МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «ХАРЬКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

Кафедра организации производства и управления персоналом

РЕФЕРАТ

КУРСОВАЯ РАБОТА

на тему: «Планирование фонда заработной платы»

|  |  |
| --- | --- |
| Проверил: Гуцан А.Н. | Выполнил: Мозговая Екатерина  группа ЭК-24а |

Харьков-2007

Введение

В современной отечественной экономической литературе совокупные издержки работодателя на оплату труда обозначаются термином «фонд заработной платы».

Фонд оплаты труда является неотъемлемой частью финансовой системы предприятия. Планирование фонда оплаты труда – неотъемлемый процесс, определяющий положение предприятия на рынке и его внутреннюю среду на будущий период.

Если расходы на все виды материальных ресурсов нацелены на достижение определённого конечного результата производства, то расход на рабочую силу непосредственно соизмеряется с этим результатом на всех стадиях формирования, он активен по отношению к результату производства, он его и формирует. Именно тесная связь с процессом производства и его результатами определяет то обстоятельство, что оплата труда должна производиться после окончания процесса производства, но до начала процесса реализации продукции, независимо от его результатов.

Таким образом, ввиду важности планирования и формирования фонда заработной платы как для предприятия, так и для использования государством инструментов социальной и налоговой политики, можно определить такую цель данного реферата:

- рассмотрение процесса планирования и формирования фонда заработной платы предприятия.

Из этого следуют такие задачи реферата:

определение состава, принципов и методов планирования фонда заработной платы;

рассмотрение методов планирования фонда заработной платы;

рассмотрение процесса планирования фонда заработной платы подетально.

состав, принципы и методы планирования фонда заработной платы

В соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, подлежат включению в фонд заработной платы следующие составляющие:

Оплата за отработанное время:

заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время, по сдельным расценкам в процентах от выручки;

периодические или регулярные премии, вознаграждения, доплаты, надбавки, в том числе за выслугу лет, компенсационные, связанные с режимом работы или условиями труда;

доплаты за работу во вредных или опасных производствах, в ночное время, в выходные или праздничные дни, за сверхурочные;

оплата работникам за дни отдыха, предоставленные за работу сверх нормы;

комиссионные вознаграждения и гонорары, другие выплаты.

Оплата за неотработанное время:

оплата ежегодных и дополнительных отпусков;

оплата льготных часов подросткам;

оплата учебных отпусков и обучения работников, проходящих повышение квалификации;

оплата простоев не по вине работника или вынужденных прогулов, по желанию администрации, в связи с донорством, и др.;

Единовременные поощрительные выплаты:

единовременные, годовые выплаты и вознаграждения;

материальная помощь и дополнительные выплаты;

стоимость бесплатно предоставляемых работникам акций;

Выплаты на питание, жильё, топливо, транспорт.

Ознакомление со всей совокупностью выплат, входящих в фонд заработной платы и их группировкой, позволяет сделать вывод о том, что его структура является достаточно сложной является задача контроля за обоснованностью расходования средств, выделенных на оплату труда.

Плановый фонд заработной платы должен быть в максимальной степени минимизирован. Это означает, что прежде всего достаточно обоснованным должен быть численный и качественный состав персонала. О должен учитывать и планируемый объём производства и требования к качеству продукции, её материалоёмкость, энергоёмкость и трудоёмкость, а также необходимость поддержания в работоспособном состоянии всей инфраструктуры предприятия и решения как текущих, так и перспективных задач.

Плановый фонд заработной платы должен учитывать в максимальной степени, но в тоже время достаточно реалистично необходимость сокращения потерь рабочего времени и повышения обоснованности норм трудовых затрат, показателей и условий премирования и других форм материального поощрения работников. В то же время минимизация размеров фонда заработной платы не должна приводить к снижению средней заработной платы и гарантированности выплат за выполненную работу, к падению реальной заработной платы. Фонд заработной платы хотя и должен быть минимальным, одновременно он должен быть достаточным для нормального функционирования предприятия.

Излишек оплаты труда ложится на себестоимость продукции, сокращает прибыль и снижает рентабельность. В то же время недостаток фонда, особенно в период инфляции, вызывает относительное снижение уровня заработной платы, может привести к увеличению текучести кадров, дестабилизации коллектива и даже к социальным конфликтам вплоть до забастовок.

Естественно, фонд заработной платы, как неотъемлемая составная часть структуры средств, направляемых на потребление (см. Рисунок 2) требует периодического внесения изменений в связи с действием определённых факторов (см. Рисунок 1)

Фонд заработной платы

Факторы изменения

Изм. численности работающих

Изм. времени работы персонала

Изм. ставок заработной платы

Изм. самой численности

Изм. структуры персонала

Сверхурочные часы

Изм. временных норм работ

Изм. доплат косновной з/п

Изм. условий премирования

Изм. самих ставок

Рисунок 1. Основные факторы изменения фонда заработной платы на предприятии [1, с. 256]

ЧП

С/С

ЗОТ

ФЗП

СП

С/С − себестоимость продукции;

ЧП − чистая прибыль;

СПс/с − средства на потребление в составе себестоимости;

ОРВ − оплата отработанного времени;

ОНВ − Оплата неотработанного времени;

ЕВ − единовременные поощрительны выплаты из чистой прибыли или входящие в себестоимость

ВСХ − выплаты социального характера;

ФП − фонд потребления.

Рисунок 2. Структура средств направляемых на потребление и источники их финансирования [1, с.254]

Методы планирования фонда заработной платы в зависимости от стадий планирования могут быть подразделены на укрупненные и подетальные. Укрупнённые методы применяются на стадиях предварительного планирования и длительную перспективу и базируются на учёте динамики численности работающих и средней заработной платы. Оба этих фактора, в свою очередь, зависят от показателей динамики производительности труда. Другим методом укрупнённого планирования является планирование на основе количественно выявленных нормативных величин: затрат заработной платы на единицу продукции, нормативов соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы, нормативов прироста фонда заработной платы на каждую единицу прироста объёма производимой продукции и т.д.

Методы подетального планирования применяются при расчёте фонда заработной платы на очередной планируемый год с поквартальной разбивкой в тесной увязке с конкретными мероприятиями по уменьшению расходов по заработной плате на единицу продукции. Они, как правило, базируются на дифференцированном подходе к определению каждой статьи структуры фонда заработной платы в целом по предприятию и по каждому его подразделению.

укрупнённые методы планирования фонда заработной платы

Наиболее распространённым методом укрупнённого планирования фонда заработной платы является корректировка фонда, принимаемого за базу, на изменение численности работников и средней заработной платы в планируемом периоде [2, с. 427]:

ФЗПпл = ФЗПбаз \* Iч.п \* Iср.зп ,

где ФЗПпл, ФЗПбаз – соответственно плановый и базовый фонды заработной платы всего персонала предприятия; Iч.п – индекс численности работающих на предприятии; Iср.зп – индекс средней заработной платы в планируемом периоде.

Точность данного метода укрупнённого планирования повышается, если расчёты по указанной формуле провести применительно к каждой категории персонала: персонал основной деятельности, в том числе рабочие, специалисты, служащие, прочие категории персонала основной деятельности; персонал неосновной деятельности. В этом случае:

ФЗПпл = Σ n i=1 ФЗПбаз \* Iч.п \* Iср.зп ,

где i = 1, 2, …, п – категории персонала, по которым ведётся расчёт фонда заработной платы; п – количество категорий персонала.

При расчётах планового фонда заработной платы персонала основной деятельности могут быть использованы показатели динамики объёма производимой продукции, производительности труда и средней заработной платы:

ФЗПпл осн = ФЗПбаз осн \* Iвал \* Iпроизв \* Iср.зп ,

где ФЗПпл осн , ФЗПбаз осн – фонд заработной платы соответственно в плановом и базовом периодах; Iвал – индекс динамики объёма валовой (товарной) продукции в соответствующих ценах; Iпроизв – индекс динамики производительности труда в планируемом периоде.

Если в планируемом периоде ожидается рост инфляции, то в расчёт планового фонда заработной платы необходимо включить его увеличение, определённое в соответствии с согласованным с профсоюзом порядком индексации заработной платы на рост потребительских цен на товары и услуги.

Нередко в период, когда проводятся укрупнённые расчёты, нет точной информации о размере фонда заработной платы в базовом периоде. В связи с этим в практике планирования принято определять так называемый ожидаемый фонд заработной платы. Он представляет собой прежде всего сумму уже известного фактического фонда заработной платы за прошедший период базового года и части планового фонда, оставшейся до конца базового года.

В укрупнённых расчётах по указанным формулам индекс роста средней заработной платы чаще всего берётся по данным за предыдущий период или в размерах, определённых коллективным договором либо отраслевым (территориальным) тарифным соглашением. Динамика численности персонала чаще всего определяется на основе зависимости между ростом объёма производимой продукции и роста производительности труда.

Планирование по нормативам. Одним из распространённых укрупнённых методов планирования фонда заработной платы является нормативный. Он состоит в том, что по базовым показателям или расчётным путём (на новых предприятиях или при существенном изменении ассортимента продукции) определяется норматив заработной платы (Nзп) на единицу продукции или на 1 тыс. грн. продукции.

При расчёте норматива по базовым исходным данным фактический расход заработной платы (ЗПрасх) корректируется на плановое отношение индекса роста средней заработной платы (Iср.зп) к индексу производительности (Iпроизв):

Nзп = ЗПрасх \* Iср.зп / Iпроизв

При определении норматива заработной платы расчётным путём сначала подсчитывают весь необходимый фонд заработной платы на новую или изменившуюся производственную программу, а затем этот фонд делят на показатель объёма производства. Таким образом, нормативы могут применяться на сравнительно коротки период времени (до двух-трёх лет). После этого периода погрешность расчётов возрастает. Более точные расчёты даёт применение нормативов прироста фонда заработной платы на каждый процент прироста объёмов производимой продукции.

Рассчитать такой норматив можно по фактическим данным за предыдущие периоды, взяв при этом рост объёмов производства в сопоставимых ценах и рост фонда заработной платы (за вычетом его прироста в связи с инфляцией). Поделив рост фонда заработной платы за два-три года на прирост объёмов производства, можно определить норматив прироста фонда заработной платы на 1% прироста объёмов производства продукции.

Пофакторный метод планирования. При укрупнённых расчётах фонда заработной платы нередко используют пофакторный метод планирования производительности труда и средней заработной платы. Рост производительности труда по каждому фактору (∆ПТ) определяется на основании показателя относительного высвобождения рабочей силы по формуле:

∆ПТ = (Эч / (Чисх – Эч)) \* 100,

где Эч – экономия (относительное высвобождение) численности, чел.; Чисх – исходная численность, т.е. численность, необходимая для выполнения планового объёма производства продукции или работ при базовой выработке на одного работающего.

При расчёте производительности труда по факторам можно достаточно точно определить и рост средней заработной платы. При этом следует иметь ввиду, что далеко не все факторы роста производительности труда вызывают соответствующий рост средней заработной платы. Последняя возрастает только за счёт факторов, связанных с использованием рабочего времени, изменением интенсивности и тяжести труда либо с повышением квалификации и профессионального мастерства. Такие факторы, как внедрение новой техники и технологии и соответствующие капитальные вложения в производство, изменение уровня внешней кооперации с предприятиями-смежниками, влияние природных условий (например, содержания полезного компонента в продукте горно-добывающей промышленности) и т.п., оказывают прямое влияние на производительность труда и практически почти не отражаются на изменении средней заработной платы. Так, при внедрении новой техники или освоении новой технологии производительность труда, как правило, существенно повышается, а средняя заработная плата либо совсем не изменяется, либо возрастает незначительно. Практически не влияют на уровень средней заработной платы изменения в уровне поставок по кооперации, а также изменения природных условий в добывающих отраслях промышленности.

При подетальном планировании фонда заработной платы расчёты ведутся практически по каждому структурному элементу фонда, обосновывая его величину в плановом периоде с учётом необходимости минимизации по абсолютной величине или в расчёте на единицу продукции. В этом случае все элементы структуры фонда заработной платы подразделяются на такие, по которым расчёты ведутся прямым счётом или в процентах к какому-либо элементу, выступающему в качестве базы.

Планирование средств на оплату за отработанное время. Планирование начинается с определения, входящих в состав «платы за отработанное время». Заработная плата работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время определяется следующим образом[2, с.432]:

ЗПпл = (ЗПбаз / ФРВбаз ) \* ФРВпл,

где ЗПпл, ЗПбаз – заработная плата, начисленная работниками по тарифным ставкам и окладам за отработанное время соответственно в плановом и базовом периодах в грн., ФРВбаз, ФРВпл – фонд рабочего времени повременно оплачиваемых работников соответственно в плановом и базовом периодах времени, чел.

Заработная плата за выполненную работу по сдельным расценкам рассчитывается по формуле:

ЗПпл = (ЗПбаз / Тбаз ) \* Тпл,

где ЗПпл, ЗПбаз – заработная плата, начисленная работниками по сдельным расценкам соответственно в плановом и базовом периодах, грн., Тбаз, Тпл – трудоёмкость работ, оплачиваемых сдельно, соответственно в плановом и базовом периодах, н/ч.

Премии и вознаграждения, носящие регулярный характер, планируется, как правило, в процентах к заработной плате по тарифным ставкам и сдельным расценкам. Для расчётов используется следующая формула:

ЗПбаз \* (ЗПпл тар + ЗПпл сд)

ЗПпл = —————————————

ЗПбаз тар + ЗПбаз сд

Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т.п.), как правило берутся на уровне фактически выплачиваемых в базовом периоде. Однако необходимость сохранения этих выплат следует проверить по каждому работнику.

Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки за выслугу лет, большой стаж работы) определяются путём корректировки фактических выплат в базовом периоде и среднегодовой рост этих выплат за последние два-три года:

ЗПпл = ЗПбаз \* Iрост,

где Iрост – среднегодовой индекс роста размера стажевых выплат, доли ед.

В таком же порядке может быть определён планируемый размер выплат, обусловленных региональным регулированием заработной платы, дополнив эту формулу индексом численности работающих на предприятии (Iч.р.):

ЗПпл = ЗПбаз \* Iрост,\* Iч.р

Доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда и на тяжёлых производствах в плановом периоде рассчитываются исходя из размеров этих выплат в базовом периоде в процентах к заработной плате по тарифным ставкам и сдельным расценкам. При этом, если проводятся мероприятия по улучшению условий труда, в результате которых установленные выплаты сокращаются или устраняются, то данные базового года соответственно корректируются.

Доплаты за работу в ночное и вечернее время определяют исходя из среднего размера этих доплат за час работы в ночное и вечернее время и фонда ночных и вечерних часов в плановом периоде:

ЗПпл = (ЗПбаз \* ФНВпл ) / ФРВбаз,

где ФНВпл, ФРВбаз – фонд ночных и вечерних часов работы соответственно в плановом и базовом периодах, чел.

В плановый фонд заработной платы за отработанное время не включается оплата работ в праздничные и выходные дни (если это не работа по графику). Оплата сверхурочных работ и прочие выплаты за отработанное время планируется, как правило, в размере фактических выплат в базовом периоде.

Планирование средств на оплату за неотработанное время. При поэлементном планировании фонда оплаты за неотработанное время следует иметь в виду, что в состав планового фонда заработной платы не следует включать такие выплаты, как оплата простое не по вине работника, оплата вынужденных прогулов. Оплачиваемое неотработанное время делится на две большие группы с точки зрения размеров выплат: оплачиваемое по среднему заработку и оплачиваемое в размере, соотнесённом с тарифной оплатой.

По среднему заработку оплачиваются очередные и дополнительные отпуска, отпуска по учёбе, выполнение государственных и общественных обязанностей, дни отгула за сдачу крови донорам и предоставляемого им отдыха за это. В размерах, соотнесённых с тарифной оплатой, производятся доплаты подросткам до 18 лет за часы сокращённого рабочего дня.

Размеры оплаты ежегодных очередных и дополнительных отпусков (ЗПпл\*) в плановом периоде рассчитывается по следующей формуле:

ЗПпл\* = ((ЗПбаз\* \* ФВОпл\* ) / ФВОбаз\*,) \* Iрост\*,

где ЗПпл\*, ЗПбаз\* − оплата очередных и дополнительных отпусков соответственно в плановом и базовом периодах, грн., ФВОпл\*, ФВОбаз\*, – фонд времени отпусков соответственно в плановом и базовом периодах чел.-дн.; Iрост\* − индекс роста оплаты за отпуск в среднем за последние два-три года, доли единицы.

Оплата за выполнение государственных и общественных обязанностей, за периоды обучения работников, направленных на профессиональную подготовку и повышение квалификации, донорам за сдачу крови устанавливается на уровне фактических выплат в базовом периоде с учётом обоснованности их необходимости и размеров.

Расчеты доплат подросткам ведутся исходя из размеров этих выплат в базовом периоде и индекса численности подростков и доплат подросткам в плановом периоде.

Планирование других составляющих и общего размера фонда заработной платы. Планирование средств на единовременные поощрительные выплаты осуществляется только после обоснования их необходимости в плановом периоде с указанием круга работников, на которых они будут распространяться, размеров поощрений и периодичности использования соответствующего вида поощрения. Следует избегать планирования всем работникам материальной помощи, денежной компенсации за неиспользованный отпуск, единовременных премий за выполнение особо важных заданий. При невыполнении не следует планировать выплаты вознаграждений по итогам работы за год. Средства на оплату питания, жилья и топлива планируется лишь там, где их применение требуется законодательно или определено коллективным договором. При этом расчёты ведутся прямым счётом по каждой категории работников в зависимости от установленных норм возмещения и числа работников, имеющих на них право.

Общий фонд заработной платы при подетальном планировании представляет собой сумму результатов расчётов по каждому элементу структуры фонда заработной платы. Точность расчётов может быть повышена, если они будут произведены по подразделениям предприятия и в разрезе категорий персонала. Детальное планирование фонда заработной платы в разрезе категорий персонала даёт возможность устранить излишества в оплате труда: рабочих, специалистов, служащих, руководителей. При подетальном планировании фонда заработной платы её средняя величина определяется путём деления каждого соответствующего фонда на численность работников предприятия.

Заключение

Таким образом, рассмотрена сущность, процесс, формы и методы планирования фонда заработной платы на предприятии. Фонд заработной платы − это сумма заработной платы работников за определённый период времени. Процесс его планирования является одним из важнейших для минимизации затрат предприятия и максимизации отдачи со стороны трудовых ресурсов. Именно этот факт вызывает два противоположных вектора расчётов: с одной стороны к сокращению, с другой стороны к ограничению такого сокращения.

Состав фонда оплаты труда отражает всю сложность производственных и непроизводственных отношений между работником и работодателем. В тоже время подчёркивается связь фонда заработной платы и себестоимости продукции, которая напрямую от него зависит. Методы планирования фонда заработной платы в зависимости от стадии планирования подразделяются на укрупнённые и подетальные.

Если первые могут на краткосрочную перспективу дать общую укрупнённую картину объёмов фонда оплаты труда, то вторые способны обрисовать подетельно, то есть в соответствии с каждым видом выплат, показать необходимое на будущий период времени количество средств.

Для каждого из методов существуют уточняющие коэффициенты, помогающие максимально приблизить к реальности планируемые показатели, и дающие ту или иную степень точности.

Список источников информации

1. Экономика труда / Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. − СПб.: Питер − 2004. − 656 с.: ил.
2. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. Шлендера П.Э., проф. Конина Ю.П. − М.: Юрист, − 2003. − 592 с.
3. Экономика труда и социально-трудовых отношений − Донецк: ЮНИТИ-ДАНА− 2006. − 456 с.