право на ежегодный оплачиваемый отпуск, пособие по временной нетрудоспособности, учебный

и дополнительный отпуск, а также премиальные и другие поощрения, указанные в локальных регулятивах работодателя сохраняются и за сотрудниками на «удаленке».

При этом для работодателя возникает еще одна статья затрат, относимая в категорию «затраты на персонал». ТК РФ (его новая статья 312.6) обязывает работодателя обеспечить работника необходимым оборудованием, программными и техническими средствами, а случаях наличия у работника собственной или полученной в аренду техники – возмещать затраты сотрудникам (коммунальные платежи за электроэнергию, услуги провайдера, оплата средств защиты информации, арендную плату и т.д.). Порядок компенсации таких затрат, суммы, срок и механизм оплаты прописывают в локальных регламентах – Положении об оплате труда, Положении о дистанционной работе, коллективном договоре, индивидуальном трудовом договоре, дополнительном соглашении и т.д.

Обязывая работодателей брать на себя возмещение расходов дистанционному работнику, ТК РФ и подзаконные акты в то же время ничего не говорят о схеме расчёта такой компенсации. Организация может остановить свой выбор на одном из способов (или их вариативном сочетании):

Способ № 1. Можно установить фиксированную твердую сумму компенсации за период – самый простой и понятный способ для работодателя;

Способ № 2. Вести точное отслеживание и учёт расходов дистанционного сотрудника (например, начисленной провайдером абонентской платы за трафик Интернета);

Способ № 3. Рассчитать средние затраты работника (например на оплату Интернет-трафика и электричества за месяц), затем добавить к ним компенсацию за использование оборудования (амортизацию и т.п.). В итоге получится примерная сумма ежемесячной компенсации, которую можно выплачивать каждому дистанционщику – это проще, чем вести персональный учёт расходов каждого удаленного работника организации.

Обоснованно говорить о том, что работодателю в трудовом договоре с дистанционным работником следует ука-

зять, каким образом решаются вопросы технического оснащения сотрудника оборудованием, необходимым для выполнения работ или выплаты ему компенсации в случае использования личного имущества в служебных целях. Так, в трудовом договоре должен быть отражен: порядок обеспечения удаленных работников необходимым для организации и ведения дистанционной работы оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами; размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств; порядок возмещения прочих расходов, возникающих при работе в дистанционном режиме.

Развитие технологий, цифровизация экономики и, в некоторой степени, передача на аутсорсинг бизнес-процессов, приводит к исчезновению множества разных профессий, что является не уникальным аспектом сегодняшнего момента времени, а элементом исторически сложившегося, постоянного процесса. Передача рутинных задач технологиям присуща всей истории человечества, и каждый раз, при этом процессе возникает потребность в новых, в том числе непосильных машинах и механизмах, профессий. Сказанное обуславливает потребность в приобретении работниками новых умений, знаний и компетенций, что вызывает рост такого показателя затрат работодателя на персонал, как затраты по развитию персонала (в части затрат на обучение, переобучение, повышение квалификации, профессиональную переподготовку).

В силу существенности доли таких затрат в общей совокупности, их периодичности, можно говорить об особом внимании менеджмента организации к их планированию (в том числе бюджетированию с разным временным горизонтом), контролю, учету и анализу. И при реализации управленческих функций в отношении данной категории затрат не стоит забывать о том, что государственные программы поддержки занятости в рамках нацпроектов пред-

усматривают финансирование переподготовки работников за счет бюджетных средств. Так, в целях обеспечения содействия занятости населения, только в 2021 году на переобучение граждан из федерального бюджета выделено 10 миллиардов рублей.

Кроме того, удельный вес и абсолютный показатель затрат по развитию персонала может быть весьма значительным, если организация-работодатель по собственной инициативе или по требованиям законодательства или нормативно-правовых актов начала применять профстандарты (в части требований к квалификации, необходимой тому или иному работнику для выполнения определенного вида профессиональной деятельности, определенной трудовой функции). Так, например, требования к квалификации в настоящее время установлены для главных бухгалтеров акционерных обществ, организаций финансового сектора экономики (в частности страховых организациях, кредитных и некредитных финансовых учреждений, негосударственных пенсионных и акционерных инвестиционных фондов). Обучение всех типов до соответствующего профстандарту уровня работника в таких случаях оплачивает работодатель. Но, отметим, что стоимость подобных затрат (как и некоторых других затрат на персонал, понесенных организацией-работодателем) могут быть взысканы с работника (например, в случае увольнения работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором). Все случаи и методику (алгоритм) расчета возмещаемой работником суммы следует прописать в трудовом договоре с работником или доп.соглашении к нему. Сказанное обоснованно проработать и оформить в отношении любого вида затрат работодателя, взыскание которых с работника возможно осуществить по законодательству.

Выводы

Для реализации управленческих функций менеджментом организации в отношении затрат на персонал необходим информационный массив, который на настоящий момент все чаще формируется учетными системами, объединя-

ющими различные виды хозяйственного учета и корпоративными информационными системами, а также комплексной интеграцией последних. При разработке «архитектуры» такого информационного массива на практике необходимо учесть неоднозначность содержания элемента «затраты на персонал» в бухгалтерском

учете, налогообложении, статистике, кадровом менеджменте. При этом следует учесть новые вызовы, обусловленные непростой экономической и социальной ситуацией, которые приводят к возникновению новых видов затрат на персонал в деятельности современной коммерческой организации.

Библиографический список

1. Гладкова О.А. Затраты на персонал – необходимое условие стратегического управления персоналом // Российское предпринимательство. 2015. № 1 (271). С. 335-346.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2014. 333 с.
3. Аудит и контроллинг персонала организации / под ред. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2010. 287 с.
4. Павлючук Ю.Н., Козлов А.А. Управление формированием и определением стоимости персонала в условиях перехода к рыночным отношениям // Менеджмент в России и за рубежом. 2001. № 5. С. 48-56.
5. Маршалл А. Принципы экономической науки. М.: Изд-во группы «Прогресс», 1993. 1689 с.
6. Синянская Е.Р. Проблемы распределения затрат на персонал по классификационным признакам российских и международных стандартов учета // Международный бухгалтерский учет. 2014. № 1. С. 8-14.
7. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Экономика управления. М.: ИНФРА-М, 2013. 427 с.
8. Маличенко И.П. Оптимизационное управление затратами на персонал в условиях экономической нестабильности // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 11. С. 72-75.
9. Филина Ф., Квитковская П. Оценка затрат на персонал организации. Портал «HR-портал». [Электронный ресурс]: URL: <http://hr-portal.ru/article/ocenka-zatrat-na-personal-organizacii> (дата обращения: 28.05.2021).
10. Постановление Росстата от 28.11.2005 г. № 88 «Об утверждении методологических положений по проведению выборочного обследования организаций о составе затрат на рабочую силу» [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/12143930/> (дата обращения: 30.05.2021).
11. Постановление Госкомстата РФ от 27.11.1995 N 189 «Об утверждении формы единовременного федерального государственного статистического наблюдения о составе затрат предприятия (организации) на рабочую силу и Инструкции по ее заполнению» [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/1965141/> (дата обращения: 30.05.2021).