

ЛЕКЦІЯ

ТЕМА: ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

МЕТА: ознайомлення з порядком розрахунку загального річного фонду заробітної плати на підприємстві.

ОСНАЩЕННЯ:

- конспект лекції;
- роздатковий матеріал;
- наглядний матеріал.

ПЛАН ПРОВЕДЕННЯ ЛЕКЦІЇ:

1. Поняття та структура загального фонду заробітної плати на підприємстві.
2. Структура фонду заробітної плати в залежності від одиниці виміру.
3. Етапи розрахунку річного фонду заробітної плати підприємства.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВХІДНОГО КОНТРОЛЮ:

1. Дайте визначення поняттю мотивації праці.
2. Охарактеризуйте функції оплати праці.
3. Дайте визначення тарифній моделі оплати праці та її елементам.
4. В яких випадках використовується погодинна форма оплати праці.
5. Дайте визначення сутності погодинно-преміальної системи оплати праці.

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ:

- розібрати приклади розв'язання задач за темою за підручником Харів П.С. Економіка підприємства: Збірник задач і тестів, К. – 2001р., ст. 204-206;
- розв'язати задачі за темою № 14, 15 за підручником Харів П.С. Економіка підприємства: Збірник задач і тестів, К. – 2001р., ст. 209-210; задачі № 24, 25 Куліšov В.В. Економіка підприємства: теорія і практика: навчальний посібник. К. – 2002р., ст. 121-124.

Фонд заробітної плати – це загальна сума грошових коштів, яка направлена на оплату праці робітників й управлінського персоналу підприємства за визначений обсяг виконаної роботи або виробленої продукції, а також на оплату невідпрацьованого часу, який підлягає оплаті відповідно до чинного законодавства.

За змістом та джерелом формування розрізняють:

1) фонд основної заробітної плати, який включає:

- заробітну плату, нараховану за виконану роботу відповідно до встановлених норм за відрядними розцінками, тарифними ставками та посадовими окладами працівників незалежно від форм та систем оплати праці, що використовуються на підприємстві;
- суми процентних або комісійних нарахувань залежно від обсягу прибутку, отриманого від реалізації продукції (товарів або послуг) у випадках, коли вони є основною заробітною платою;

2) фонд додаткової заробітної плати, що містить:

- надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством;
- премії за виробничі результати, включаючи премії за економію конкретних матеріальних ресурсів;
- винагороди (процентні надбавки) за стаж роботи за спеціальністю на підприємстві, передбачені чинним законодавством;
- оплату праці у вихідні та святкові дні, у понаднормовий час за розцінками, встановленими законодавчими актами;
- оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи;
- оплату щорічних та додаткових відпусток, грошові компенсації за невикористану відпустку;
- суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати;
- оплату виконання державних та громадських обов'язків;

- 3) інші стимулюючі виплати складаються із премій за результати роботи підприємства за рік та матеріальної допомоги, що не передбачена чинним законодавством.

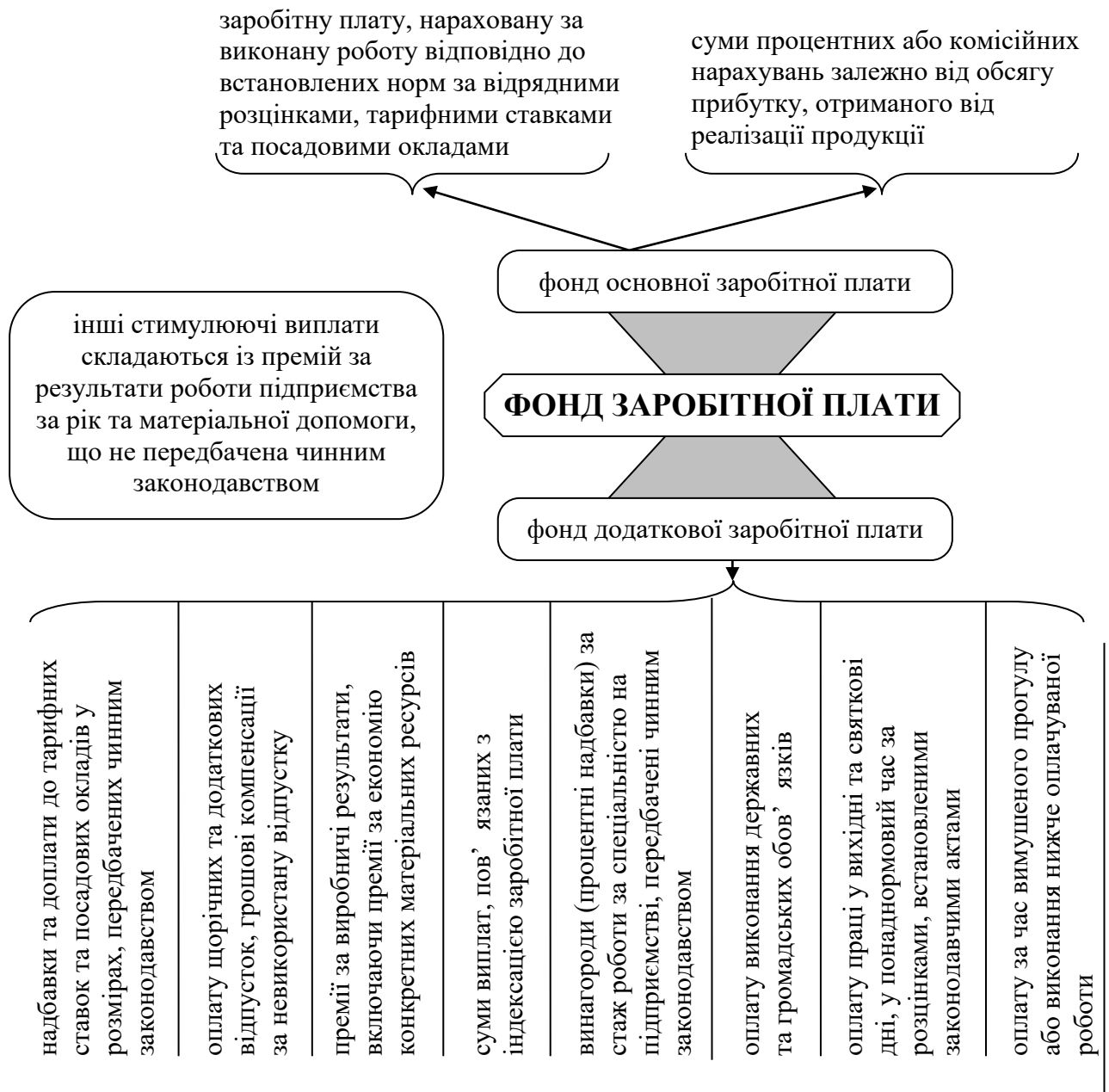


Рис. 1 Структура фонду заробітної плати підприємства.

Залежно від одиниці виміру розрізняють:

- 1) годинний фонд заробітної плати що включає заробітну плату, нараховану працівникам за фактично виконану роботу або фактично відпрацьовані години в умовах нормальної тривалості зміни, а також доплати за роботу в нічний час, за умови та інтенсивність праці, надбавки за професійну майстерність, доплати невисвободженим бригадирам та за навчання учнів,

- премії за досягнення певних результатів та доплати до мінімальної заробітної плати;
- 2) денний фонд заробітної плати складають суми, нараховані за час фактичної роботи, а також сума за невідпрацьований час. Він містить годинний фонд заробітної плати, оплату льотного часу підліткам, перерв в роботі годуючим матерям, за час сумісництва, доплати за роботу в понаднормовий час і святкові дні, оплату внутрішньозмінних перерв не з вини працівника, оплату годин, пов'язаних з виконанням державних та громадських обов'язків, а також надбавки за класність;
 - 3) річний фонд заробітної плати – це увесь фонд заробітної плати, нарахований на підприємстві. Він складається із денного фонду заробітної плати, оплати чергових та додаткових відпусток, винагороди за вислугу років, вихідних допомог, оплати днів виконання державних та громадських обов'язків, заробітної плати працівників у відрядженнях на інші підприємства або на навчання, а також із оплати цілоденних простоїв не з вини робітника.

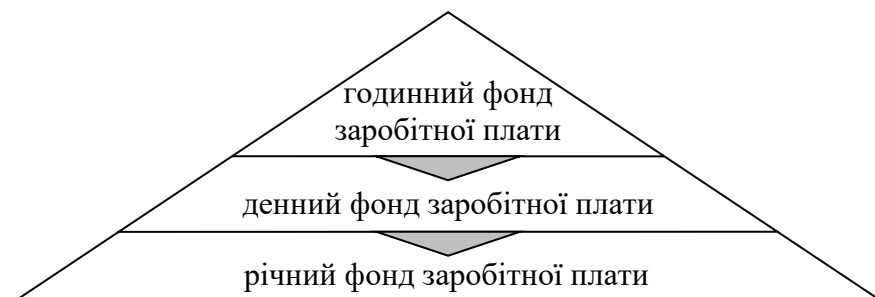


Рис. 2 Склад фонду заробітної плати залежно від одиниці виміру.

Етапи планування фонду заробітної плати на підприємстві:

- 1) розрахунок фонду прямої заробітної плати за системами оплати праці та категоріями працівників:
 - прямий тарифний фонд заробітної плати робочих-відрядників

$$\Phi ЗП_{ВД}^{пр} = \sum_{i=1}^n N_{ПЛ.i} \cdot P_{ВД.i},$$

де $N_{ПЛ.i}$ – плановий об'єм випуску продукції i -го виду, од.;

$P_{ВД.i}$ – відрядна розцінка i -го розряду, грн./од.

- прямий погодинний фонд заробітної плати додаткових робочих (погодинників)

$$\Phi ЗП_{ГОД}^{PP} = \Phi РВ_{ЕФ} \sum_{i=1}^n TC_i \cdot Ч_i,$$

де $\Phi РВ_{ЕФ}$ – ефективний фонд робочого часу одного робітника згідно з балансом робочого часу, год.;

TC_i – тарифна ставка i -го розряду, грн./год.;

$Ч_i$ – чисельність робітників i -го розряду, чол.

- прямий окладний фонд заробітної плати керівників, ІТР, службовців та МОП розраховується на основі посадових окладів по кожній категорії працівників

$$\Phi ЗП_{ОКЛ}^{PP} = 12 \cdot \sum_{i=1}^n O_i \cdot Ч_i,$$

де O_i – посадовий оклад i -го розміру, грн./міс.;

$Ч_i$ – чисельність працівників, що отримують посадовий оклад i -го розміру, чол.;

12 – кількість місяців на рік.

- 2) розрахунок додаткового фонду заробітної плати по категоріям працівників ведеться за кожною категорією працівників окремо:

$$\Phi ЗП_i^{ДОД} = П_i + Д_i,$$

де $\Phi ЗП_i^{ДОД}$ - додатковий фонд заробітної плати i -ої категорії працівників, грн.;

$П_i$ – сума премій, нарахованих для i -ої категорії працівників, грн.;

$Д_i$ – сума доплати, призначених до виплати i -й категорії працівників, грн.

$$П_i = \frac{P_i}{100} \cdot \Phi ЗП_i^{PP},$$

де P_i – встановлений процент премій для i -ої категорії працівників, %;

$\Phi ЗП_i^{PP}$ - прямий фонд заробітної плати i -ої категорії працівників, грн.

$$Д_i = \frac{d}{100} \cdot \Phi ЗП_i^{PP},$$

де d_i – процент доплат, законодавчо встановлений для i -ої категорії працівників, %.

- 3) розрахунок резервного фонду заробітної плати для оплати понаднормових робіт основним робочим-відрядникам:

$$\Phi ЗП_{ВІД}^{РЕЗ} = 20 - 25\% \cdot (\Phi ЗП_{ВІД}^{ПР} + \Phi ЗП_{ВІД}^{ДОД})$$

- 4) розрахунок річних фондів заробітної плати по категоріями працівників:

- річний фонд заробітної плати робочих-відрядників

$$\Phi ЗП_{ВІД}^{РІЧ} = \Phi ЗП_{ВІД}^{ПР} + \Phi ЗП_{ВІД}^{ДОД} + \Phi ЗП_{ВІД}^{РЕЗ}$$

- річні фонди заробітної плати інших категорій працівників розраховуються за наступною схемою

$$\Phi ЗП_i^{РІЧ} = \Phi ЗП_i^{ПР} + \Phi ЗП_i^{ДОД},$$

де $\Phi ЗП_i^{РІЧ}$ - річний фонд заробітної плати і-ої категорії працівників, грн.;

$\Phi ЗП_i^{ПР}$ та $\Phi ЗП_i^{ДОД}$ - прямий та додатковий фонд заробітної плати і-ої категорії працівників, грн.

- 5) розрахунок загального річного фонду заробітної плати, нарахованої на підприємстві всім категоріям персоналу

$$\Phi ЗП_{ЗАГ}^{РІЧ} = \Phi ЗП_{ВІД}^{РІЧ} + \Phi ЗП_{ГОД}^{РІЧ} + \Phi ЗП_{КЕР}^{РІЧ} + \Phi ЗП_{ПР}^{РІЧ} + \Phi ЗП_{СЛУЖ}^{РІЧ} + \Phi ЗП_{МОП}^{РІЧ}.$$

Етапи планування фонду заробітної плати

прямий тарифний фонд заробітної плати робочих-відрядників $\Phi ЗП_{ВЦ}^{ПР} = \sum_{i=1}^n N_{ПЛ.i} \cdot P_{ВЦ.i}$

прямий погодинний фонд заробітної плати додаткових робочих $\Phi ЗП_{ГОД}^{ПР} = \Phi РВ_{ЕФ} \sum_{i=1}^n TC_i \cdot Ч_i$

прямий окладний фонд заробітної плати інших категорій працівників $\Phi ЗП_{ОКЛ}^{ПР} = 12 \cdot \sum_{i=1}^n O_i \cdot Ч_i$

розрахунок фонду прямої заробітної плати

розрахунок додаткового фонду заробітної плати

$$\Phi ЗП_i^{ДОД} = П_i + Д_i$$

$$П_i = \frac{P_i}{100} \cdot \Phi ЗП_i^{ПР} \quad Д_i = \frac{d}{100} \cdot \Phi ЗП_i^{ПР}$$

розрахунок резервного фонду заробітної плати

$$\left[\Phi ЗП_{ВЦ}^{РЕЗ} = 20 - 25\% \cdot (\Phi ЗП_{ВЦ}^{ПР} + \Phi ЗП_{ВЦ}^{ДОД}) \right]$$

розрахунок річних фондів заробітної плати

$$\left[\begin{aligned} \Phi ЗП_{ВЦ}^{РІЧ} &= \Phi ЗП_{ВЦ}^{ПР} + \Phi ЗП_{ВЦ}^{ДОД} + \Phi ЗП_{ВЦ}^{РЕЗ} \\ \Phi ЗП_i^{РІЧ} &= \Phi ЗП_i^{ПР} + \Phi ЗП_i^{ДОД} \end{aligned} \right]$$

розрахунок загального річного фонду заробітної плати

$$\Phi ЗП_{ЗАГ}^{РІЧ} = \Phi ЗП_{ВЦ}^{РІЧ} + \Phi ЗП_{ГОД}^{РІЧ} + \Phi ЗП_{КЕР}^{РІЧ} + \Phi ЗП_{ПР}^{РІЧ} + \Phi ЗП_{СЛУЖ}^{РІЧ} + \Phi ЗП_{МОП}^{РІЧ}$$

Рис. 3 Етапи розрахунку річного фонду заробітної плати підприємства.

При плануванні й аналізі рівня оплати праці та використання фонду заробітної плати на підприємствах розраховується середня заробітна плата, яка характеризує середньомісячний рівень оплати праці як в цілому по підприємству, так і за різними категоріями персоналу.

$$СЗП_i = \frac{\Phi ЗП_i^{РІЧ}}{12 \cdot Ч_i},$$

де $\Phi ЗП_i^{РІЧ}$ - річний фонд заробітної плати і-ої категорії працівників або загальний по підприємству, грн.;

Чі – чисельність і-ої категорії працівників, чол.