Тема 7. ПЛАНУВАННЯ КОШТІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Зміст теми

7. 1 Структура фонду оплати праці та значення його планування

1. Методи планування фонду оплати праці
2. Укрупнені методи планування фонду оплати праці
3. Нормативний метод планування
4. Детальне планування фонду оплати праці
5. Зведений план з праці й заробітної плати

Фонд оплати праці являє собою сукупність індивідуальних заробітків, що нараховуються їм незалежно від джерел покриття цих витрат: собівартості, прибутку, коштів соціального призначення або інших цільових надходжень.

Фонд оплати праці складається, відповідно до Закону «Про оплату праці» (ст.2) з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших стимулюючих та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами службовців і виплачується за відпрацьований час і виконаний обсяг робіт чи послуг.

Додаткова оплата праці включає доплати, надбавки, гарантовані та компенсаційні виплати відповідно до діючого законодавства, премії, що пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших стимулюючих та компенсаційних виплат відносяться винагороди за результатами роботи за рік, премії за спеціальними системами преміювання, компенсаційні та ін. грошові та матеріальні виплати, що не передбачені діючим законодавством, або які проводяться понад встановлених норм, указаними актами.

Докладний перелік виплат, що включаються у фонд оплати праці, встановлено Інструкцією віднесення витрат на виробництва продукції.

В умовах ринку та конкуренції між підприємствами значення науково обґрунтованого, об'єктивного та точного планування фонду заробітної плати суттєво зростає. Для забезпечення конкурентоспроможності фонд заробітної плати повинен бути мінімальним але достатнім для забезпечення нормального функціонування підприємства. Надлишок фонду заробітної плати збільшує собівартість продукції, скорочує прибуток, знижує рентабельність. І навпаки, малий фонд заробітної плати призводить до зниження рівня індивідуальної заробітної плати, до плинності кадрів, відтоку персоналу, дестабілізації колективу, соціальних конфліктів і навіть до страйків. Тому роль планування фонду оплати праці суттєво зростає.

Основними завданнями планування фонду заробітної плати є:

* забезпечення принципу оплати за працею, підвищення заінтересованості кожного працівника в кінцевих результатах виробництва;
* забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням середньої заробітної плати.

Вихідними даними для складання плану з заробітної плати є:

* законодавчі акти та колективні договори і угоди, що регулюють оплату праці;
* матеріали аналізу використання фонду оплати праці за попередній рік;
* виробнича програма та трудомісткість продукції;
* розцінки на деталі, вироби;
* чисельність працівників за категоріями, професійний та кваліфікаційний склад робітників;
* вихідні параметри тарифної системи, які узгоджені в колективному договорі;
* штатний розпис.