Міністерство освіти і науки України

Луцький Державний Технічний Університет

#### Кафедра фінансів

## КУРСОВИЙ ПРОЕКТ

з дисципліни “Статистика”

на тему:

“Статистика оплати праці”

### Виконав: ст. гр. ФН-32

Зімич А.В.

Перевірив: викладач

Худоба А.Г.

**Луцьк 2002Зміст**

Вступ

Теоретична частина

1. Сутність оплати праці

2. Основи планування заробітної плати

3. Основні задачі статистики оплати праці працівників матеріального виробництва

4. Утворення і використання фонду матеріального заохочення й інших спеціальних фондів преміювання

5. Показники рівня динамики середньої заробітної плати

Висновки

Практична частина

Використана література

**Вступ**

Робоча сила, як трактується в курсі економіки, - це сукупність фізичних і розумових здібностей людини, її здатність до праці. В умовах ринкових відносин «здатність до праці» робить робочу силу товаром. Але це не звичайний товар. Його відмінність від інших товарів полягає в тому, що він, по-перше, створює вартість, більшу за власну ціну, по-друге, без його залучення неможливо здійснити будь-яке виробництво, по-третє, від нього багато в чому залежить ступінь (ефективність) використання основних і оборотних виробничих фондів.

Тому що ж змусить робочу силу працювати найбільш ефективно? Відповідь на це питання лежить в основі будь-якої кадрової політики. І на першому місці по важливості серед факторів, що впливають на ефективність використання робочої сили, стоїть система оплати праці. Саме заробітна плата, а найчастіше тільки вона, є тією причиною, що приводить робітника на його робоче місце. Тому значення даної проблеми важко переоцінити.

## 1. Сутність оплати праці

**Заробітна плата, чи ставка заробітної плати** - це ціна, виплачувана за використання праці. Економісти часто застосовують термін "праця" у широкому змісті, включаючи оплату праці:

* робітників у звичайному розумінні цього слова, (самих різних професій);
* різнопрофільних фахівців - юристів, лікарів, стоматологів, викладачів і т.д.;
* власників дрібних підприємств - перукарів, водопровідників, майстрів по ремонту телевізорів і безліч різних торговців - за трудові послуги, надані при реалізації їхньої ділової активності.

Хоча на практиці заробітна плата може приймати різну форму (премії, гонорари, комісійні винагороди, місячні оклади), ми будемо позначати все це терміном "заробітна плата" для позначення ставки заробітної плати в одиницю часу - за годину, день і т.д. Це позначення має визначену перевагу в тому змісті, що нагадує нам про те, що ставка заробітної плати є ціна, виплачувана за використання одиниці послуг праці. Це також допомагає чітко розмежувати "заробітну плату" і "загальні заробітки" (останні залежать від ставки заробітної плати і запропонованого на ринку кількості чи годин тижнів послуг праці).

Необхідно також розрізняти грошову чи номінальну, і реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата - це сума грошей, отримана за годину, день, тиждень і т.д. Реальна заробітна плата - це кількість товарів і послуг, яку можна придбати на номінальну заробітну плату; реальна заробітна плата - це "купівельна спроможність" номінальної заробітної плати. Очевидно, що реальна заробітна плата залежить від номінальної заробітної плати і цін на товари, що здобуваються, і послуги. Відзначимо, що зміну реальної заробітної плати в процентному відношенні можна визначити шляхом вирахування процентної зміни в рівні цін із процентної зміни в номінальній заробітній платі. Так, підвищення номінальної заробітної плати на 9% при росту рівня цін на 5% дає приріст реальної заробітної плати на 4%. Відзначимо також, що номінальна і реальна заробітна плата не обов'язково змінюються в той самий бік. Приміром, номінальна заробітна плата може збільшитися, а реальна заробітна плата в то же самий час - зменшитися, якщо ціни на товари зростають швидше, ніж номінальна заробітна плата. До появи інших умов (обговорених особливо), будемо засновувати наш аналіз на ставках реальної заробітної плати з умовою, що рівень цін залишається постійним.

**2. Основи планування заробітної плати**

Заробітна плата - сукупність винагород у грошовій чи натуральній формі, отриманих працівниками за фактично виконану роботу, а також за періоди, що включаються в робочий час. Оскільки джерелом виплати заробітної плати є національний дохід, то величина фонду заробітної плати трудового колективу, кожного працівника повинна бути поставлена в пряму залежність від досягнутих кінцевих результатів. Планування заробітної плати повинне забезпечити:

* зріст обсягу виготовленої продукції (послуг, робіт), підвищення ефективності виробництва і його конкурентноздатності;
* підвищення матеріального добробуту працюючих.

Планування фонду заробітної плати включає розрахунок суми фонду і середньої заробітної плати як усіх працівників підприємства, так і по категоріях працюючих.

Вихідні дані для планування фонду заробітної плати:

* виробнича програма в натуральному і вартісному вираженні і її трудомісткість;
* склад і рівень кваліфікації працівників, необхідних для виконання програми;
* діюча тарифна система;
* застосовувані форми і системи оплати праці;
* норми і зони обслуговування, а також законодавчі акти по праці, що регулюють заробітну плату (рід виплат і доплат, що враховуються при оплаті праці).

До складу фонду включається основна і додаткова заробітна плата. До основної відноситься оплата праці за виконані роботи. Вона включає відрядну заробітну плату, тарифний фонд заробітної плати, премії.

До додаткової заробітної плати відносяться такі виплати працівникам підприємств, що виробляються не за виконану роботу, а відповідно до чинного законодавства (доплати за роботу в нічний час, бригадирам, за скорочений робітник день підліткам і матерям, що годують, оплата чергових і додаткових відпусток, виконання державних обов'язків, оплату за навчання учнів).

У плановий фонд заробітної плати не включаються доплати за відхилення від нормальних умов праці (плата за понаднормові роботи, простої, шлюб і т.п.).

У діючій практиці використовуються різноманітні методи формування фонду оплати праці як у цілому в підприємстві, так і по структурних підрозділах. Слід зазначити, що щонайкраще цю задачу може вирішувати нормативний метод формування фонду оплати праці. Саме даний метод використовує більшість компаній у країнах з розвинутою ринковою економікою. Однак він може бути діючим лише при наявності наступних умов: по-перше, нормативи повинні бути стабільні, довгострокові, змінюватися лише у випадку впливу на обсяг виробництва факторів, не зв'язаних із трудовими умовами колективу. По-друге, нормативи формування фонду оплати праці повинні бути не індивідуальні, а групові.

Механізм регулювання витрат на оплату містить наступні елементи:

* порядок визначення нормованої величини витрат на оплату праці, що включаються в собівартість продукції;
* порядок оподатковування витрат на оплату праці, що перевищують нормативну величину.

У країнах з розвинутою ринковою економікою як найважливіший засіб досягнення рівноваги в області зайнятості і підвищення економічної ефективності виробництва багато фахівців рекомендують переходити до гнучкої заробітної плати. На рівні народного господарства під цим розуміється зміна заробітної плати в залежності від динаміки економічних показників розвитку країни в цілому (валового національного продукту, продуктивності праці, інфляції, зовнішньоторговельного балансу), а на рівні підприємства - ув'язування заробітної плати з підсумками його господарської діяльності, ефективністю виробництва, що дуже ефективно реалізується через колективний договір.

У ньому необхідно чітко сформулювати принципи, порядок оплати праці всіх категорій працюючих, установити пряму залежність розміру оплати праці від досягнутих кінцевих результатів.

**3. Основні задачі статистики оплати праці працівників матеріального виробництва**

Головною формою розподілу по праці й основному джерелі реальних доходів трудящих є заробітна плата. У масштабі всього народного господарства заробітна плата являє собою частину національного доходу, що надходить в індивідуальне розпорядження робітників та службовців відповідно до кількості і якості витраченого ними суспільно корисної праці.

У фонд оплати праці входять виплати з фонду заробітної плати, премії з фонду матеріального заохочення й інших джерел, отримані працівниками із суспільних фондів споживання. Фонд заробітної плати включає заробітну плату, нараховану трудящим за фактично виконану ними роботу з відрядних розцінок і за відпрацьований ними час по тарифних ставках і посадових окладах.

Під фондом заробітної плати виробничих об'єднань (підприємств) варто розуміти частину їхніх витрат, що складає суму виражених у грошовій формі засобів, нарахованих працівникам за виконану ними роботу.

Найважливішими задачами статистики оплати праці є визначення розміру фонду оплати праці і факторів його формуючих у звітному періоді. Задачі ці відносяться як до фонду оплати праці працюючих, так і до динаміки елементів з якої формується зазначений фонд.

Більш конкретно задачачі статистики оплати праці в матеріальних галузях народного господарства можна позначати в такий спосіб:

1. вивчення розподілу фонду заробітної плати по окремих категоріях працюючих;
2. вивчення обсягу і складу фонду заробітної плати робітників;
3. визначення абсолютної і відносної економії (перевитрати) планованого фонду заробітної плати;
4. вивчення рівнів і динаміки оплати праці працівників;
5. вивчення утворення і використання фонду матеріального заохочення й інших спеціальних фондів преміювання;
6. вивчення співвідношень темпів росту продуктивності праці і середньої заробітної плати працюючих.

Фонд заробітної плати є найважливішим показником діяльності підприємств. Тому зіставлення фактично нарахованого фонду заробітної плати з його плановою величиною, є елементом аналізу витрати фонду заробітної плати.

З усіх виплат, що мають місце на підприємствах, у заснуваннях і організаціях до складу фонду заробітної плати включаються засоби нараховані за виконання закінчених робіт, а також оплата невідпрацьованого часу. Відповідно до трудового законодавства в цю статтю оплати включаються: оплата чергових відпусток, пільгових годин підлітків, оплата часу виконання державних обов'язків і ін.

Окремо від фонду заробітної плати враховуються інші виплати, а саме, одноразові премії за рахунок спеціальних асигнувань (премії за підсумками року, за раціоналізаторські пропозиції, за підсумками різних конкурсів виробничого змісту); премії з фонду матеріального заохочення, інші виплати (посібники по соціальному страхуванню, добові працівникам, відрядженим по виробничих питаннях, вартість спецодягу і взуття і т.п.)

Докладний перелік усіх видів виплат вхідних у фонд заробітної плати визначається відповідними державними економічними структурами (міністерство економіки, міністерство фінансів, статистичні організації).

Планований фонд заробітної плати коректується на відсоток перевиконання виробничої програми з урахуванням поправочного коефіцієнта, величина якого диференційована по галузях і коливається в межах від 0,6 до 1,2% за кожен відсоток чи перевиконання недовиконання плану по випуску продукції.

Плановий фонд заробітної плати розрахований на 100% виконання плану дорівнює 150 тис. грн. Фактично виплачено 180 тис. грн. при виконанні плану по випуску продукції на 120%



Абсолютна перевитрата заробітної плати складе 30 тис. грн. (180 - 150 = 30).

Проведемо коректування планового фонду заробітної плати на основі коефіцієнта   
0,9 : 180 х 0,9 = 162 тис. грн. - відносна перевитрата фонду заробітної плати в даному випадку складе 18 тис. грн. (180 - 162).

Для більш глибокого аналізу даних про оплату праці фонд заробітної плати робітників підрозділяється на фонд годинний, денний і повний (місячний, річний).

*Фонд годинної заробітної плати* - це заробітна плата, нарахована робітником за фактично відпрацьований час відповідно до норм виробітку і затверджених розцінок за виконану роботу. Цей фонд співвідноситься з фактичним відпрацьованим часом, врахованим у людино-годинах і тому ніякі виплати за невідпрацьований час у нього не входить. Оплата за надурочно відпрацьований час включається в годинний фонд без доплат понад нормою.

*Фонд денної заробітної плати* - це заробітна плата, нарахована робітником за відпрацьовані людино-години.

*Фонд місячної (квартальної, річний) заробітної плати* - це заробітна плата, нарахована робітником за місяць (квартал, рік). У нього входить денний фонд і інші виплати. Цей фонд розраховується тільки для робітників, але і по інших категоріях і групам працівників, а також для всього персоналу підприємства, заснування, організації. Годинний, денний і місячний фонди заробітної плати розраховуються за місяць, квартал і за рік. Фонд заробітної плати за рік дорівнює сумі фондів за всі місяці року.

Дані про годинний, денний і місячний фонди заробітної плати використовуються в статистичному аналізі в першу чергу для всебічного вивчення змін фондів під впливом визначених факторів і співвідношень між фондами.

При вивченні структури фонду заробітної плати робітників предметом аналізу статистичних даних є ступінь поширеності форм і систем оплати праці.

Основними формами оплати праці на підприємствах матеріального виробництва є відрядна і погодинна. Ці форми у свою чергу можуть бути представлені у виді визначених систем заробітної плати. Так відрядна форма оплати праці підрозділяється на пряму відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, непрямо-відрядну, акордну системи. Погодинна форма оплати праці виступає у виді простої погодинної і почасово-преміальної системи оплати праці.

У середині 80-х років широке визнання і розвиток одержала бригадна форма організації праці в промисловості, будівництві й інших галузях, форма, що стимулювала не тільки зріст продуктивності праці, але і поліпшення якісних економічних показників якось: зниження працезатрат, економії сировини і матеріалів на основі використання методів господарського розрахунку. Тому в статистичних збірниках, у звітних даних підприємств діяльність таких бригад стала предметом глибокого статистичного висвітлення й економічного аналізу.

При вивченні бригадної організації праці використовуються дані статистичної звітності про кількість бригад і чисельності робітників у них, оплачуваних по почасово-преміальної, також по прямій відрядній і відрядно-преміальній системах, оплачуваним по єдиному наказу і по індивідуальних відрядних розцінках.

**4. Утворення і використання фонду матеріального заохочення й інших спеціальних фондів преміювання**

Безпосереднє відношення до організації оплати праці має фонд матеріального заохочення, формований за рахунок відрахувань від прибутку і призначений для заохочення працівників за позитивні результати своєї роботи і свого підприємства.

Починаючи з 1965 року на державних підприємствах утворяться три фонди економічного стимулювання:

1. фонд матеріального заохочення;
2. фонд соціально-культурних заходів і житлового будівництва;
3. фонд розвитку виробництва.

Крім зазначених, на підприємствах утворяться й інші фонди цільового призначення, засоби яких використовуються для заохочення працівників відповідного колективу: за випуск товарів широкого вжитку з відходів; за прискорення науково-технічного прогресу, створення і впровадження нової техніки; за збір і здачу брухту і відходів чорних і кольорових металів; за економію палива й енергії, за використання вторинних паливно-енергетичних ресурсів, за освоєння проектних потужностей, за виготовлення продукції для експорту й ін.

Фонд матеріального заохочення виконують винятково важливу роль у стимулюванні росту продуктивності праці. Формується цей фонд за рахунок декількох джерел, найважливішими з який є наступні:

* відрахування від прибутку, отриманий у результаті основної діяльності підприємств (об'єднань);
* засоби, що відчисляються з фонду заробітної плати по діючих преміальних системах оплати праці;
* частина додаткового прибутку, отримана підприємствами від реалізації високоефективної продукції;
* частина надпланової економії по фонду заробітної плати за звітний рік за умови виконання завдань по зросту продуктивності праці і наявності надпланового прибутку.

Стимулюючий вплив фонду матеріального заохочення на розвиток господарської діяльності підприємств, об'єднань виявляється не тільки при його формуванні, але й у процесі його використання. Фонд матеріального заохочення має строго визначене призначення і використовується на наступні цілі:

* + на преміювання працівників за виконання і перевиконання виробничих завдань;
  + на виплату винагороди працівникам за загальні результати роботи з підсумків року;
  + на одноразове заохочення окремих працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань;
  + на преміювання працівників за результатами внутрішньозаводської діяльності колективу;
  + на надання одноразової допомоги працівникам підприємства;
  + на часткову оплату чергових відпусток працівників;
  + на виплату премії і заохочень за інші успіхи в роботі.

При аналізі використання фонду матеріального заохочення з'ясовуються величини і тенденції формування і витрати зазначеного фонду.

Аналітичні результати використання фонду матеріального заохочення по напрямках, структурі, категоріям працівників, у тому числі й у результаті на одного середньоспискового працівника можуть бути представлені в розгорнутому виді у формі таблиць із указівкою фактичного використання виділених засобів призначених до оплати різними категоріями працівників у зіставленні із затвердженими кошторисами витрат.

Такого роду аналітичні дані можуть служити важливою підставою для удосконалювання системи стимулювання росту продуктивності праці за рахунок використання матеріальних стимулів працівників різних професій, категорій (рабочі, ІТП, МОП, працівники непромислового персоналу).

**5. Показники рівня динамики середньої заробітної плати**

Статистичні показники величини фондів годинної, денної і місячної заробітної плати у взаємному зв'язку із показниками витрат праці в людино-годинах, людино-днях і людино-місяцях (середньоспискова чисельність) використовуються для розрахунку середньої заробітної плати робітників, що служать і інших категорій персоналу.

Середня годинна заробітна плата одного робітника визначається розподілом годинного фонду заробітної плати на число відпрацьованих людино-годин. Ця величина характеризує рівень оплати однієї людино-години фактичної роботи. Розмір середньої годинної заробітної плати знаходиться в прямій пропорційній залежності від кількості і якості праці робітника.

Середня денна заробітна плата одного робітника визначається розподілом денного фонду заробітної плати на число відпрацьованих людино-днів. Вона характеризує рівень оплати одного людини-дня фактичної роботи. Величина середньої денної заробітної плати залежить від середньої годинної заробітної плати, тривалості робочого дня і від величини доплат усередині робочого дня, не зв'язаних з відпрацьованими людино-годинами.

Середня місячна заробітна плата одного робітника визначається розподілом місячного фонду заробітної плати на середньоспискове число робітників за місяць. Цим числом характеризується рівень оплати одного робітника за місяць. Розмір середньої місячної заробітної плати залежить від середньої денної заробітної плати, тривалості робочого місяця і від величини доплат, не зв'язаних з відпрацьованими людино-днями. Середня місячна зарплата розраховується не тільки для робітників, але і для інших категорій і груп працівників, а також для всього персоналу підприємства, заснування, організації, галузі і народного господарства в цілому. Середня місячна заробітна плата може бути розрахована як середня місячна в році, тоді вона являє собою 1/12 середньої річної заробітної плати.

Усі показники середньої заробітної плати використовуються в статистичному аналізі, де кожному відведене відповідне місце й особлива роль.

Для зіставлення темпів зросту продуктивності праці і середньої заробітної плати використовується показник середньої заробітної плати, обчисленої з урахуванням виплат з фондів матеріального заохочення.

Характеристику динаміки середньої заробітної плати можна дати на основі числення індексу середньої заробітної плати. Приватний індекс середньої заробітної плати розраховується як відношення середньої заробітної плати одного робітника чи групи робітників з однаковими ознаками в рівні оплати в звітному періоді до їх середньої заробітної плати в базисному періоді часу. Загальний індекс заробітної плати перемінного складу являє собою відношення середньої заробітної плати всього складу робітників за звітний період до середньої заробітної плати базисного періоду.

Загальний індекс заробітної плати перемінного складу розраховується по формулі:



Одним з найважливіших об'єктивних вимог успішного розвитку суспільного виробництва є випереджальний зріст продуктивності праці в порівнянні зі зростом заробітної плати. З цього випливає одна з найважливіших задач статистики, виявлення темпів розвитку продуктивності праці і темпів зросту заробітної плати.

Зіставлення динаміки продуктивності праці і середньої заробітної плати здійснюється порівнянням відповідних індексів.

Перевищення індексу продуктивності праці над індексом середньої заробітної плати говорить про зменшення частки фонду заробітної плати в загальній вартості продукції, тобто означає відносну економію фонду заробітної плати.

Основним показником, що характеризує співвідношення темпів зросту продуктивності праці і его оплати є коефіцієнт визначення



де

Кіп - коефіцієнт випередження; Jw - індекс продуктивності праці;

**Jf** - індекс оплати праці;

**Q1** і **Q0** - обсяг продукції в звітному і базисному періодах;

**F1** і **F0** - фонд заробітної плати в звітному і базисному періодах;

**Т1** і **Т0** - середня облікова чисельність працівників у звітному і базисному періодах;

**Q1 / F1** і **Q0 / F0** - зарплатовіддача в звітному і базисному періодах, що характеризує вартість зробленої продукції, що приходиться на один карбованець фонду заробітної плати.

**Висновки**

На сьогоднішній день перехід до ринкових відносин, конкуренція змушують підприємства позбутися зайвих працюючих, або скоротити витрати на оплату праці. В умовах економічної трансформації заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва. Але в Україні відсутня ефективна державна політика зайнятості, зарплат і трудових доходів. Проводиться політика “заморожування” заробітної плати, що дає змогу економити витрати на робочу силу і зберігати зайву чисельність зайнятих у економіці.

Заробітна плата, як макроекономічна категорія є доходом, який формує платиспроможний попит населення, що стимулює структуру і розвиток виробництва. А відтак зниження реальних доходів працюючих, відхилення ціни на працю від її вартості призводять до звуження внутрішнього ринку, що є в свою чергу причиною скорочення виробництва.

Реформування системи оплати праці в Україні є найважливішим завданням і потребує негайного здійснення.

Удосконалення системи оплати праці повинно відбуватися в результаті оцінки величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім’ї. На сьогодні, щоб досягти цієї умови, потрібно збільшити середню заробітну плату принаймі в 5 разів. Підвищення заробітної плати повинно природно грунтуватись на підвищенні продуктивності праці, але в сучасних важких економічних умовах припустимо це зробити частково за рахунок грошової емісії. Інші джерела фінансування зарплати – це ліквідація непотрібних ланок держустанов, скорочення штатів апаратних працівників, “роздутих” в десятки разів порівняно з економічно стабільними країнами.

Необхідно змінити систему оподаткування зарплати шляхом зниження податкових ставок, стимулюючи тим самим вихід з тіньової економіки значної кількості підприємств, що збільшить надходження коштів у бюджет. Мінімальний рівень заробітної плати треба терміново і реально збільшити до рівня прожиткового мінімуму. Відповідно до декларації соціального прогресу і розвитку (ООН, 1969 р.) держава повинна забезпечити задовільний рівень життя своєму населенню.

У період інфляції в економіці країни заробітну плату слід індексувати.

В сфері матеріальної мотивації персоналу, враховуючи, що на підприємствах України склалися багаторічні традиції і певний досвід матеріального стимулювання персоналу, який не можна повністю ігнорувати, особливо на перехідному етапі до ринкових відносин, найбільш прийнятним є поєднання і доповнення вітчизняного і зарубіжного досвіду.

Реалізація цих, а в подальшому й інших заходів з удосконалення системи оплати праці в Україні дозволило б наблизити величину частки зарплати у витратах на виробництво до рівня економічно розвинутих країн, а оплату робочої сили - до европейских стандартів. Це зіграло б важливу роль у підвищенні рейтингу нашої країни.

**Використана література**

1. Єфімов М.Р., Петрова Е.В., Румянцева В.Н. Загальна теорія статистики. Підручник, - М: ИНФРА-М, 1998
2. Теорія статистики. Підручник. За редакцією Р.А. Шмойлової. - М: ИНФРА-М., 1996.
3. Федеральна цільова програма "Реформування статистики в 1997 - 2000 роках". Журнал "Питання статистики". 1997, №1.
4. Методологічні положення по статистиці. Вип. 1. Держкомстат Росії. - М., 1996.
5. Альбом наочних приладдя по загальній теорії статистики. - М.: Фінанси і статистика, 1991.
6. Альбом форм державного статистичного спостереження за діяльністю юридичних осіб, їхніх відособлених підрозділів незалежно від форм власності. Держкомстат Росії, 1995.
7. Загальна теорія статистики: статистична методологія у вивченні комерційної діяльності. Підручник під ред. Спіріна А.А., Башиної О.Э. М.: Фінанси і статистика. 1997.
8. Загальна теорія статистики. Під ред. А.Я. Боярського, Г.Л. Громико видання друге, перероблене і доповнене видавництво Московського університету. 1985.
9. Статистичний словник. Під ред. Юркова Ю.А. - М.: Фінстатінформ, 1996.
10. Статистичні щорічники.
11. Економічна статистика. Підручник. Під ред. Іванова. - М.: ИНФРА-М., 1998.
12. Соціально-економічна статистика, під ред. Г.Л. Громико. Вид. МГУ, 1989.