

6.4 Планування фонду оплати праці персоналу підприємства

Планування заробітної плати включає планування фонду основної заробітної плати і додаткової заробітної плати (рис. 6.3).

Залежно від одиниці виміру, за якою обчислюється фонд заробітної плати (людино-година, людино-день, людино-місяць тощо), розрізняють годинний, денний, місячний (квартальний, річний) фонд заробітної плати.

<u>Фонд заробітної плати</u>	
– це загальна сума грошових коштів, спрямована на оплату праці робітників і управлінського персоналу підприємства за певний обсяг виконаної роботи або виробленої продукції, а також на оплату невідпрацьованого часу, який підлягає оплаті відповідно до чинного законодавства	
<i>Фонд основної заробітної плати:</i> <ul style="list-style-type: none">• заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування та ін.) за відрядними розцінками, тарифними ставками та посадовими окладами працівників незалежно від форм систем оплати праці, прийнятих на підприємстві;• суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (прибутку), отриманих від реалізації продукції у випадках, коли вони є основною заробітною платою;• суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет та журналів та інших підприємств і оплата їхньої праці, що здійснюється за ставками авторської винагороди, нарахованої на підприємстві.	<i>Фонд додаткової оплати:</i> <ul style="list-style-type: none">• надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством;• премії робітникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати, включаючи премії за економію конкретних матеріальних ресурсів;• винагороди за стаж роботи за спеціальністю на підприємстві, передбачені чинним законодавством;• оплата праці у вихідні та святкові (робочі) дні, у понаднормовий час за розцінками, установленими законодавчими актами;• оплата за час вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи;• оплата щорічних та додаткових відпусток відповідно до законодавства, грошових компенсацій за невикористану відпустку;• суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати;• оплата робочого часу працівників, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо ці обов'язки виконуються в робочий час, та інші виплати.

Рисунок 6.3 – Складові елементи фонду заробітної плати

Прямий (тарифний) фонд розраховується окремо для робітників-відрядників і робітників-погодинників.

Прямий фонд заробітної плати робітників-відрядників складається з оплати за відрядними розцінками:

$$\text{ФОП}_{\text{ПР.вiдр.}} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m P_{ij} \cdot O_{vi}, \quad (6.27)$$

де P_{ij} – розцінка при виконанні j -ї операції на i -му виробі;

O_{vi} – обсяг випуску виробів i -го виду;

m – число видів виробів;

n – число нормованих операцій при виготовленні одного виробу i -го виду.

Прямий фонд заробітної плати робітників-погодинників являє собою оплату фактично відпрацьованого часу:

$$\text{ФОП}_{\text{ПР}} = Cr_1 \cdot K_{\text{Тсер}} \cdot t_{\text{ф}} \cdot Ч_{\text{сер}}, \quad (6.28)$$

де Cr_1 – годинна тарифна ставка першого розряду;

$K_{\text{Тсер}}$ – середній тарифний коефіцієнт погодинних робіт по одному виробничому підрозділу;

$t_{\text{ф}}$ – фактичний фонд часу роботи одного погодинника при i -тих умовах праці;

$Ч_{\text{сер}}$ – середньооблікова чисельність робітників-погодинників, що працюють в i -тих умовах праці (нормальних, шкідливих, особливо шкідливих).

Годинний фонд охоплює всі види оплат за фактично відпрацьований час і складається із заробітної плати за відрядними розцінками, тарифними ставками, з премій відрядникам і погодинникам, доплат за умови та інтенсивність праці, за роботу в нічний час, не звільненим від основної роботи бригадирам за керівництво бригадою, за навчання учнів і надбавки за професійну майстерність.

Його розраховують за формулою

$$\text{ФОП}_{\text{Г}} = \text{ФОП}_{\text{ПР}} + Д_{\text{Г}}, \quad (6.29)$$

де $\text{ФОП}_{\text{ПР}}$ – прямий фонд заробітної плати;

$Д_{\text{Г}}$ – доплати до годинного фонду.

У денний фонд, окрім годинного фонду заробітної плати, входить доплата підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв для годування немовлят. Розраховується з виразу:

$$\text{ФОП}_{\text{Д}} = \text{ФОП}_{\text{Г}} + Д_{\text{Д}}, \quad (6.30)$$

де D_d – доплати до денного фонду.

Місячний (річний) фонд заробітної плати – це весь фонд заробітної плати, який складається з денного фонду заробітної плати, оплати чергових і додаткових відпусток, оплати за час виконання державних і громадських обов’язків, доплати за вислугу років і вихідної допомоги, заробітної плати працівників, відряджених на інші підприємства або на навчання.

Для визначення цього фонду можна скористатися формулою

$$\text{ФОП}_{M(P)} = \text{ФОП}_d + D_M, \quad (6.31)$$

де D_M – доплати до денного фонду.

Традиційні методи планування фонду оплати праці.

Нормативний метод планування фонду заробітної плати забезпечує розрахунки абсолютної величини цього фонду, виходячи зі стабільних за роками нормативів витрат заробітної плати з розрахунку на одиницю виробленої продукції або виконаної роботи.

Фонд оплати праці на основі нормативів його приросту обчислюють за формулою

$$\text{ФОП}_{\text{ПЛ}} = \text{ФОП}_{\text{баз}} \cdot \left(\frac{100\% + N_o \cdot O_{\text{пр}} + N_{\text{пп}} \cdot \text{ПП}_{\text{пр}} + N_v \cdot V_{\text{пр}}}{100\%} \right), \quad (6.32)$$

де $\text{ФОП}_{\text{баз}}$ – фонд оплати праці у базовому періоді;

N_o , $N_{\text{пп}}$, N_v – нормативи приросту фонду оплати праці відповідно за приріст обсягів виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на одну гривню продукції;

$O_{\text{пр}}$, $\text{ПП}_{\text{пр}}$, $V_{\text{пр}}$ – відповідно приріст обсягів виробництва, продуктивності праці, зниження витрат на одну гривню продукції.

Величина фонду заробітної плати може визначитися абсолютними темпами зростання продуктивності праці, часткою приросту продукції внаслідок зростання продуктивності праці, співвідношенням темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати. Розрахунки можна робити за такими формулами:

$$\text{ФОП}_{\text{ПЛ}} = 3 \cdot \frac{(100 + \Delta\text{П} \cdot 3_{\text{П}}) \cdot O_{\text{ПЛ}}}{100 + \Delta\text{П}} \quad (6.33)$$

або

$$\text{ФОП}_{\text{ПЛ}} = \frac{100 + \Delta O_{\text{ПЛ}}}{100 + \Delta\text{П}} \cdot \frac{100 + \Delta\text{П} \cdot 3_{\text{П}}}{100} \cdot \text{ФОП}_{\text{ф}}, \quad (6.34)$$

де $\Phi O_{\text{пл}}$ – річний плановий фонд заробітної плати в плановому періоді;

$З$ – величина заробітної плати (питома заробітна плата) з розрахунку на 1 грн валової продукції у звітному періоді;

$\Delta П$ – приріст продуктивності праці в плановому періоді порівняно з рівнем звітного періоду;

$З_{\text{п}}$ – приріст заробітної плати в розрахунку на 1,0% зростання продуктивності праці в плановому періоді;

$O_{\text{пл}}$ – обсяг виробництва продукції в плановому періоді;

$\Delta O_{\text{пл}}$ – приріст обсягу виробництва продукції в плановому періоді, порівняно з рівнем звітного періоду;

$\Phi O_{\text{пф}}$ – річний фактичний фонд заробітної плати у звітному році.

Для ув'язки обсягу виробництва й оплати праці користуються *нормативним методом*:

$$\Phi O_{\text{пл}} = O_{\text{пл}} \cdot Н, \quad (6.35)$$

де $O_{\text{пл}}$ – плановий обсяг виробництва продукції у вартісному виразі;

$Н$ – норматив затрат заробітної плати промислово-виробничого персоналу на одну гривню вартості продукції.

Укрупнено плановий фонд оплати праці розраховують так:

$$\Phi O_{\text{пл}} = \Phi O_{\text{баз}} \cdot \frac{I_o}{100\%} \cdot \sum \text{Ч}_i \cdot 3, \quad (6.36)$$

або

$$\Phi O_{\text{пл}} = 3 \cdot \text{Ч}_{\text{пл}}, \quad (6.37)$$

де I_o – темп зростання обсягу виробництва (обсяг виробництва в плановому періоді по відношенню до базового);

$\sum \text{Ч}_i$ – зміна чисельності працівників під дією основних техніко-економічних чинників;

$З$ – середня заробітна плата одного працівника у плановому періоді, грн;

$\text{Ч}_{\text{пл}}$ – планова чисельність працівників, чол.

Різного роду виплати й доплати, зумовлені недоліками в організації виробництва і праці, враховуються лише в звітному фактичному фонді заробітної плати. Вони не входять до планового фонду заробітної плати.