

Тема:

«Планирование годового фонда заработной платы организации по категориям персонала»

Последовательность работы по организации заработной платы на предприятии:

1. Выбор способа формирования основной заработной платы:

на основе различных тарифных сеток;

на базе Единой тарифной сетки;

на основе бестарифной системы оплаты.

2. Выбор форм оплаты труда:

сдельная;

повременная.

3. Выбор методов стимулирования:

традиционные методы;

разработка новых методов.

Оплата труда формируется в зависимости от организационно-правовых форм предприятия, форм собственности, принципов организации труда и производства, социально-психологического климата в коллективе и т.д.

Формирование средств на выплату заработной платы может осуществляться следующими методами:

на основе нормативов на единицу объема продукции (на 1 руб. товарной продукции, на единицу продукции в натуральном выражении и т.д.). Этот метод называется нормативно-уровневым;

на основе нормативов прироста средств на заработную плату на каждый процент прироста объема производства (нормативно-приростный метод);

прямым счетом по нормативам трудоемкости, тарифным ставкам (окладам), среднему тарифному коэффициенту, средней тарифной ставке и т.п. (метод прямого счета, или поэлементного расчета).

При формировании средств на заработную плату нормативно-уровневым методом на предприятиях, на которых среди рабочих преобладает сдельная форма оплаты труда и удельный вес специалистов и служащих невысок, используется следующая формула:

$$\text{ФЗП} = \text{Н} \times \text{Q} (1/100), (3.8)$$

где Н – норматив формирования средств на заработную плату в количестве на единицу объема продукции;

Q – объем продукции в принятых единицах измерения.

В тех же случаях, когда на предприятиях удельный вес повременной оплаты труда достаточно высок, на основе анализа расходования средств на заработную плату в базисном периоде выделяются их две части: условно-постоянная часть, включающая расходы на заработную плату работников, численность которых практически не изменяется в связи с изменением объема производства продукции, и условно-переменная часть, включающая расходы на заработную плату работников, численность и трудозатраты которых зависят от изменения объема выпускаемой продукции и ее трудоемкости.

Фонд заработной платы при этих условиях можно определить по формуле:

$$\text{ФЗП} = \text{ФЗП}_{\text{пс}} + [N \times Q (1/100)]; \quad (3.9)$$

где ФЗП<sub>пс</sub> – фонд заработной платы постоянных работников (при повременной форме оплаты труда).

Нормативно-уровневый метод не учитывает различий в зарплатоемкости продукции, поэтому он наиболее приемлем на предприятиях, выпускающих сравнительно однородную продукцию.

При формировании средств на заработную плату нормативно-приростным методом используется формула:

$$\Phi ЗП = \Phi ЗП_{\text{баз}} [(100 + Н \times Q/100)], (3.10)$$

где  $\Phi ЗП_{\text{баз}}$  – базовый фонд заработной платы;

$Н$  – норматив прироста фонда заработной платы на 1% прироста объема продукции;

$Q$  – прирост объема продукции, %.

К недостаткам этого метода можно отнести то, что планируемый фонд заработной платы зависит от базового, в котором могут быть как необоснованная экономия, так и непроизводительные выплаты.

Норматив заработной платы на единицу объема продукции с учетом планируемых изменений производительности труда и средней заработной платы рассчитывается по формуле:

$$Н_{\text{пл}} = Н_{\text{баз}} [(100 + \Delta З)/(100 + \Delta П)], (3.11)$$

где  $Н_{\text{пл}}$  – планируемый норматив;

$Н_{\text{баз}}$  – базовый норматив;

$\Delta З$  – прирост заработной платы, %;

$\Delta П$  – прирост производительности труда, %.

При планировании фондов заработной платы выделяют фонд заработной платы промышленно-производственного и непромышленного персонала.

При планировании общего фонда заработной платы предприятия в него включают также дополнительный фонд заработной платы работников, занятых на строительстве новых объектов как производственного, так и других назначений, выполняемых хозяйственным способом.

При планировании фондов заработной платы промышленной группы работающих их классифицируют по категориям работающих и характеру выплат. Фонды заработной платы рабочих подразделяются на:

тарифный фонд повременно оплачиваемых рабочих;

прямой (тарифный, фонд рабочих-сдельщиков);

часовой фонд – выплаты за выполненную работу и отработанное время;

дневной фонд – выплаты за выполненную работу и планируемые невыходы в течение рабочего дня;

месячный фонд – общий фонд с выплатами за планируемые целодневные невыходы (отпуска рабочих).

Каждый из приведенных выше фондов может рассчитываться за час, день, месяц или любой плановый период. Как правило, расчет

этих фондов проводится за один рабочий день, а затем умножается на число дней планируемого периода.

Тарифный фонд заработной платы рабочих-повременщиков основного и вспомогательного производства рассчитывается умножением дневной (часовой) тарифной ставки определенного разряда на число рабочих-повременщиков и число дней (часов) в планируемом периоде и суммированием этих произведений.

Тарифный (прямой) фонд заработной платы рабочих-сдельщиков может быть рассчитан двумя способами:

умножением сдельной расценки на количество запланированной к выпуску продукции и суммированием этих произведений по всем операциям производственного процесса;

умножением средневзвешенной часовой тарифной ставки на плановую трудоемкость всей продукции.

Часовой фонд заработной платы включает в себя:

тарифный фонд рабочих-сдельщиков;

тарифный фонд рабочих-повременщиков;

премиальные выплаты из фонда заработной платы в соответствии с действующей на предприятии премиальной системой;

доплаты за работу в ночное время в соответствии с положениями о доплате за работу в ночные часы (ночными считаются часы с 22 ч до 6 ч);

выплаты рабочим, в индивидуальном порядке обучающим учеников;

доплаты резервным рабочим за выполнение двух и более операций в течение месяца;

доплаты резервным рабочим за выполнение операций, разряд которых ниже разряда резервного рабочего (тарифная ставка операции вошла в состав тарифного фонда, но так как у резервного рабочего разряд выше операции, он не должен терять в зарплате).

Дневной фонд заработной платы включает в себя:

часовой фонд заработной платы;

доплаты за время, не учитываемое как отработанное, но входящее в состав отработанных человеко-дней (доплаты кормящим матерям за время кормления ребенка, доплата за льготные часы подростков и т.п.).

Месячный фонд заработной платы включает:

дневной фонд заработной платы;

оплату основных и дополнительных отпусков;

выходное пособие при увольнении в связи с призывом в армию;

выплаты учащимся, которые зачислены в штат предприятия, но проходят обучение вне предприятия (например, студенты-заочники);

доплаты, связанные с совмещением профессий;

оплату целодневных невыходов, связанных с выполнением общественных и государственных обязанностей.

Размер выплат за очередные и дополнительные отпуска рабочим определяется умножением средней дневной заработной платы за год на среднюю продолжительность отпуска одного рабочего.

Фонд заработной платы руководителей и специалистов планируется исходя из их плановой численности, должностных окладов и премий в соответствии с премиальной системой. Плановые фонды заработной платы младшего обслуживающего персонала и работников охраны рассчитываются на основе штатного расписания.

Фонд заработной платы учеников определяется по их численности и тарифным ставкам.

Суммированием фондов заработной платы планируемого периода по всем категориям работающих получают общий фонд заработной платы.