***.* Планування і аналіз і трудових показників**

 Методичні основуй планування продуктивності праці

Розроблення гланду продуктивності праці

Планування й аналіз чисельності працівників

Планування й аналіз заробітної плати

**МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПЛАНУВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

У ринковій економіці підвищення продуктивності праці — основ­ний чинник вирішення економічних проблем підприємства.

Зміна співвідношення між затратами робочого часу і кількістю виробленої продукції характеризує рух продуктивності праці. Рівень і динаміка продуктивності праці визначаються складною взаємодією чинників: матеріально-технічних, організаційних, економічних, соці­альних, природнокліматичних, структурних.

Для планування продуктивності праці на підприємстві можуть використовуватися вартісні й натуральні показники виробництва. Проте вимірювання продуктивності в натуральних одиницях прак­тично не застосовується через різноманітність і непорівнянність продукції. Вона часто обновлюється, змінюються її споживчі влас­тивості. Цим пояснюється повсюдне використання вартісних показ­ників. Під час планування продуктивності праці визначають рівень, темпи і фактори її зростання.

Метою планування зростання продуктивності є:

• розрахунок основних техніко-економічних показників виробни­чо-господарської діяльності підприємства на стадії підготовки і по­рівняння варіантів проекту плану;

• найповніший облік ефективності впровадження заходів плану технічного й організаційного розвитку виробництва;

• визначення ролі й завдань окремих служб, відділів та інших ви­робничих підрозділів у підвищенні продуктивності праці;

• аналіз динаміки зростання продуктивності праці.

Найпоширенішим методом планування показника підвищення продуктивності праці є планування за факторами її зростання.

Усі фактори, що впливають на підвищення продуктивності праці, можна поділити на такі:

1) структурні зрушення у виробництві, тобто зміна частки окре­мих видів продукції в загальному обсязі виробництва;

2) підвищення технічного рівня виробництва;

3) удосконалення управління організації виробництва і праці;

4) зміна обсягу виробництва продукції;

5) галузеві фактори, наприклад зміна гірничо-геологічних умов, вміст корисних речовин у руді тощо;

6) уведення в дію і освоєння нових об'єктів.

Визначаючи кількісний вплив окремих факторів на підвищення продуктивності праці, слід виходити із відносної економії чисель­ності працівників за рахунок впливу того чи іншого фактора або їх сукупності. Вихідним показником всіх планово-економічних розра­хунків є необхідна чисельність промислово-виробничого персоналу (умовна), розрахована на основі показників базисного виробітку і запланованого обсягу виробництва, тобто вона дорівнює базисній чисельності, помноженій на показник темпу зростання запланова­ного обсягу продукції. Вплив можливої економії робочої сили на підвищення продуктивності праці за окремими факторами і в ціло­му визначається за допомогою показника умовної планової чисель­ності, зменшеної за рахунок усіх факторів.

*Приклад.* У базисному періоді обсяг продукції підприємства стано­вив 2744 тис. грн., виробіток на одного працюючого — 2000 грн., а обсяг продукції на запланований період установлено в розмірі 2800 тис. грн. Чисельність працівників у плановому періоді за умови виро­бітку на рівні базисного періоду становитиме: 2800000/2000=1400 (осіб). Справжня ж потреба в працівниках буде меншою. Для її визна­чення необхідно врахувати економію робочої сили за окремими фак­торами.

Відмінності в умовах виробництва на підприємствах, а також особливості впливу на зростання продуктивності праці окремих чин­ників зумовлюють різноманітність розрахунків економії чисельності за окремими факторами. Однак можна визначити певні загальні прин­ципи цих розрахунків:

• необхідність урахування поправки на строк упровадженого за­ходу;

• в тих випадках, коли впроваджуваний захід стосується тільки частини робітників, результат множиться на відповідну частку робіт­ників у загальній їх чисельності;

• за послідовного впровадження заходів, спрямованих на еконо­мію чисельності працівників, застосовується ступінчастий метод розрахунку, тобто наступна величина зменшення відноситься не до первісної чисельності працівників, а до скороченої в результаті упро­вадження попередніх заходів.

Вплив вивільнення чисельності за рахунок кожного фактора визначаємо:



де *Еі* –– економія чисельності працюючих за даним фактором, осіб;

 *Чп* — умовна чисельність працюючих, розрахована на запланований обсяг

 виробництва за виробітком базисного року, осіб;

 *Езаг* — економія чисельності промислово-виробничого персоналу, осіб;

Величина зростання продуктивності праці в цілому за рахунок дії усіх факторів по виробничому підрозділу визначається за фор­мулою:



На рівень продуктивності праці впливають структурні зрушення у виробництві. Оскільки збільшення планових обсягів виробництва по окремих цехах неоднакове, остільки умовна чисельність працю­ючих, розрахована в цілому по підприємству, і сума умовної чисель­ності по цехах різнитиметься:

*Ечп = Чбаз · Коб · Чп*,

де *Ечп* — відносна економія чисельності промислово-виробничого персоналу;

 *Чбаз* — чисельність промислово-виробничого персоналу в окремих структурних

 підрозділах у базисному періоді, осіб;

*Коб* — коефіцієнт збільшення обсягу виробництва продукції у пла­новому періоді;

 *Чп* — умовна чисельність промислово-виробничого персоналу, розрахована в цілому по

 підприємству.

Важливим фактором зростання продуктивності праці є підвищен­ня технічного рівня виробництва, що досягається за рахунок комп­лексної механізації й автоматизації виробничих процесів, упровад­ження передової технології, модернізації діючого устаткування, зміни конструкції і технічних характеристик виробів, підвищення якості продукції, поліпшення використання матеріалів, палива та інших енергоресурсів, упровадження нових, ефективніших видів сировини, матеріалів та енергоресурсів. Зміна чисельності працівників у результаті впровадження нової техніки, технології, модерні­зації устаткування визначається порівнянням чисельності праців­ників для виконання запланованого обсягу робіт, до і після впровад­ження заходів.



де *Ечп* — відносна економія чисельності працівників, осіб;

 *М* — загальна кількість одиниць устаткування в запланованому періоді;

*М1*— кількість одиниць устаткування, що не підлягає технічно­му удосконаленню;

*М2*— кількість одиниць нового або модернізованого устаткуван­ня;

 *П* — показник підвищення продуктивності нового або модерні­зованого устаткування, %;

*Чп*— чисельність промислово-виробничого персоналу на плано­вий період, розрахована

 виходячи із виробітку базисного пе­ріоду, осіб;

*Тд* — кількість місяців дії нового або модернізованого устатку­вання;

*Тк* — календарна кількість місяців у плановому періоді;

 *К* — частка робітників, зайнятих на устаткуванні в загальній чи­сельності працівників.

Вплив комплексної механізації та автоматизації на економію праці в деяких випадках можна визначити прямим розрахунком. Вплив удосконалення організації виробництва і праці на підвищення про­дуктивності найчастіше виявляється за такими напрямами: удоско­налення управління виробництвом, скорочення втрат робочого часу (зменшення простоїв, невиходів на роботу); збільшення норм і зон обслуговування; скорочення втрат від браку; зміни в спеціалізації виробництва, не пов'язані з впровадженням нової техніки; впровад­ження прогресивних форм організації праці; зменшення кількості робітників, які не виконують норми виробітку, тощо.

Поліпшення використання робочого часу можна досягти в резуль­таті скорочення цілодобових і внутрішньозмінних втрат (простої, прогули, неявки через хворобу, у зв'язку з виконанням держобов'язків, з дозволу адміністрації тощо). Зменшення чисельності працівників за рахунок скорочення втрат робочого часу:



де *Учр* — частка робітників у загальній чисельності промислово-ви­робничого персоналу, %;

*Во* — втрати робочого часу в базисному періоді, %;

*Впл* — втрати робочого часу в плановому періоді, %.

Економія робочої сили в результаті скорочення браку і відхилень від нормальних умов роботи розраховується так само, як і при ско­роченні втрат робочого часу.

Економія затрат праці завдяки спеціалізації виробництва і збільшенню обсягу кооперованих поставок визначається з урахуван­ням частки куплених виробів і напівфабрикатів у загальному обсязі продукції:



де *Ппл* — частка кооперованих поставок у плановому періоді, %;

*Пбаз* — частка кооперованих поставок у базисному періоді, %.

Велике значення для підвищення продуктивності праці має зни­ження чисельності робітників, які не виконують норми виробітку. Розрахунок відносної економії робочої сили, досягнутої завдяки та­кому зниженню, здійснюється на основі показників середнього ви­конання норм цими робітниками, їх частки в загальній чисельності робітників і коефіцієнта виконання норм у плановому періоді:





де *Учр* –– частка робітників у загальній чисельності промислово-ви­робничого персоналу, %;

*Ечр* –– відносна економія чисельності робітників, %;

*Пн* — планове підвищення рівня виконання норм виробітку гру­пою робітників, які не

 виконують норми виробітку, %;

*Ур* — частка робітників, які не виконують норми виробітку, в за­гальній чисельності

 робітників.

Вплив на зростання продуктивності праці зміни обсягу і струк­тури виробництва здійснюється за такими напрямами, як зміна об­сягу виробництва продукції, зміна питомої ваги окремих видів про­дукції тощо. Необхідно наголосити, що пропорційно до збільшення обсягу виробництва коливається лише чисельність основних робіт­ників, і значно меншою мірою — чисельність інших категорій про­мислово-виробничого персоналу.

Даний метод планування зростання продуктивності праці є до­сить поширеним. Проте він має і серйозні вади, оскільки розраху­нок підвищення продуктивності праці за факторами найчастіше за­вищує планову чисельність робітників, що негативно впливає на підвищення продуктивності праці. У методиці планування необхід­но подолати існуючі вади, а головне — зробити її не статичною, а засобом установлення оптимального плану, який би забезпечував необхідне зростання продуктивності праці за мінімальних затрат. Доцільно було б розширити практику планування підвищення про­дуктивності праці на основі розрахунку ефективності організацій-но-технічних заходів, спрямованих на зниження трудомісткості і по­ліпшення використання робочого часу.

Під час планування зростання продуктивності праці за таким методом можна використовувати показники зниження технологіч­ної трудомісткості і зміни частки основних робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу; зниження повної трудомісткості.

Основними техніко-економічними показниками, які використо­вуються під час планування підвищення продуктивності праці, мо­жуть бути:

• нормована, фактична і планова трудомісткість усієї виробничої програми, а також розрахованої на одиницю продукції, що випус­кається;

• зниження трудомісткості від упровадження запланованих органі­заційно-технічних заходів;

• чисельність працівників за категоріями;

• баланс робочого часу працівників у базисному і плановому пе­ріодах.

Визначається залежність між показниками годинного, денного і річного виробітку, а також між виробітком робітників і працюючих.



де *Ттехнол* — трудомісткість технологічна планового обсягу робіт, роз­рахована за

 фактичними затратами праці;

 *Тз* — зниження затрат праці від упровадження організаційно-техніч­них заходів.

Розраховуючи місячну і річну продуктивність праці, слід ураху­вати середню кількість відпрацьованих годин за зміну середньо-обліковим працівником, а також середню кількість явочних днів од­ного середньооблікового працівника в плановому і базисному пе­ріодах.

Індекс зростання річної (місячної) продуктивності праці визна­чається за формулою:

*Іпр = Ірг · Ізмф · Іяв дн*,

де Іпг — індекс годинної продуктивності праці;

 Ізмф — індекс використання змінного фонду робочого часу;

Іяв дн — індекс зміни кількості явочних днів за рік у середньооб­лікового працівника.

При цьому:

 

де *Фпл* і *Фб* –– відповідно середня кількість відпрацьованих годин за зміну

 середньообліковим працівником у плановому і базово­му періодах, год.;

*Дяв пл* і *Дяв баз* — відповідно середня кількість явочних днів се­редньооблікового

 працівника в плановому і базисному періо­дах, днів.

Щоб розрахувати денну або річну (місячну) продуктивність праці на основі повної трудомісткості, необхідно індекс годинної продук­тивності праці скоригувати на індекс використання змінного і річного фонду робочого часу працюючих. Визначаючи підвищення продук­тивності праці працівників за годинною продуктивністю, яка розра­хована на основі виробничої, або технологічної, трудомісткості, необхідно врахувати вплив зміни структури кадрів виробничих або основних робітників

**РОЗРОБЛЕННЯ ПЛАНУ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

Продуктивність праці є важливим трудовим показником. Від її рівня і динаміки залежить чисельність працівників, рівень і фонд оплати праці, обсяг випуску продукції тощо. Тому планування трудових показників починається з планування продуктивності праці.

Для розроблення плану продуктивності праці необхідно мати план організаційно-технічних заходів, звітний і плановий баланси робо­чого часу одного робітника, а також дані про втрати робочого часу у звітному періоді на основі фотографій і самофотографій робочого дня, або дані табельного обліку.

Основні етапи планування продуктивності праці такі:

• аналіз рівня і динаміки продуктивності праці в попередньому періоді;

• виявлення резервів підвищення виробітку в наступному періоді;

• визначення очікуваного рівня продуктивності праці в поточно­му періоді;

• розроблення плану заходів щодо використання виявлених ре­зервів;

• розрахунок ефективності кожного заходу, спрямованого на підвищення продуктивності праці;

• визначення можливого рівня продуктивності праці в плановому періоді.

Планове зростання продуктивності праці обчислюють, порівню­ючи середній виробіток на одного працівника в плановому періоді з аналогічними показниками базисного періоду.

Метою аналізу продуктивності праці є оцінка рівня і динаміки планових і фактичних показників, виконання плану з виробітку на одного працюючого і на одного робітника, а також визначення зміни виробітку порівняно з попереднім періодом, установлення частки приросту випущеної продукції у результаті підвищення продуктив­ності праці тощо.

У процесі аналізу виявляються резерви можливого підвищення продуктивності праці в плановому періоді. Тому розроблення плану заходів, спрямованих на використання виявлених резервів, має вирі­шальне значення для виконання плану підвищення продуктивності праці. Успіх залежить від того, наскільки забезпечено його виконання необхідними ресурсами, які намічені виконавці, строки виконання тощо. Визначаючи вплив продуктивності праці на виконання плану виробництва, розраховують приріст обсягів продукції у результаті її зростання:



де *ΔПпр* — частка приросту обсягу продукції в результаті зростання продуктивності праці,

 *Δч* — приріст чисельності працюючих, %;

 *ΔQ* — приріст обсягу продукції, %.

Наступний етап аналізу — визначення впливу факторів на зрос­тання продуктивності праці. На підприємствах широко використо­вуються індексний і кореляційно-регресійний методи.

Суть першого методу полягає у виявленні впливу кожного фактора на загальний абсолютний приріст продуктивності праці. У цьому зв'язку величину середнього виробітку можна показати у вигляді таких співмножників:

*П = г · с · д · у*,

де *П* — середній річний (місячний, квартальний) виробіток продукції на одного працівника,

 грн.;

*г* — середній годинний виробіток одного робітника, грн.;

*с*  — середня тривалість робочого дня, год.;

*д* — середня кількість робочих днів, що припадає на одного робіт­ника, дні;

*у* — частка робітників у середньообліковій чисельності працівників промислово-

 виробничого персоналу, осіб.

Отже, добуток середнього годинного виробітку на середню три­валість робочого дня визначає середній денний виробіток. Перемно­живши їх на середню кількість днів роботи одного робітника, одер­жимо середню річну (місячну, квартальну) продуктивність праці одного робітника. Перемноживши останню величину на частку ро­бітників у середньообліковій чисельності промислово-виробничого персоналу, визначають рівень продуктивності праці на одного праців­ника.

Вплив кожного окремого фактора можна визначити за формулами: фактора г: відповідно належать до звітних і базисних (плано­вих) значень показників.

За допомогою кореляційно-регресивного аналізу продуктивності праці установлюється характер і ступінь залежності між рівнем про­дуктивності праці та факторами, що впливають на її величину.

Найпростіше застосування кореляційного аналізу полягає у визначенні впливу одного фактора на продуктивність праці.

*Приклад.* Визначити взаємозв'язок між коефіцієнтом механізації— фактор­на ознака х і рівнем продуктивності праці — результативна ознака по окре­мих цехах машинобудівного підприємства за даними табл. 12.1.

Таблиця 12.1

Взаємозв'язок між коефіцієнтом механізації та рівнем продуктивності праці

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Номер цеху | Коефіцієнт механізації праці (х), % | Продуктив­ність праці (у), тис. грн. | ху | х2 | у2 |
| 1 | 36 | 8,0 | 288 | 1296 | 64 |
| 2 | 34 | 8,4 | 285,6 | 1156 | 70,56 |
| 3 | 41 | 9,1 | 373,1 | 1681 | 82,81 |
| 4 | 52 | 10,1 | 525,2 | 2704 | 102,01 |
| 5 | 58 | 10,8 | 626,4 | 3364 | 116,64 |
| 6 | 61 | 11,1 | 677,1 | 3721 | 123,21 |
| 7 | 66 | 11,7 | 772,2 | 4356 | 136,89 |
| 8 | 69 | 12,6 | 869,4 | 4761 | 158,76 |
| 9 | 70 | 12,7 | 889 | 4900 | 161,29 |
| 10 | 73 | 13,1 | 956,3 | 5329 | 171,61 |
| п=10 | 560 | 107,6 | 6262,3 | 33268 | 1187,78 |

Для визначення ступеня щільності зв'язку розраховуємо ко­ефіцієнт лінійної кореляції:







Коефіцієнт лінійної кореляції свідчить про те, що ступінь щільності залежності між ознаками високий, характеризується пря­молінійним характером підвищення продуктивності праці і перебу­ває в прямій залежності від підвищення рівня механізації праці.

У зв'язку з тим, що коефіцієнт кореляції розрахований на основі невеликої кількості вихідних даних, перевіряємо його вірогідність за допомогою *t*- критерію Стюдента:



Оскільки величина *t*- критерію значно більша від 3, коефіцієнт лінійної кореляції визнано істотним.

Визначимо, як у середньому зміниться виробіток продукції на оди­ницю свого натурального виразу, якщо підвищиться рівень механі­зації праці.

Оскільки зв'язок ознак, які вивчаються, лінійний, виразимо їхню залежність рівнянням прямої:

*у = а0 + а1х.*

Щоб знайти невідомі параметри a0 і a1 розв'яжемо систему двох нормальних рівнянь:





У нашому прикладі:





За допомогою визначників розв'яжемо систему рівнянь:









Отже, залежність між рівнем продуктивності праці і коефіцієн­том механізації можна виразити рівнянням прямої лінії регресії:

*у =* 3,813 *+*0,124*x.*

Коефіцієнт регресії а1 = 0,124 свідчить про те, що підвищення на 1% коефіцієнта механізації праці сприяє підвищенню продуктивності праці на 0,241 тис. грн.

Визначаємо коефіцієнт еластичності:



Таким чином, якщо коефіцієнт механізації праці збільшиться на 1%, продуктивність праці підвищиться на 0,59%.

Вивчаючи залежність продуктивності праці від низки факторів *х1, х2, х3, ..., хп*, розв'язуємо рівняння множинної регресії:

*у = а0 + а1х1 + а2х2 + ... + апхп*.

Щоб визначити невідомі параметри *а0, а1, а2, ..., ап* розв'язуємо систему нормальних рівнянь:





.........................................................................................



Багатофакторною залежністю є зв'язок між рівнем продуктивності праці *у* і факторами *х1* і *х2*. Лінійне рівняння регресії матиме вигляд:

*у = а0 + а1х1 + а2х2.*

З системи нормальних рівнянь визначаємо шукані параметри *а0, а1, а2.*







*Приклад.* Денний виробіток у, кваліфікація х1 стаж роботи на да­ному підприємстві х2 (табл. 12.2). Визначити залежність виробітку від цих факторів.

За даними таблиці система нормальних рівнянь буде така:







Розв'язання цієї системи рівнянь дає такі результати





Таблиця 12.2

**Залежність денного виробітку від кваліфікації робітників і стажу їх роботи**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Табель­ний но­мер ро­бітника | Денний виробі­ток де­талей, шт,(у) | Тариф­ний розряд,(х) | Стаж роботи, років,(х2) | х12 | х1х2 | ух1 | х22 | ух2 | у2 |
| 1 | 13 | 2 | 3 | 4 | 6 | 26 | 9 | 39 | 169 |
| 2 | 15 | 4 | 2 | 16 | 8 | 60 | 4 | 30 | 225 |
| 3 | 23 | 5 | 4 | 25 | 20 | 115 | 16 | 92 | 529 |
| 4 | 18 | 3 | 10 | 9 | 30 | 54 | 100 | 180 | 324 |
| 5 | 16 | 6 | 18 | 36 | 108 | 96 | 324 | 288 | 256 |
| 6 | 24 | 4 | 15 | 16 | 60 | 96 | 225 | 360 | 576 |
| 7 | 20 | 3 | 4 | 9 | 12 | 60 | 16 | 80 | 400 |
| 8 | 19 | 4 | 6 | 16 | 24 | 76 | 36 | 114 | 361 |
| 9 | 15 | 2 | 2 | 4 | 4 | 30 | 4 | 30 | 225 |
| 10 | 15 | 2 | 1 | 4 | 2 | 30 | 1 | 15 | 225 |
| Е | 178 | 35 | 65 | 139 | 274 | 643 | 735 | 1228 | 3290 |





Звідси:







Рівняння множинної регресії:

*у =*13,9*+* 0,997*х1+*0,0816*х2*.

Визначаємо коефіцієнт множинної кореляції, що характеризує по­казник ступеня щільності зв'язку, який вимірює залежність між про­дуктивністю праці і сукупністю факторів, що її визначають:



де  — розрахункова продуктивність праці, одержана підстановкою у рівняння регресії

 дійсних значень факторів по *і*-й одиниці спо­стереження.

Коефіцієнт множинної кореляції в нашому прикладі обчислимо за формулою:





Це свідчить про тісний зв'язок між кваліфікацією робітників стажем роботи і денним виробітком.

У процесі розроблення плану важливо правильно визначити та­кож очікуваний рівень продуктивності праці в поточному періоді Це необхідно робити приблизно за півроку до початку планового періоду.

Якщо фактичний рівень виявиться нижчим очікуваного, то в пла­новому періоді необхідно виконати не тільки план підвищення про­дуктивності праці, а й невиконану частину завдання попереднього періоду. При заниженні планового завдання воно не стимулюватиме колектив підприємства у використанні всіх резервів підвищення продуктивності праці.

**ПЛАНУВАННЯ Й АНАЛІЗ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

Планування персоналу є складовою загального планування діяль­ності і розвитку підприємства, спрямованою на забезпечення про­порційного і динамічного розвитку персоналу. Воно передбачає визначення загальної і додаткової потреби в наступному періоді, а також розрахунок його кваліфікаційної структури.

Планування персоналу охоплює:

• прогнозування перспективних потреб підприємства в персоналі (за окремими його категоріями);

• вивчення ринку праці (ринку кваліфікованої робочої сили);

• аналіз стану робочих місць підприємства;

• розроблення програм та заходів щодо розвитку персоналу.

Кадрове планування сприяє підтримуванню конкурентоспромож­ності підприємства, необхідності його подальшого розвитку й оп­тимального використання трудових ресурсів.

Практичною основою планування персоналу на підприємстві є плани економічного і соціального розвитку колективів.

Всі працюючі на підприємстві поділяються на такі категорії: робітники, керівники, спеціалісти, службовці, охорона, учні.

Робітники, як вже зазначалося, поділяються на основних, безпо­середньо зайнятих виконанням технологічних операцій з виготовлення продукції (наприклад, на машинобудівному підприємстві — ливарники, токарі, фрезувальники, зварники тощо), і допоміжних, які виконують різні допоміжні або підсобні операції з ремонту, транс­портування, виготовлення інструменту, обслуговування енергогосподарства тощо. Робітники диференціюються також за професіями і кваліфікацією. Кожна професія поділяється на спеціальності і роз­ряди залежно від рівня кваліфікації.

На промисловому підприємстві робітники, передусім основні, є головним ядром, оскільки від них залежить обсяг, якість продукції, рівень продуктивності праці. Від роботи керівників і спеціалістів, рівня їх кваліфікації, відповідальності, творчості, виконавської і тру­дової дисципліни, ставлення до своїх обов'язків залежить ефек­тивність діяльності підприємства, рівень технічного прогресу і рівень організації виробництва.

У сучасних умовах важливим є установлення мінімальної чисель­ності, необхідної для ведення виробництва, поліпшення структури кадрів на кожному підприємстві.

Для визначення потрібної чисельності робітників, їх професій­ного і кваліфікаційного складу вихідними даними є виробнича про­грама, норми виробітку і часу, заплановане підвищення продуктив­ності праці, структура робіт. При укрупнених розрахунках загальна потреба підприємства в кадрах (*Ч*) визначається відношенням обся­гу виробництва (*Ов*) до запланованого виробітку на одного працю­ючого (*В*):

*Ч = Ов / В*.

Точніші розрахунки чисельності необхідно робити окремо за пев­ними категоріями персоналу робітників-відрядників на основі по­казників трудомісткості продукції, фонду робочого часу і рівня ви­конання норм; робітників-почасовиків — з урахуванням закріпле­них зон і трудомісткості обслуговування, норм чисельності персоналу, трудомісткості, нормованих завдань, фонду робочого часу; учнів — з урахуванням потреби в підготовці нових робітників і планових строків навчання.

Залежно від специфіки виробництва використовують різні мето­дики визначення чисельності основних робітників. Розраховуючи чисельність основних робітників за трудомісткістю робіт, насампе­ред потрібно визначити кількість робочого часу, необхідного для виконання виробничої програми. Для цього визначають кількість нормо-годин, необхідну на програму, яка дорівнює кількості про­дукції, помноженої на чинну норму часу на один виріб. Ураховую­чи, що установлені норми часу (виробітку), як правило, перевико­нуються, необхідно скоригувати потребу в нормо-годинах, розрахо­вану на підставі чинних норм часу, на коефіцієнт перевиконання цих норм.

Для визначення чисельності основних робітників необхідно та­кож визначити реальний фонд робочого часу. Для цього розроб­ляють баланс робочого часу одного робітника, в якому обчислю­ють три види робочого часу: календарний — кількість днів протягом планового року; номінальний — календарна кількість днів у плановому році з відрахуванням вихідних і святкових днів; пла­новий реальний, або ефективний, фонд робочого часу, який одер­жуємо після відрахування з номінального фонду цілоденних втрат робочого часу, пов'язаних із планованими черговими відпустка­ми, неявками з причини хвороби, відпустками у зв'язку з вагіт­ністю та пологами, виконанням службових і державних обов'язків. Якщо до планового реального фонду часу одного робітника дода­ти фактичну відпустку з дозволу адміністрації, прогули і цілодобові простої, то одержимо звітний баланс робочого часу одного робітника.

Кількість днів чергової відпустки розраховується на основі по­казників кількості працівників за категоріями і тривалості відпуст­ки окремих груп.

Неявки, пов'язані з виконанням державних і громадських обов'яз­ків, плануються на рівні їх відсотка у загальному номінальному фонді робочого часу у звітному році.

Відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами плануються на ос­нові звітних даних базисного періоду і планової зміни частки жінок у загальній чисельності всього персоналу.

Невиходи через хворобу в плановому балансі визначаються на підставі звітних даних з урахуванням поліпшення санітарно-вироб­ничої гігієни і зниження завдяки цьому хвороб.

Фактична кількість робочих днів у плановому балансі обчис­люється шляхом віднімання від номінального робочого часу неви­ходів, дозволених законом, а саме:

1) чергових і додаткових відпусток;

2) відпусток у зв'язку з вагітністю і пологами;

3) невиходів з причин виконання державних і громадських обо­в'язків.

У звітному балансі, щоб установити фактичну кількість робочих днів у році до перелічених вирахувань необхідно додати також втрати часу з причини хвороби, з дозволу адміністрації, цілодобові прогу­ли і цілодобові простої.

Після того, як установлено фактичну кількість робочих днів на рік, обчислюється середня номінальна тривалість робочого часу. Осно­вою для її розрахунку є дані про кількість або частку робітників, які мають різну тривалість робочого дня, установлену законом.

Проте ця тривалість не залишається незмінною, оскільки існу­ють ще дозволені законом втрати робочого часу на перерви жінкам, які годують дітей. Розмір цих втрат у плані визначається на основі звітних даних минулого року, скоригованих на коефіцієнт зміни част­ки жінок у загальній чисельності персоналу.

У звітний баланс включаються втрати через внутрішньозмінні простої, які визначаються за «простійними» листками. Тривалість простоїв у балансі розраховується так: за простійними листками підсумовується кількість годин, одержана сума ділиться на середньооблікову кількість робітників.

Помноживши фактичну тривалість робочого дня за звітом і за планом, одержимо реальний (ефективний) робочий час на одного робітника в годинах.

Для визначення чисельності основних робітників за трудо­місткістю розрахунок виконується за формулою:



де *Чпл* — планова чисельність основних робітників, осіб;

*Тнор* — плановий обсяг робіт, нормо-год.;

*Квн* — плановий відсоток виконання норм часу.

*Фпл* — реальний фонд робочого часу одного середньооблікового робітника, год.

На деяких дільницях чисельність окремих груп основних робіт­ників, зайнятих на одних і тих самих роботах, можна визначити за нормами виробітку:



де *Р* — плановий обсяг робіт у натуральних одиницях виміру;

*Нв* — планова норма виробітку в тих самих одиницях за 1 годину.

На апаратурних і агрегатних роботах чисельність основних робіт­ників, зайнятих контролем і спостереженням за агрегатами, визна­чається за нормами обслуговування (в хімічній, нафтопереробній, металургійній промисловості та ін.):



де *М*  — кількість одиниць устаткування;

 *З* — кількість змін;

*Коб* — коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової (в перервних

 виробництвах визначається відношенням но­мінального часу до явочного, в

 безперервних — відношен­ням календарного до явочного);

*Но* — норма обслуговування, тобто кількість одиниць устаткуван­ня, яке має

 обслуговуватися одним робітником або брига­дою робітників.



де *Ф* — фонд робочого часу (за зміну, місяць);

*Тно* — норма часу обслуговування.

Метою планування чисельності допоміжних робітників є уста­новлення найраціональніших співвідношень між основними і допо­міжними робітниками, розроблення заходів щодо зниження чисель­ності допоміжних робітників.

Своєрідність трудової діяльності допоміжних робітників обу­мовлює специфіку в методах розрахунку їх чисельності. На робо­тах, які піддаються нормуванню, а також на роботах, обсяг яких можна установити залежно від кількості обслуговуючих машин, ме­ханізмів і агрегатів чисельність допоміжних робітників розрахо­вується тими самими методами, що й чисельність основних робіт­ників за трудомісткістю робіт, нормами виробітку, нормами обслу­говування.

У тих випадках, коли виробничий об'єкт або устаткування об­слуговується групою робітників і розміщення їх всередині об'єкта не визначається, розрахунок чисельності здійснюється за нормати­вами.

Нормативи чисельності визначаються через норми обслуговуван­ня або норми часу обслуговування.

 або 

де *Р* — обсяг робіт;

 *Но* — норма обслуговування, виражена в таких самих одиницях, що й обсяг роботи;

 *Ф* — фонд робочого часу (за зміну, місяць);

*Тно* — норма часу обслуговування для відповідного періоду.

Чисельність допоміжних робітників, для яких не можна устано­вити обсяг робіт, норму обслуговування, розраховується за робочи­ми місцями. Сюди можна віднести: кранівників, комірників, комп­лектувальників та ін.

Розрахунок можна зробити за формулою:



де *О* — кількість робочих місць;

 *З* — число змін;

*Коб* — коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової.

Подальше удосконалення нормування має сприяти ширшому впровадженню методів планування чисельності допоміжних робіт­ників за трудомісткістю виконуваних робіт і нормативами обслуго­вування.

Для розрахунку чисельності спеціалістів найчастіше використо­вують нормативний метод, який грунтується на застосуванні норма­тивів навантаження, обслуговування, керованості і чисельності спе­ціалістів.

Нормативи навантаження й обслуговування можуть застосо­вуватися в галузях невиробничої сфери (наприклад, в охороні здо­ров'я, освіті, побутовому обслуговуванні та ін.). Нормативи чисель­ності спеціалістів доцільно застосовувати на підприємствах галу­зей матеріального виробництва. Вони передбачають установлення залежності між кількісними і якісними показниками діяльності кадрів спеціалістів і основними техніко-економічними показника­ми діяльності підприємства, такими як номенклатура або асорти­мент продукції, продуктивність праці, вартість основних виробни­чих фондів та ін.



де *Нч*—норматив чисельності спеціалістів з вищою або середньою спе­ціальною освітою;

*Чс* — чисельність спеціалістів;

 *І* — значення вибраного техніко-економічного показника діяль­ності підприємства.

На підприємствах дедалі більшого поширення набуває викорис­тання штатно-номенклатурного методу, який грунтується на плано­вих показниках розвитку виробництва, типових структурах і шта­тах, а також номенклатурах посад, що підлягають заміщенню спе­ціалістами з вищою і середньою спеціальною освітою. За допомогою цього методу можна визначити як кількісну потребу в спеціалістах на основі штатних розкладів, так і якісну — на основі типової но­менклатури посад, що визначає рівень класифікації і профіль підго­товки спеціалістів.

Типова номенклатура посад розробляється на всіх рівнях управ­ління — від підприємства до міністерства і є вихідною базою нор­мативів насиченості спеціалістами і потреби в них у розрізі спе­ціальностей.

Нормативний коефіцієнт насиченості в кожному плановому пері­оді розраховується відношенням нормативної чисельності спе­ціалістів до середньооблікової чисельності працівників. Загальна потреба визначається множенням нормативного кое­фіцієнта насиченості спеціалістами (Кн) на планову чисельність пра­цівників у даному році (Чпп):

*Чс = Кн\*Чпп*.

На підприємствах аналізується виконання плану з чисельності і складу працівників. Метою цього аналізу є:

• визначення відповідності між фактичною і плановою чисель­ністю працівників загалом і за окремими категоріями;

• розподіл працівників за характером виробництва (основне й до­поміжне);

• визначення складу працівників за статтю, стажем, віком і ос­вітою;

• з'ясування причин відхилення фактичної чисельності від пла­нової;

• установлення якісних змін у складі працівників;

• виявлення розмірів і причин плинності.

Для визначення відповідності між фактичною чисельністю пра­цівників за кожною категорією і плановою необхідно визначити аб­солютні й відносні надлишки або недостачу працівників. Абсолютні величини надлишку або недостачі дорівнюють різниці між фактич­ною і плановою чисельністю. Відносний надлишок або відносна недостача визначаються з урахуванням виконання плану випуску продукції.

*Приклад.* Планова чисельність робітників становить 4000 осіб, а фактична — 4200 осіб. При цьому план випуску продукції виконано на 110%. Абсолют­ний надлишок дорівнюватиме 200 осіб (4200 - 4000). Такою самою буде відносна недостача 4200 - (4000- 110 / 100) = - 200 осіб.

Детальний аналіз чисельності за структурою персоналу дає змо­гу виявити тенденцію в зміні чисельності працівників. У резуль­таті аналізу складу робітників за професіями і кваліфікаціями ви­значають середній кваліфікаційний розряд. Наприклад, середній розряд робітників — 2,64, а робіт — 2,34; якщо середній розряд робіт нижчий середнього розряду робітників, то в цьому разі не­обхідно завантажувати підприємство важчою і складнішою робо­тою, інакше підприємство муситиме доплачувати тим робітникам, розряд яких вищий від розряду виконуваної ними роботи. Це при­зведе до перевитрат фонду заробітної плати і зростання собівар­тості продукції. Якщо середній розряд робіт вищий, ніж середній розряд робітників, то необхідно скласти план підготовки і підвищення кваліфікації працівників на підприємстві за спеціальностя­ми і категоріями.

Відповідність керівників і спеціалістів кваліфікаційній категорії можна визначити за результатами атестації з допомогою аналітич­ного показника — середнього атестаційного балу:



де Аб — середній атестаційний бал даної функціональної групи керів­ників, спеціалістів і

 службовців;

 Б — конкретний атестаційний бал;

 Ч — чисельність керівників, спеціалістів і службовців, які мають даний атестаційний

 бал (за трибальною системою — «відмін­но», «добре», «задовільно»).

Окремо визначається додаткова потреба в кваліфікованих робіт­никах і спеціалістах. Методика обчислення такої потреби — розроб­лення балансових розрахунків.

Балансові розрахунки на підприємствах є складовою комплекс­них планів економічного і соціального розвитку. Вони тісно пов'я­зані з перспективами розвитку виробництва, з впровадженням органі­заційно-технічних заходів.

Додаткова потреба підприємства в робітниках окремих профе­сійно-кваліфікаційних груп визначається як різниця між фактич­ною чисельністю робітників, скоригованою на припущене в роз­рахунковому періоді зменшення робітників, і чисельністю, роз­рахованою на перспективний період. Кількісна величина зміни чисельності робітників у запланованому періоді може бути зі зна­ком «плюс», що свідчить про додаткову потребу в кадрах за окре­мими професійно-кваліфікаційними групами. На цій основі виз­начають потребу в підготовці і підвищенні кваліфікації кадрів. У разі знаку «мінус» загальна потреба у даній професійно-кваліфі­каційній групі зменшується. Це обумовлює вивільнення робіт­ників.

На підприємствах доцільно додаткову потребу забезпечувати передусім через перепідготовку і підвищення кваліфікації своїх робітників. Для цього необхідно провести аналіз фактичного професійно-кваліфікаційного складу робітників з урахуванням зменшення чисельності деяких робітників, які в запланованому періоді залишаються на підприємстві або будуть вивільнені за окремими професійно-кваліфікаційними групами. На стадії аналізу визначається потреба в підвищенні кваліфікації і перепідго­товці робітників підприємства. Це створює передумови для їхнього успішного професійно-кваліфікаційного просування, виявлення контингенту зайнятих некваліфікованою, низько кваліфікованою і непривабливою працею. На базі цього розроб­ляється план підвищення професійно-кваліфікаційного рівня робітників.

У балансовому розрахунку суттєвим є визначення величини на­ступного зменшення робітників і величини залучення кадрів за про­фесійно-кваліфікаційними групами.

Розроблення балансового методу планування з урахуванням по­питу і пропозиції робочої сили на ринку праці, технічного розвитку, змін у характері і сутності праці, у професійно-кваліфікаційному складі працівників дає можливість забезпечити необхідні темпи і пропорції розширеного відтворення робочої сили.

У разі виявлення потреби в кваліфікованих робітниках необхід­но визначити коло осіб, які належать до кваліфікованих робочих кадрів. Доцільно виділити три групи кваліфікації робітників залеж­но від розрядів: малокваліфіковані (І—II розряди), кваліфіковані (III—IV розряди), висококваліфіковані (V—VIII розряди).

Відповідність кваліфікаційним вимогам робочих місць і кваліфі­кації робітників характеризується коефіцієнтом, що визначається відношенням кількості робітників, які посідають робочі місця згідно з кваліфікаційними вимогами, до необхідної кількості робітників.

На основі даних про додаткову потребу в робітниках визначають необхідну кількість учнів у професійно-технічних навчальних зак­ладах.

Загальна потреба в спеціалістах і службовцях визначається залежно від трудомісткості закріплених функцій, норм керова­ності, рівня механізації управління і з урахуванням типових штатних розкладів. Загальна потреба в спеціалістах (Чс) являє собою суму чисельності спеціалістів на підприємстві на поча­ток запланованого періоду (Чсб) і величини додаткової потреби в спеціалістах (Де):

*Чс = Чсб + Дс*.

Розраховуючи потребу в спеціалістах, треба науково обгрунтова­но визначити необхідну потребу на приріст (або зменшення) посад, що заміщуються спеціалістами у зв'язку з розширенням обсягу робіт; на часткову заміну практиків, які обіймають посади спеціалістів з вищою і середньою спеціальною освітою, на покриття природного

вибування працівників, які обіймають посади спеціалістів і керів­ників.

Додаткова потреба у прирості посад являє собою різницю між загальною потребою в спеціалістах запланованого і базового пе­ріодів.

**ПЛАНУВАННЯ Й АНАЛІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

Планування заробітної плати включає планування фонду заробітної плати і середньої заробітної плати.

***Плановий фонд заробітної плати*** — це вся сума коштів, що виділяється для оплати праці працівників у запланованому періоді.

Розрізняють планування фонду заробітної плати за норматива­ми і детальне планування фонду заробітної плати за елементами його структури.

За нормативного планування для визначення розміру розрахун­кової величини фонду оплати праці може застосовуватися базовий фонд оплати, що склався у попередньому періоді (році) з урахуван­ням фактичних фінансових можливостей та нормативу його приро­сту. Згідно із Законом «Про оплату праці» в Україні в галузевих уго­дах мали визначатися умови зростання фондів оплати праці. Умова­ми зростання фондів оплати праці на галузевому рівні можуть бути:

• зростання обсягів виробництва;

• зростання продуктивності праці;

• зниження витрат на одну гривню собівартості продукції тощо.

Норматив приросту цього фонду не може бути більшим одного відсотка за кожен відсоток зростання обсягів виробництва, про­дуктивності праці або зниження витрат на 1 гривню продукції тощо.

На рівні підприємства під час укладання колективного договору визначається механізм формування і регулювання фонду оплати.

Регулювання розмірів фонду оплати праці на підприємстві може здійснюватися шляхом установлення:

• нормативного співвідношення темпів приросту середньої заро­бітної плати та продуктивності праці;

• нормативного співвідношення темпів приросту фонду оплати праці і обсягів продукції, робіт, послуг.

Розміри коштів на оплату праці визначаються на основі норма­тивів приросту за кожну одиницю показника, прийнятого для оцін­ки діяльності підприємства, або за нормативом на одиницю продукції у натуральному виразі. Приріст фонду оплати праці доцільно ув'язувати не тільки з по­казниками, які характеризують обсяги виробництва, а й з основни­ми якісними показниками, зростанням продуктивності праці, зни­женням витрат на одну гривню продукції.

Фонд оплати праці на основі нормативів його приросту обчис­люється за формулою:



де *ФОПбаз* — фонд оплати праці у попередньому періоді;

*Н1, H2, Н3* — нормативи приросту фонду оплати праці відповідно за приріст обсягів

 виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на одну гривню

 продукції;

*Е1, Е2, Е3* — відповідно приріст обсягів виробництва, продуктив­ності праці, зниження

 витрат на одну гривню про­дукції.

У тих випадках, коли структура продукції, що випускається, од­норідна за своїм складом і має досить стійкий характер, що вик­лючає можливість різкої зміни частки у загальному обсязі зарплатоємних видів продукції, використовують рівневий норматив для розрахунку фонду оплати праці:

*ФОП = Н \* О*,

де *Н* — норматив фонду оплати праці на одиницю продукції у нату­ральному виразі або на

 одиницю обсягу, прийнятого для об­числення продуктивності праці;

*О* — обсяг виробництва.

Поелементний розрахунок заробітної плати здійснюється за ка­тегоріями працівників.

Найбільш трудомістким є визначення планового фонду оплати праці робітників. Його планування здійснюється за такими напря­мами: планування годинного, денного і місячного (квартального, річного) фондів.

***Годинний фонд*** — охоплює всі види оплат за фактично відпра­цьований час і складається із заробітної плати за відпрацьований час за відрядними розцінками, тарифними ставками, з премій відряд­никам і почасовикам, доплат за умови та інтенсивність праці, за ро­боту в нічний час, незвільненим бригадирам за керівництво брига­дою, за навчання учнів і надбавки за професійну майстерність.

У ***денний фонд***, окрім годинного фонду заробітної плати, вхо­дить доплата підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв для годування дітей.

***Місячний (квартальний, річний)*** складається з денного фонду заробітної плати, оплати чергових і додаткових відпусток, оплати за час виконання державних і громадських обов'язків, доплати за ви­слугу років і вихідної допомоги, заробітної плати працівників, відряджених на інші підприємства або на навчання.

Планові фонди заробітної плати відрізняються від звітних, ос­кільки останні передбачають виплати, пов'язані з недостатнім рівнем організації праці і відхиленням від нормальних умов роботи (опла­та внутрішньозмінних простоїв і понаднормових робіт, оплата ціло­денних простоїв та ін.).

Основними етапами визначення планового фонду заробітної пла­ти є:

1) розрахунок фонду прямої заробітної плати;

2) розрахунок доплат у годинний, денний і місячний фонди заро­бітної плати.

У фонд прямої заробітної плати робітників включаються суми коштів, нараховані за відрядними розцінками робітникам-відрядникам і за тарифними ставками — робітникам-почасовикам.

Фонд прямої заробітної плати основних робітників-відрядників можна визначити, виходячи із виробничої програми і витрат по за­робітній платі на одиницю продукції. На підприємствах часто зас­тосовується метод визначення прямого фонду заробітної плати ос­новних робітників-відрядників за трудомісткістю запланованої продукції. При цьому трудомісткість необхідно визначати з ураху­ванням відсотка її зниження у результаті здійснення організаційно-технічних заходів. Помноживши кількість нормо-годин за окреми­ми видами робіт і розрядами на відповідну тарифну ставку і підсу­мувавши результат, одержуємо основний фонд заробітної плати робітників-відрядників.

Прямий фонд заробітної плати допоміжних робітників-відряд­ників розраховується так само, як і для основних робітників-відряд­ників, але при цьому враховується обсяг допоміжних робіт. Розраху­нок прямого фонду робітників-почасовиків здійснюється залежно від чисельності робітників, їх тарифної ставки і кількості робочих днів у плановому періоді.

Крім основного фонду заробітної плати робітників, необхідно також визначити премії, доплати, що входять до складу годинного, денного і річного фондів.

Сума премій відрядникам і почасовикам визначається на основі чинних преміальних положень на підприємствах. Розрахунок премій здійснюється на основі таких показників: кількості робітників, які оплачуються за преміальною системою, заробітної плати за відрядними розцінками або тарифними ставка­ми, а також показників, за які преміюються робітники. Оскільки різні групи робітників преміюються за різні показники, розміри премій визначаються за кожною групою робітників, які преміюються за одні й ті ж самі показники.



де  — загальна сума премій;

*Звідр, Зпочас* — відповідно основний відрядний і почасовий фонд заробітної плати, грн.;

 *Пр1, Пр2* — розмір (норматив) премії відповідно відрядників і почасовиків.

Загальна сума доплат за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних, і за надмірну інтенсивність праці визначається за по­казниками чисельності робітників, які працюють у важких і шкідли­вих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці і одержу­ють відповідний розмір доплат, їх середньої годинної тарифної став­ки, розмірів доплат у відсотках до тарифної ставки і фонду робочого часу.



де *Ду* — сума доплат за умови та інтенсивність праці;

*Ті*  — годинна тарифна ставка робітників відповідного розряду, грн.;

*Дрі* — розмір і-ої доплати в % до тарифної ставки (4, 8, 12, 16, 20, 24%);

*Чр*; — чисельність робітників, які одержують певний розмір доплат, осіб.

За професійну майстерність загальна сума надбавок визначаєть­ся за показниками чисельності робітників за розрядами, які одержу­ють ці надбавки, установлених розмірів надбавок за розрядами, го­динними тарифними ставками робітників відповідного розряду, а також фонду робочого часу:



де *Нм* — сума надбавок за професійну майстерність, грн.;

*Нрі* — розмір надбавки в % до тарифної ставки (III розряд — до 12%; IV розряд —до16%;

 V — до 20%; VI і вищі розряди –24%).

Щоб визначити суму доплат за роботу в нічний (вечірній) час, необхідно знати розмір доплат, середню тарифну ставку робітників і фонд нічного (вечірнього) часу:

*Дн = Ті • Фн • Кн ,*

де *Дн* — сума доплат за роботу в нічний (вечірній) час, грн.;

 *Фн* — фонд нічного (вечірнього) часу;

*Кн* — коефіцієнт доплат до тарифних ставок за кожний час нічної (вечірньої) роботи.

Сума доплат не звільненим від основної роботи бригадирам роз­раховується на основі установленого абсолютного розміру доплати залежно від чисельності робітників у бригаді і кількості відповідних бригад:



де *Дрі* — розмір і-ї доплати бригадирам за керівництво бригадою, грн.;

*Кб*, — кількість бригад і-ї групи;

12 — кількість місяців у році.

Сума доплат за навчання учнів (*Дн*) визначається множенням вартості навчання одного учня на їхню кількість у плановому періоді.

Оплата праці підлітків за скорочений робочий день здійснюєть­ся як за повний робочий день робітників відповідних категорій. Розмір цих доплат залежить від числа підлітків, кількості пільго­вих годин і робочих днів у плановому періоді, їхньої середньої го­динної заробітної плати. Оплата перерв на годування дітей визна­чається з урахуванням величини цих перерв і середньої годинної заробітної плати.

Розмір оплати чергових і додаткових відпусток розраховується за показниками фонду денної заробітної плати, середньої тривалості відпусток і корисного річного (планового) фонду робочого часу. Розмір оплати часу виконання державних і громадських обов'язків визначається на основі середньоденної заробітної плати і загальної кількості невиходів з цієї причини.

Сума вихідних допомог розраховується для робітників, призва­них до армії, за показниками їх чисельності і середньоденного заро­бітку за два тижні (10 днів).

У деяких галузях економіки для окремих категорій працівників установлюються одноразові винагороди за вислугу років, розмір яких визначається на основі планового тарифного фонду заробітної пла­ти і запланованої величини одноразової винагороди у відсотках до тарифної заробітної плати.

Доплати за багатоверстатне обслуговування і за суміщення про­фесій не плануються і виплачуються з фонду заробітної плати.

Фонд заробітної плати керівників, спеціалістів, службовців виз­начається на основі даних про їх чисельність та їхні посадові окла­ди згідно зі штатним розкладом і складається з виплат за посадови­ми окладами, премій, доплат за умови праці і роботу в нічний (вечірній) час.

Після установлення фондів заробітної плати визначається рівень середньої заробітної плати для всіх категорій праців­ників.

Середня заробітна плата одного працівника промислово-вироб­ничого персоналу визначається діленням планового фонду заробіт­ної плати на чисельність промислово-виробничого персоналу у відповідному періоді.

Для робітників установлюється середньогодинна і середньо­річна заробітна плата. Середньогодинна заробітна плата визна­чається діленням годинного фонду заробітної плати на кількість годин роботи, що мають бути відпрацьовані в плановому періоді; середня денна — діленням денного фонду заробітної плати на кількість людино-днів, що мають бути відпрацьовані в планово­му періоді; середньомісячна (квартальна, річна) — діленням місячного (квартального, річного) фонду заробітної плати на середньооблікову кількість робітників у відповідному плановому періоді.

Визначаючи середню заробітну плату, необхідно виходити із прин­ципу, що зростання продуктивності праці має забезпечувати збільшення фонду накопичення і сприяти зростанню матеріального добробуту працівників. Цього можна досягти лише тоді, коли підви­щення продуктивності праці випереджатиме зростання середньої заробітної плати.

Аналіз виконання плану використання фонду заробітної плати здійснюється за такими напрямами:

• вивчення використання фондів заробітної плати й установлен­ня причин відхилення фактично витрачених фондів заробітної пла­ти від планової величини;

• зіставлення темпів зростання заробітної плати працівника з темпами підвищення його продуктивності праці, виявлення при­чин відхилення середньої заробітної плати від планових показ­ників;

• розроблення заходів щодо поліпшення використання фонду за­робітної плати окремих категорій працівників.

Під час аналізу витрачання фонду заробітної плати необхідно вивчити вплив асортиментних зрушень у виробничій програмі. Зміни планового асортименту впливають на витрати заробітної плати. Якщо підприємство виконує план, випускаючи менш трудомістку продук­цію, то в цьому разі зменшуються витрати на заробітну плату, якщо ж підприємство виконує план, збільшивши випуск трудомісткої про­дукції — вони збільшуються. Так само впливають на зміну (змен­шення або збільшення) витрачання фонду заробітної плати зміни обсягу кооперованих поставок. Зменшення обсягу кооперованих поставок збільшує витрати праці, а отже, і витрати на заробітну плату, і навпаки.

Перевитрата фонду заробітної плати свідчить про певні вади в існуючій організації виробництва і праці, маркетинговій діяльності. Тому необхідно з'ясувати причини і накреслити конкретні заходи щодо їх усунення.

Важливою частиною аналізу витрачання фонду заробітної плати підприємства є аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати і продуктивності праці. Однією з умов зниження витрат заробітної плати на виробництво продукції, зниження її со­бівартості і збільшення внутрішніх нагромаджень є випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням середньої заробітної плати. Недотримання цієї умови неминуче викликає зро­стання собівартості продукції через перевитрати фондів заробітної плати.