

РАЗДЕЛ 2. УЧАСТИЕ В ОЦЕНКЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

ЛЕКЦИЯ 17

Тема 2.1 Организация, нормирование и оплата труда

План

1. Планирование фонда оплаты труда на предприятии

Вопросы для самоконтроля

1. Планирование фонда оплаты труда на предприятии

Заработная плата представляет собой сумму денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную наемными работниками по трудовому договору (контракту). Категория «заработная плата» имеет двойственный характер: для наемного работника она является доходом, а для предприятия — частью издержек производства.

Расходы на рабочую силу не ограничиваются только выплатой заработной платы. Затраты предприятия на рабочую силу включают также расходы на социальную защиту работников, обеспечение их жильем и социально-бытовое обслуживание, налоги, связанные с использованием рабочей силы. Отчисления, которые производят предприятия за использование рабочей силы, включаются в затраты по статье «Единый социальный налог (взнос)». Это отчисления на социальное страхование, в пенсионный фонд, на медицинское страхование, отраслевой страховой тариф. Заработная плата является важным средством мотивации и стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности персонала предприятия.

Фонд заработной платы — это общая сумма денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную рабочими и служащими по трудовому договору (контракту), и по структуре состоит из различных элементов (рис. 1).



Рис. 1. Состав фонда заработной платы рабочих:

где: 1 — фонд прямой заработной платы; 2 — фонд дополнительной оплаты (за неотработанное время)

Плановая величина расходов на оплату труда, или фонд оплаты труда (ФОТ), может определяться различными способами укрупненно или дифференцированно. Укрупненно плановый фонд оплаты труда (ФОТпл) можно рассчитать тремя способами.

1. На основе норматива заработной платы (Нзпл) на единицу продукции (работ):

$$\text{ФОТпл} = \text{Нзпл} * \text{Qi}$$

где Qi — планируемый объем продукции в натуральном (стоимостном) выражении.

2. На основе норматива прироста фонда оплаты труда за каждый процент прироста объема продукции:

$$\text{ФОТпл} = \text{ФОТбаз} + \text{ФОТбаз} (\text{Нзпл} * \text{П}) / 100\%,$$

где П — прирост объема продукции; Нзпл — норматив прироста заработной платы за каждый процент прироста объема продукции.

3. Исходя из численности работающих (Чсп) и их среднегодовой заработной платы с доплатами и начислениями (ЗПгод):

$$\text{ФОТпл} = \text{ЗПгод} * \text{Чсп}.$$

При расчете фонда оплаты труда изложенными выше методами ФОТ может быть рассчитан как в целом по предприятию, так и по категориям и отдельным группам работников. Дифференцированный (детальный) расчет планового ФОТ производится отдельно по категориям промышленно-производственного персонала по цехам (подразделениям), в целом по предприятию и включает расчеты тарифного, часового, дневного и месячного (годового) ФОТ (табл 1.).

Сдельная оплата $Z_{сд}$	Повременная оплата $Z_{повр}$	Доплаты до часового фонда $D_ч$	Доплаты до дневного фонда $D_{дн}$	Доплаты до месячного фонда $D_м$
Тарифный фонд оплаты труда: $\text{ФОТ}_т = Z_{сд} + Z_{повр}$				
Часовой фонд оплаты труда: $\text{ФОТ}_ч = \text{ФОТ}_т + D_ч$				
Дневной фонд оплаты труда: $\text{ФОТ}_{дн} = \text{ФОТ}_ч + D_{дн}$				
Месячный фонд оплаты труда: $\text{ФОТ}_м = \text{ФОТ}_{дн} + D_м$				

Таблица 1. Состав месячного (годового) фонда оплаты труда

Тарифный ФОТ включает оплату труда рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков. ФОТ рабочих-сдельщиков за запланированный объем работ по сдельным расценкам рассчитывается по формуле

$$\text{ФОТ}_{\text{сд}} = P * N * K,$$

где P— сдельная расценка за единицу продукции; N— количество (объем) изделий по программе; K— коэффициент выполнения планового задания.

ФОТ рабочих-повременщиков за подлежащее отработке время по тарифным ставкам определяется по формуле

$$\text{ФОТ}_{\text{пов}} = H * T_{\text{ст}} * K,$$

где H — объем работ, нормо-часов; $T_{\text{ст}}$ — среднечасовая тарифная ставка по выполняемой работе; K — коэффициент выполнения планового задания.

Для получения планового ФОТ рабочих к тарифному фонду добавляют сумму доплат, включаемых в часовой, дневной и месячный (годовой) ФОТ.

Часовой ФОТ состоит из тарифного ФОТ и дополнительной оплаты за фактически отработанное время, в том числе за ночное время, вредность, выплаты рабочим по прогрессивным системам оплаты труда и премиальные поощрения.

Дневной ФОТ состоит из часового ФОТ и предусмотренных выплат, связанных с внутрисменными перерывами, например, оплаты перерывов матерям, имеющим грудных детей; доплата подросткам (до 18 лет) за сокращенный рабочий день.

Месячный (годовой) ФОТ включает дневной ФОТ и доплаты за нерабочие дни (очередной и дополнительный отпуска, выполнение государственных обязанностей; выходное пособие). Сумма тарифного ФОТ и доплат к нему называется основной заработной платой.

Фонды оплаты труда ИТР, младшего обслуживающего персонала, служащих и пожарно-сторожевой охраны рассчитывается на основе средних и должностных окладов и числа работников в каждой группе. Фонд оплаты труда учеников (ФОТуч) определяется исходя из численности учеников (г), месячного оклада (е) ученика и срока обучения (t):

$$\text{ФОТ}_{\text{уч}} = e * r * t.$$

В состав расходов на оплату труда (или фонд оплаты труда) включаются все расходы предприятия (учреждения, организации) на оплату труда независимо от источника финансирования (в том числе денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за неотработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата, включая также стимулирующие и компенсирующие выплаты).

Развернутая структура фонда заработной платы рабочих представлена на рис. 2.



Рис. 2. Структура фонда заработной платы рабочих

Различие между затратами по оплате труда планового и отчетного фонда заработной платы приведены на рис.3.

Плановый		Отчетный	
Оплата подлежащего отработке времени и по сдельным расценкам		Оплата фактически отработанного времени и по сдельным расценкам	
Доплаты	<ul style="list-style-type: none"> • За вредность • За руководство хозрасчетными бригадами • За работу в ночные часы • За обучение учеников • Премии по прогрессивной системе и др. 	Доплаты	<ul style="list-style-type: none"> • За вредность • За руководство хозрасчетными бригадами • За работу в ночные часы • За обучение учеников • Премии по прогрессивной системе и др. • За отклонение от нормальных условий труда • За работу по низшему разряду • Прочие
а)		б)	
Часовой фонд		Часовой фонд	
Доплаты	<ul style="list-style-type: none"> • Подросткам • Оплата часов кормящим матерям 	Доплаты	<ul style="list-style-type: none"> • Подросткам • Оплата часов кормящим матерям • За сверхурочные часы • Оплата внутрисменных простоев • Прочие
в)		г)	
Дневной фонд		Дневной фонд	
Доплаты	<ul style="list-style-type: none"> • Оплата отпусков • Оплата времени выполнения государственных обязанностей • Прочие доплаты 	Доплаты	<ul style="list-style-type: none"> • Оплата отпусков • Оплата времени выполнения государственных обязанностей • Выходное пособие • Компенсация за неиспользованный отпуск • Оплата целодневных простоев • Прочие
д)		е)	

Рис. 3. Структура планового и отчетного фонда заработной платы:

а — плановый часовой фонд заработной платы; б — отчетный часовой фонд; в — плановый дневной фонд; г — отчетный дневной фонд; д — плановый месячный фонд; е — отчетный месячный фонд заработной платы

Целый ряд расходов предприятия не относится ни к фонду заработной платы, ни к выплатам социального характера: командировочные расходы, расходы на профессиональное обучение и культурно-бытовое обслуживание работников, обязательные отчисления в государственные социальные фонды, дополнительные доходы работников от участия в собственности предприятия (дивиденды, проценты и т. д.) и др.

Фонд заработной платы определяется за месяц, квартал и год. Фонд заработной платы на отдельных предприятиях учитывается по отдельным категориям персонала. При анализе фонда заработной платы по категориям в промышленности и других отраслях материального производства выделяют фонды часовой, дневной и

месячной (годовой) заработной платы рабочих. В связи с этим может быть исчислен средний уровень оплаты труда в единицу времени — среднечасовая, среднедневная и среднемесячная заработная плата.

Среднечасовая заработная плата рабочих (СЧЗПр) определяется путем деления часового фонда заработной платы (ФОТч) на отработанные человеко-часы (Тчч):

$$\text{СЧЗПр} = \text{ФОТч} / \text{Тчч}$$

Среднедневная заработная плата рабочих (СДЗПр) определяется как отношение дневного фонда заработной платы (ФОТдн) к отработанному времени, учтенному в человеко-днях (Тч.дн):

$$\text{СДЗПр} = \text{ФОТдн} / \text{Тч.дн}$$

Взаимосвязь между среднедневным и среднечасовым заработком определяется по формуле

$$\text{СДЗПр} = \text{СЧЗПр} * \text{тч} * \text{Кт}$$

где тч — средняя фактическая продолжительность рабочего дня, часов; Кт — коэффициент увеличения дневного фонда заработной платы за счет доплат. Причем

$$\text{Кт} = \text{ФОТдн} / \text{ФОТч},$$

Среднемесячная заработная плата рабочих (СМЗПр) определяется как отношение месячного (годового) фонда заработной платы (ФОТм) к среднесписочной численности работников (Чсс):

$$\text{СМЗПр} = \text{ФОТм} / \text{Чсс}$$

Взаимосвязь между среднемесячной и среднедневной заработной платой определяется по формуле

$$\text{СМЗПр} = \text{СДЗПр} * \text{тдн} * \text{К2},$$

где тдн — средняя фактическая продолжительность рабочего периода, дней; К2 — коэффициент увеличения месячного (годового) фонда заработной платы за счет доплат. Причем

$$\text{К2} = \text{ФОТм} / \text{ФОТдн}$$

Изучение соотношения между уровнями оплаты труда позволяют получить представление об организации труда и степени использования рабочего времени. Например, более высокие темпы роста среднечасовой заработной платы по сравнению с темпом роста среднедневной могут свидетельствовать об эффективности использования рабочего дня, о том, что рост заработной платы происходит за счет выплат, которые непосредственно связаны с выпуском продукции.

Среднемесячная (среднегодовая) заработная плата других категорий работающих исчисляется как отношение месячного (годового) фонда заработной

платы к их среднесписочной численности. Средняя заработная плата одного работающего на предприятии (фирме) исчисляется как отношение общего фонда заработной платы (ФОТоб) к среднесписочной численности работающих на предприятии (фирме) за данный период. Не включаются в фонд заработной платы и в среднюю заработную плату пособия из средств социального страхования, получаемые рабочими и служащими.

Отметим, что между средним уровнем оплаты труда (СЗП), численностью работающих (Ч) и фондом заработной платы (ФОТ) существует зависимость:

$$\text{ФОТ} = \text{СЗП} * \text{Ч}.$$

Путем анализа можно определить влияние каждого фактора на изменение фонда заработной платы за счет: 1) изменения уровня оплаты труда; 2) изменения численности работающих в связи с изменением объема производства или производительности труда. Опережение роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы свидетельствует об уменьшении доли расходов на оплату труда в стоимости произведенной продукции, и наоборот.

В настоящее время за счет части чистой прибыли и заработной платы на предприятии образуется фонд потребления, который является основой доходов работников предприятия и включает (рис. 4):

- ✓ фонд оплаты труда (ФОТ) — средства, начисленные для оплаты труда всех работников;
- ✓ доходы (дивиденды, проценты), получаемые по акциям и вкладам членов трудового коллектива и имущество предприятия (учреждения, организации);
- ✓ денежные выплаты и поощрения.



Рис. 4. Структура фонда потребления предприятия

Различают средний доход и среднюю заработную плату работников. Средний доход работников в целом по предприятию (учреждению, организации) начисляется исходя из суммы средств, направляемых на потребление (расходов на оплату труда, денежных выплат и поощрений, доходов — дивиденды, проценты). Средняя заработная плата работников в целом по предприятию (учреждению, организации) начисляется исходя из фонда оплаты труда работников, списочного состава (включая оплату труда совместителей), вознаграждений по итогам работы за год и единовременных поощрений работников.

Различают также номинальную и реальную заработную плату. Номинальной называют заработную плату в денежном исчислении (выражении). Под реальной заработной платой понимают покупательную силу полученных за труд денег, т. е. то количество различного рода товаров и услуг, которое может купить работник за свою номинальную заработную плату.

Вопросы для самоконтроля

Сделать КРАТКИЙ конспект данной лекции в тетради (или в электронном виде), прислать фото или скрин экрана или документ (как удобно) на проверку.