

МЕТОДИ ПЛАНУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Досвід дослідження роботи підприємств свідчить про неналежне, другорядне ставлення до важливості якісного економічно обгрунтованого підходу до формування і використання фонду оплати праці та якісного контролю за використанням коштів. В ринкових умовах це не дає вітчизняним підприємствам забезпечити додаткове отримання прибутку за рахунок зниження витрат на оплату праці, підвищення ефективності роботи персоналу, збереження і залучення до процесу виробництва конкурентоспроможної робочої сили.

Метою дослідження є розгляд основних етапів і шляхів підвищення ефективності формування і використання фонду оплати праці та аналіз і контроль за використанням коштів з цього фонду.

Поняття фонд оплати праці можна розглядати на макро- і мікроекономічному рівнях. На державному рівні фонд заробітної плати – це грошова сума, яка виплачується працюючому населенню за виконану ним роботу зі створення матеріальних благ і надання послуг. Джерелом цього фонду є новостворена вартість (національний дохід). На рівні підприємства фонд з оплати праці складається з нарахованої та виплаченої основної і додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат за певний звітний період.

Фонд оплати праці – це сума коштів в грошовій і натуральній формах, що формується на підприємстві за рахунок грошових надходжень від реалізації готової продукції (робіт, послуг) і розподіляється між його працівниками відповідно до результатів, кількості і якості праці.

За принципом поділу витрат виробництва на постійні та змінні, фонд оплати праці також складається з двох частин. Деякі працівники підприємства, а саме робітники-погодинники і управлінський персонал, графік роботи яких і, відповідно, розмір заробітної плати не залежить від змін у обсягах виробництва отримують свої кошти з постійної частини фонду. Натомість змінна частина фонду безпосередньо залежить від випуску продукції підприємства і коригується пропорційно змінам у обсягах виробництва.

На підприємстві існує проблематика перетину інтересів двох груп, які мають протилежні точки зору щодо оплати праці. З погляду роботодавця фонд оплати праці є витратами на персонал, які він зацікавлений мінімізувати в той час як наймані працівники зацікавлені в зростанні фонду оплати праці адже він є джерелом їхнього доходу. Отже, інтереси власника і найманих працівників будуть узгоджені, якщо витрати на оплату праці з розрахунку на одиницю продукції будуть знижуватись, а індивідуальна зарплата працівників зростатиме. Це означає проведення ефективної політики оплати праці на підприємстві, що включає як формування фонду оплати праці, так і його використання.

Перелік вихідних даних для розрахунку фонду оплати праці на підприємстві: виробнича програма; бізнес-план; розцінки на відрядні і погодинні роботи; данні з чисельності працівників за профілем і кваліфікацією; плановий бюджет робочого часу працівника; діюча система оплати праці робітників; штатний розпис із даними про посадові оклади працівників; чинні законодавчі акти, які регулюють оплату праці.

На українських підприємствах зазвичай частка витрат на персонал в структурі валової виручки є незначною і становить приблизно 15–17 коп. на кожен гривню одержаних підприємством коштів після реалізації продукції. Однак очевидно, що фонд оплати праці – це ключова ланка в структурі витрат на персонал, і саме тому методи формування фонду оплати праці завжди знаходяться під пильною увагою власників підприємства, державних та інших контролюючих органів.

Формування фонду оплати праці на підприємстві залежить від рівня виконання завдань щодо випуску продукції, на що має вплив ефективність використання робочого часу працюючими.

Тарифна система є основою формування фонду оплати праці. Джерелом її інформації є тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), які використовуються для розподілу робіт за складністю і рівнем відповідальності, а працівників в залежності від їх кваліфікації. Ці дані є основою формування і диференціації розмірів заробітної плати.

Традиційно виділяють наступні підходи формування фонду оплати праці:

- Соціальний підхід, за якого фонд оплати праці виконує тільки відтворювальну функцію і розраховується за показниками середньої чисельності працівників та мінімальної оплати праці;
- Загально-плановий – підхід, який передбачає, що оплата праці на пряму пов'язана з виконанням плану, а саме - показниками обсягу продукції;
- Наслідком посилення стимулюючої функції буде створена залежність між розмірами фонду оплати праці і рівнем рентабельності підприємства, зростанням продуктивності праці;
- Завданням нормативного методу є стимулювання збільшення виробництва продукції, але розміри фонду оплати праці контролюються певними методами (рівневі і приріст-нормативи);
- Залишковий, тобто такий, що створює видимість розширення свободи підприємства у встановленні розмірів фонду оплати праці, оскільки він утворюється з валової виручки як залишкова величина після всіх обов'язкових виплат і податків;
- Пряме податкове регулювання фонду оплати праці, передбачає жорстке нормування витрат на персонал в собівартості продукції.

Дослідження фонду заробітної плати підприємства здійснюється у такій послідовності:

- Визначення абсолютного та відносного відхилення фонду заробітної плати від планового (минулого) періоду;

- Визначення впливу різних факторів на абсолютне та відносне відхилення фонду заробітної плати;
- Аналіз розміру середньорічної заробітної плати працівників та факторів, що впливають на нього;
- Визначення темпів зростання середньої заробітної плати;
- Знаходження більш ефективних шляхів використання фонду заробітної плати.

Аналіз виконання плану за фондом заробітної плати слід провадити не тільки в цілому по підприємству, а й за окремими підрозділами та категоріями персоналу з урахуванням його специфіки.

Оскільки заробітна плата працівників має найбільшу питому вагу у витратах виробництва, перевірці витрачання коштів на оплату праці приділяється серйозна увага.

Проведення якісної ревізії розрахунків з витрачання коштів на оплату праці передбачає належне знання уповноваженою особою (ревізором) змісту певних нормативних документів: Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці», інші нормативно-правові документи.

Ревізія внутрішніх документів з оплати праці складається з декількох етапів і має на меті виявлення порушень і зловживань при виконанні своїх обов'язків працівниками певних структурних підрозділів, які несуть відповідальність за розрахунки з оплати праці на підприємстві. Ревізія допускає відстеження правильності використання засобів фонду оплати праці, виявлення випадків незаконного використання цих засобів і перевитрати запланованих сум. В ході аналізу здійснюється пошук можливості зниження витрат на оплату праці при одночасному підвищенні ефективності роботи персоналу, оцінюється адекватність існуючих форм і систем оплати праці і їх відповідність характеру виробничого процесу і ринковим умовам.

Серед завдань ревізора при дослідженні внутрішніх документів з оплати праці є перевірка наявності і сумлінного ведення кадровою службою або іншою уповноваженою особою особових карток, які створюються для кожного працівника окремо. Особлива увага приділяється належному та своєчасному заповненню таких розділів особових карток як «Відпустки» і «Призначення та переведення», останній стосується зміни посад, розрядів і, відповідно, окладів працівників. Ці зміни впливають на розмір фонду оплати праці на підприємстві.

Різні підходи щодо формування та розподілу фонду оплати праці дозволяють стверджувати, що є достатня кількість розробок, використання яких дозволяє мобілізувати працівників усіх структурних підрозділів підприємств на зростання виробничих результатів, поліпшення фінансових результатів роботи, що дозволяє обґрунтовано збільшити заробітну плату працівників за рахунок мінімізації втрат ресурсів виробництва та раціоналізації витрат. Здійснення контролю власниками підприємства та державними органами за усіма процесами формування і використання фонду оплати праці залишається невід'ємною частиною належного виконання основних його завдань і підвищення ефективності його функціонування.