

БУХТИЯРОВА А.Ю., КОЛЕНЕНКОВА А.И., ст.гр.0109-б
 Науч.руков.: Доронина О.А., к.э.н.,доц.
 Донецкий национальный университет,
 г. Донецк

ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Рассмотрены особенности формирования фонда оплаты труда на ОАО «ДМЗ» и оценка его использования.

Актуальность. Фонд оплаты труда представляет собой денежные средства предприятия, израсходованные в течение определенного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, доплаты работникам. Работодатель несёт ответственность за то, чтобы сотрудники получили заработную плату вовремя и в полном объеме. При этом, важное значение имеет правильность формирования фонда оплаты труда на предприятии, так как в обоснованности его величины, заинтересованы все субъекты социально-трудовых отношений. Таким образом, вопросы формирования и использования фонда оплаты труда являются актуальными и требуют постоянного внимания.

Цель статьи: рассмотрение особенностей формирования фонда оплаты (ФОТ) труда на металлургическом предприятии и оценка его использования.

Проблемам формирования фонда оплаты труда посвящены работы таких ученых как Абрамов В.М., Гриненко А.М., Данюк В.М., В.Д.Лагутин, Н.Д.Лукьянченко и др.

Основная часть. Рассмотрим порядок формирования ФОТ на примере одного из ведущих металлургических предприятий Донецкой области - ОАО «Донецкий металлургический завод» (ОАО «ДМЗ»). Учитывая, что предприятие имеет сложную организационную структуру, а производственные подразделения характеризуются определенной спецификой деятельности, фонд оплаты труда по структурным подразделениям предприятия образуется в пределах средств на оплату труда, имеющихся в распоряжении и определяется ежемесячно.

Фонд оплаты труда в целом на предприятии состоит из расчетного ФОТ и ФОТ на ремонтные работы.

Расчетный фонд оплаты труда определяется исходя из базового ФОТ и нормативов прироста ФОТ за каждую единицу показателя, принятого для оценки деятельности предприятия.

За базовый ФОТ принимается фонд оплаты труда, рассчитанный исходя из достигнутого в предыдущем году уровня средней заработной платы и фактической численности трудящихся за отчетный месяц. В случае применения в структурных подразделениях завода графиков, предусматривающих работу в сверхурочное время и в выходные дни, базовый ФОТ увеличивается на сумму дополнительных выплат за интенсивный труд.

Основными показателями, принятыми для образования ФОТ, являются: объем производства стали (тонн), объем товарной продукции (в действующих ценах, тыс.грн), объем чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия (тыс.грн).

Образование ФОТ производится по следующей формуле [2]:

$$FOТ = 3П_{баз} \cdot Ч_{факт} \cdot \frac{100 \pm П_v \cdot H_v + П_{mn} \cdot H_{mn}}{100} + 0,15 \cdot V_{чп}, \quad (1)$$

где $3П_{баз}$ – среднемесячная базовая зарплата,

$Ч_{факт}$ – фактическая среднесписочная численность за отчетный месяц,

L_v – прирост объема производства стали, %

H_v – норматив увеличения ФОТ за прирост объема производства,

P_{mn} – прирост товарной продукции, %

H_{mn} – норматив образования ФОТ за прирост товарной продукции,

$V_{чп}$ – объем чистой прибыли, грн.

В случае изменения объема производства стали по сравнению с базовым уровнем, фонд оплаты труда предприятия увеличивается на 0,8% за каждый процент роста и уменьшается на 0,5% за каждый процент снижения объема выплавки стали.

Фонд оплаты труда на ремонтные работы планируется отделом главного механика в соответствии с объемом выполняемых в отчетном месяце ремонтных работ и утверждается заместителем генерального директора по экономике.

По структуре фонд оплаты труда предприятия состоит из фонда основной заработной платы, фонда дополнительной заработной платы, других поощрительных и компенсационных выплат.

Фонд основной заработной платы включает вознаграждения за выполненную работу соответственно к установленным нормам работы (нормы времени, производства, обслуживания, служебных обязанностей). В таблице 1 представлена динамика фонда основной заработной платы и его структура по категориям работников [4].

Таблица 1 - Фонд основной заработной платы на предприятии, грн.

Категории персонала	2007 год	2008 год		
		1 квартал	2 квартал	3 квартал
Рабочие	14240298	4160161	3335298	3065872
РСС, в том числе	10199995	2685072	2492840	2703920
- руководители	7213265	1890766	1777189	1919381
- специалисты	2877168	767583	686142	751858
- служащие	109562	26723	29509	32681
ППП	24440293	6845233	5828138	5769792
Непромышленная группа	528846	135729	130123	139173
Всего	24969139	6980982	5958261	5908965

По данным, представленным в таблице видно, что в 2007 г. ФОТ основной заработной платы на предприятии составлял 24,9 млн.грн. За анализируемый период 2008 г. произошло существенное снижение ФОТ до 5,9 млн.грн в 3 квартале по сравнению в 6,98 млн.грн. – в первом квартале. При этом фонд основной заработной платы руководителей, специалистов и работников непромышленной группы во 2 квартале 2008г. снижается по сравнению с 1 кварталом, однако в 3 квартале – возрастает. Фонд основной заработной платы служащих на протяжении всех трех кварталов 2008г. имеет положительную динамику, а у рабочих – отрицательную.

Фонд дополнительной заработной платы включает доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные государством премии, связанные с выполнением выборочных заданий и функций.

В таблице 2 представлена динамика структуры фонда дополнительной заработной платы работников ОАО «ДМЗ» [4].

Проанализировав данные таблицы 2 можно заметить, что фонд дополнительной заработной платы рабочих снижался на протяжении 1, 2 и 3 кварталов 2008 г. (как и основной заработной платы). В тоже время, у руководителей, специалистов, служащих и работников непромышленной группы наблюдалось во 2 квартале повышение дополнительной заработной платы и ее снижение в 3 квартале.

Таблица 2 - Фонд дополнительной заработной платы в ОАО «ДМЗ», грн.

Категории персонала	2007 год	2008 год		
		1 квартал	2 квартал	3 квартал
Рабочие	6722381	1951845	1652933	1493080
РСС, в том числе	2313457	591675	740125	566864
- руководители	1558963	403960	506758	374452
- специалисты	716356	179535	220590	180607
- служащие	38138	8180	12777	11805
ППП	9035838	2543520	2393058	2059944
Непромышленная группа	148105	38208	43016	36766
Всего	9183945	2581728	2436074	2096710

Изучив динамику основной и дополнительной заработной платы можно сделать предположительные расчеты о дальнейших тенденциях размера ФОТ на 4 квартал 2008г.: из фонда основной (дополнительной) заработной платы за 2007 г. вычитаем сумму первых трех кварталов 2008г., следовательно, мы получаем минимальное прогнозируемое значение 4 квартала 2008г. для того, чтобы фонд основной (дополнительной) заработной платы за 2008г. не был меньше фонда основной (дополнительной) заработной платы 2007г., а хотя бы был ему равен.

Расчет ФОТ основной заработной платы на 4 квартал 2008 г.:
 для ППП: $24440293 - (6845233 + 5828138 + 5769792) = 5997130$ грн.,
 для непромышленной группы: $528846 - (135729 + 130123 + 139173) = 123821$ грн.

Расчет ФОТ дополнительной заработной платы на 4 квартал 2008 г.:
 для ППП: $9035838 - (2543520 + 2393058 + 2059944) = 2039313$ грн.
 для непромышленной группы: $148105 - (38208 + 43016 + 36766) = 30115$ грн.

Пример процедуры расчета фонда оплаты труда на предприятии согласно действующему Положению о порядке образования ФОТ рассмотрен в таблице 3 [3].

Таблица 3 - Сгруппированные показатели фонда оплаты труда ОАО «ДМЗ» декабрь 2007 г.

Наименование показателей	Значения показателей
Базовая среднемесячная заработная плата	1698 грн
Среднесписочная численность трудящихся	2196 чел
Базовый ФОТ	3728,8 тыс. грн
Дополнительный ФОТ за интенсивность труда	83,7 тыс. грн
Итого базовый ФОТ	3812,5 тыс. грн
Выплавка стали (базовая)	66641 тонн
Выплавка стали	74767,3 тонн
% роста (снижения) выплавки стали	112,2%
% роста (снижения) ФОТ	109,8%
ФОТ за выплавку стали	+ 373,6 тыс. грн
ОПП в действующих ценах (базовая)	60137 тыс. грн
ОПП в действующих ценах (за ноябрь 2007 года)	76593,1 тыс. грн
% роста (снижения) ОПП	127,4%
% роста ФОТ	108,2%
Дополнительный ФОТ за рост ОПП	+ 312,6 тыс. грн
Ремонтный фонд	388,5 тыс. грн
Оплата по трудовым соглашениям	47,7 тыс. грн
ИТОГО образованный ФОТ	4934,9 тыс. грн

Таким образом, видно, что на предприятии расчет фонда оплаты труда предполагает, прежде всего, расчет базового ФОТ на основе базовой среднемесячной заработной платы и численности работающих. Затем определяются дополнительные фонды (за выплавку стали и рост ОПП), которые в сумме с базовым, ремонтным и оплатой по соглашениям формируют суммарный размер образованного ФОТ. Такой порядок формирования фонда оплаты труда оказывает стимулирующее влияние на работников, так как учитывает достижение ими сверхплановых показателей.

Выводы. Таким образом, следует подчеркнуть, что на каждом предприятии также имеет большое значение анализ использования средств на оплату труда, при котором следует осуществлять систематический контроль над использованием фонда оплаты труда, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Библиографический список

1. Положение об оплате труда и заработной платы.-С.1-8.
2. Положение о порядке образования фонда оплаты труда по предприятию и структурным подразделениям.-С.1-4.
3. Наказ державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. №5 «Про затвердження інструкції зі статистики заробітної плати» // Людина і праця. -2004. - № 4-5. –С.43-48.
4. Положение о структуре и управлении ОАО «ДМЗ», 25с.

КРУПЕНІНА О.В., ст.гр. М-05-2
 Наук. керівник: Хороших В.В., ст. викл.
 Донецький державний університет управління,
 м. Донецьк

МАРКЕТИНГОВІ КОМУНІКАЦІЇ ТА ЇХ РОЛЬ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Рассмотрены маркетинговые коммуникации и их место в управлении процессом продвижения продукции, определено значение коммуникационных сетей в системе управления предприятием.

Актуальність. В умовах розвитку ринкової економіки в Україні та посилення конкуренції серед товаровиробників підприємству вже недостатньо розробити новий якісний товар, встановити на нього оптимальну ціну і вибрати ефективні канали розподілу. Все більшої уваги в управлінні підприємством набуває така складова комплексу маркетингу, як методи просування товару. Збут продукції має бути підкріплений оригінальними, інформативними зверненнями, що зможуть переконати споживача у відповідності цих товарів його запитам та побажанням.

Мета дослідження: обґрунтування необхідності застосування маркетингових комунікацій в системі управління підприємством.

Основна частина. Система маркетингових комунікацій фірми спрямована на інформування, переконання, нагадування споживачам про її товар, підтримку його збуту, а також створення позитивного іміджу фірми.

Під маркетинговими комунікаціями розуміють процес обміну інформацією між підприємством і іншими суб'єктами господарської діяльності з метою представлення й вдосконалення діяльності підприємства та його товарів на ринок [2].

Маркетингові комунікації варто розглядати як управління процесом просування