

ПРОБЛЕМИ ПЛАНУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Інструментом управління витратами на персонал є фонд оплати праці. Персонал – найцінніший актив підприємства, а для деяких підприємств і найдорожчий. Витрати на оплату праці становлять вагому частку в собівартості готового продукту, тому підходити до їх розрахунку, аналізу та управління ними потрібно максимально відповідально.

Словосполучення витрати на персонал, фонд оплати праці, фонд заробітної плати постійно на слуху, і часто під ними мають на увазі абсолютно різні витрати. В результаті виникає плутанина і немає однозначного розуміння про які витрати йдеться.

Фонд заробітної плати (ФЗП) – це сумарні витрати на оплату персоналу за відпрацьований час.

Фонд оплати праці (ФОП) – це загальні витрати на оплату праці персоналу, включаючи соціальні виплати і компенсації.

Витрати на персонал – це сукупність витрат на залучення, винагороду, соціальне забезпечення і стимулювання персоналу. Тобто з трьох понять фонд заробітної плати - це найвужче поняття, а витрати на персонал – найбільш широке.

У статтях витрат, які повинні бути включені в розрахунок фонду оплати праці, також панує хаос. Причому не тільки у управлінців і фінансистів, а й в джерелах інформації – книгах, статтях, профільних сайтах. Пояснюється це тим, що в законодавстві немає однозначного трактування на те, які витрати включати в поняття ФОП, а які ні. Спиратися на накопичений компаніями досвід не вийде, тому що досвід дуже різномірний. Підприємства, які орієнтуються на так звані «радянські» методи управління, використовують один перелік статей, «західники» – інший.

Фактори, що впливають на процес формування ФОП:

1. Внутрішні:

- масштаб і структура підприємства;
- особливості технології виробництва, складність і інтенсивність праці;
- динаміка зростання обсягів виробництва;
- динаміка зростання продуктивності праці;
- чисельність і структура персоналу;
- можливості нормування робіт;
- застосовувані форми і системи оплати праці;
- наявність і співвідношення відрядників і почасових;
- методологія розрахунку ФОП;
- виплати компенсуючого та стимулюючого характеру;
- рівень прибутковості і рентабельності підприємства тощо;

2. Зовнішні:

- законодавча база з питань праці та заробітної плати;
- податкова політика в сфері оплати праці;
- встановлення коефіцієнтів і відсотків надбавок;
- рівень інфляції;
- географічне положення підприємства;
- рівень середньої заробітної плати по регіону та галузі;
- рівень конкуренції основних професій, які використовуються підприємством, на ринку праці;
- наявність дискримінації в оплаті праці за статтю, віком;
- робота і активність профспілок тощо.

Планування ФОП здійснюється шляхом складання кошторисів або бюджетів за різними структурними підрозділами підприємства та елементів ФОП з необхідним рівнем деталізації.

В даний час практично всі підприємства звернулися до використання сучасних прогресивних механізмів менеджменту, що дозволяють перейти на бережливе використання всіх ресурсів, які в нього є, в т.ч. і заробітна плата. Для цих цілей вони формують свою структуру на основі виділення центрів фінансової відповідальності, що дозволяє посилити контроль над організацією планування ФОП і збільшити відповідальність за його раціональним використанням. При такій організації з'являється можливість управляти витратами на заробітну плату шляхом своєчасного факторного аналізу планованих і фактичних даних про оплату праці. Виявляються причини і винні в перевитраті, а також можливі резерви зниження даних витрат.

ФОП є відповідним планом з оплати праці персоналу, в якому знаходять відображення такі його складові частини:

а) ФОП персоналу за видами оплати праці, за групами, категоріями і структурними підрозділами і в цілому по підприємству із зазначенням і описом джерел фінансування;

б) виплати, що мають стимулюючий і соціальний характер, і здійснюються за рахунок чистого прибутку

підприємства;

в) нарахування різних видів страхування.

Оплата праці працівників (форми, системи, тарифи, нормативи, розмір тощо) визначається самим підприємством, виходячи з законодавчо встановленого мінімального розміру оплати, галузевих і спеціальних угод, закріплених в договорах і контрактах, і регулюється чинною системою оподаткування.

При плануванні ФОП користуються такими найбільш відомими методами його формування:

Укрупнений метод планування фонду оплати праці використовується стабільно працюючими підприємствами, де несуттєво змінюються виробничі і фінансові показники. Плановий ФОП обчислюється виходячи з прямої заробітної плати, яка визначається за розцінками, тарифними ставками і посадовими окладами. Додаткова заробітна плата розраховується за допомогою коефіцієнта, що визначається за звітом, що показує, у скільки разів повний річний фонд оплати праці перевищує значення фонду прямої заробітної плати.

Метод не враховує багато факторів, як в цілому по підприємству, так і за структурними підрозділами.

Нормативний метод планування ФОП є найбільш популярним. ФОП визначається шляхом множення планованого обсягу товарної (валової) продукції на встановлений норматив заробітної плати працівника на одну гривню обсягу продукції. Метод втрачає свою актуальність в умовах інфляції, тому що потребує постійних коригувань ФОП, в іншому випадку заробітна плата перестає виконувати свою стимулюючу функцію.

Метод екстраполяції ґрунтується на аналізі чинників впливу середовища на стан діяльності підприємства і сформованих витрат на оплату праці за попередній період. Виявляються відхилення (фактичні і у %), причини їх виникнення та резерви скорочення цих витрат. За підсумками аналізу планується ФОП на майбутній рік.

Недолік методу полягає в тому, що він передбачає збереження існуючих тенденцій на майбутнє, що в умовах динамічного середовища не дозволяє правильно спрогнозувати ФОП.

Метод поелементного планування ґрунтується на розрахунку планового ФОП в цілому по підприємству в розрізі категорій працівників шляхом визначення: фонду прямої відрядної заробітної плати робітників; тарифного фонду заробітної плати; преміального фонду; виплат компенсуючого характеру; фонду заробітної плати керівників, фахівців, службовців; фонду оплати учнів. В умовах реструктуризації підприємств виникає проблема визначення ФОП за сформованими центрами відповідальності, що знижує рівень контролю над ФОП за цими підрозділами.

На закінчення необхідно відзначити, що всі сформовані методи формування ФОП мають недоліки. Вони мало враховують динаміку сучасних економічних процесів, недостатньо адаптивні до змін середовища функціонування підприємства. Основною проблемою стає необхідність коригування ФОП в поточному режимі в зв'язку зі зміною потреб ринку, зниженням або збільшенням обсягів виробництва і продажу, а, отже, перерахунком ФОП.

Список використаної літератури:

1. Складанна К.І. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві / К.І. Складанна // Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». – 2016. – № 2. – С. 61–67.
2. Попкова О.О. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку / О.О. Попкова // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2012. – № 721. – С. 114–118.
3. Скрипник Н.Є., Форми та системи оплати праці: вітчизняні проблеми та закордонний досвід / Н.Є. Скрипник, Д.В. Білоусова // Формування ефективної моделі розвитку підприємства в умовах ринкової економіки: тези IV Міжнар. науково-практ. конференції (24–25 лист. 2016 р.). – Житомир: ЖДТУ; – 2016. – С. 198 – 199.
4. Економіка підприємства: Курс лекцій / О.И. Волков, В.К. Складанко. – М.: Инфра-М, 2016. – 280 с.