

Тема 10: Планування праці.

План викладу матеріалу.

- 1.Методика планування праці.
- 2.Планування зростання продуктивності праці.
- 3.Планування чисельності і структури кадрів.
- 4.Планування заробітної плати.

План по праці складається з двох розділів:

- промислово-виробнича діяльність,
- промислова група

Перший розділ містить такі планові показники:

- зростання продуктивності праці (планується в грошових одиницях і у відсотках до попереднього періоду);
- чисельність ППП;
- нормативи витрат зарплати на одиницю продукції за показником, що застосовується для планування продуктивності праці;
- фонд заробітної плати;
- фонд матеріального заохочення;
- середня заробітна плата з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення;
- фонд зарплати не облікового (позаштатного) складу.

При плануванні продуктивності праці у вітчизняних організаціях застосовуються два методи: метод прямого рахунку і метод планування за факторами.

За допомогою методу прямого рахунку розраховується можливе зменшення чисельності персоналу під впливом конкретних організаційних і технічних заходів. При цьому спочатку визначається планова чисельність персоналу за окремими категоріями з урахуванням її можливого скорочення в результаті впровадження запланованих заходів. Потім на підставі розрахованої планової чисельності персоналу і планового випуску продукції обчислюється рівень продуктивності праці і темпи її зростання в порівнянні з базовим періодом.

В умовах ринку перевага має бути віддана другому методу планування продуктивності праці, тому що він дозволяє виділити вплив зовнішніх факторів, що не залежать від організації. Застосування методу планування за факторами припускає, насамперед, чітку класифікацію факторів, єдину для всіх рівнів управління.

Планування чисельності працівників підприємств пов'язано з показником використання робочого часу упродовж року, вимірюваним у людино-годинах і людино-днях.

Одним із необхідних інструментів такого планування є розрахунок балансу робочого часу одного робітника. (Для інших категорій баланс, як правило не складається).

На практиці застосовуються різні методи планування чисельності працюючих. Зокрема: укрупнений метод, планування за категоріями працюючих на основі трудомісткості, нормативів чисельності і норм обслуговування й т.ін.

Укрупнені методи планування чисельності працюючих.

Методи планування чисельності працюючих пов'язані з безпосереднім використанням показників обсягу продукції і продуктивності праці.

Планова чисельність працюючих може бути встановлена:

- прямим розрахунком як відношення планового обсягу продукції до планової величини продуктивності праці;
- індексним методом. Спочатку встановлюється індекс планової зміни (зростання чи зменшення) чисельності працюючих, що обчислюється як відношення темпу зростання планового обсягу продукції до темпу планового зростання продуктивності праці. З урахуванням цього індексу і базисної чисельності визначається кількість працюючих;
- шляхом розрахунку в плані можливого зростання продуктивності праці під впливом різних факторів.

Розрахунок проводиться в такій послідовності:

- визначається вихідна чисельність у плановому періоді по базисному виробленню з урахуванням зростання обсягу продукції.;
- розробляється зміна вигідної чисельності працюючих під впливом різних факторів зростання продуктивності праці.

Визначається планова чисельність працюючих

Планування чисельності робітників.

Планування чисельності робітників здійснюється різними методами.

Розрахунок чисельності за трудомісткістю робіт.

Цей метод застосовується для визначення планової чисельності робітників, праця яких визначається за нормами часу на одиницю продукції робіт. Його основою є планова нормована трудомісткість продукції, яка випускається, що визначається за плановим нормативом трудових витрат на одиницю продукції, помноженим на плановий випуск продукції.

Планування чисельності робітників за явочним часом.

У ряді випадків планову чисельність робітників можна визначити за явочним складом і плановим фондом часу. Для цього необхідно розрахувати число робочих місць на зміну, на добу і на підміну робітників, відсутніх з поважних причин.

Явочне число робітників на зміну – це нормативна чисельність робітників для виконання змінного виробничого завдання з випуску продукції.

При двозмінному режимі роботи явочний склад збільшується на два і коректується на коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу – 0,94.

Планування чисельності робітників за числом робочих місць і нормам обслуговування.

При цьому методі планування визначається загальна кількість об'єктів обслуговування із рахуванням змінності. Частка від розподілу цієї кількості на норму обслуговування складає явочне число робітників.

Планування чисельності керівників, фахівців і службовців.

Нині при плануванні чисельності керівників фахівців і службовців дедалі ширше застосовуються методи розрахунку за нормативними документами, що її регламентують.

Погодинний фонд зарплати являє собою оплату за зроблену продукцію чи за обсяг робіт, за фактично відпрацьований час (людино-години) посезонними робітниками, а також за виконання спеціальних функцій у робочий час.

Поденний фонд заробітної плати – це оплата за час, який належить відпрацювати у людино-днях.. До його складу, крім фонду годинної зарплати, входять доплати підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв у роботі матерів, які годують малят, оплата тимчасового сумісництва, за поєднання професій.

Місячний (річний) фонд заробітної плати – це весь фонд заробітної плати, нарахований робітникам підприємства.

Погодинний фонд зарплати являє собою оплату за зроблену продукцію чи за обсяг робіт, за фактично відпрацьований час (людино-години) посезонними робітниками, а також за виконання спеціальних функцій у робочий час.

Він включає: оплату за відпрацьований час за тарифними ставками і відрядними розцінками, премії за підрядними і почасово-преміальними системами, доплати за роботи в нічний час, доплати за керівництво бригадою і навчання учнів.

Поденний фонд заробітної плати — це оплата за час, який належить відпрацювати у людино-днях. До його складу, крім фонду годинної зарплати, входять доплати підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв у роботі матерів, які годують малят, оплата тимчасового сумісництва, за поєднання професій.

Місячний (річний) фонд заробітної плати

— це весь фонд заробітної плати,
нарахований робітникам підприємства.

Він включає: фонд поденної зарплати; оплату відпусток; оплату часу, витраченого на виконання держзобов'язань; виплати допомог, заробітної плати працівникам, оплату відряджень до інших підприємств чи на навчання; оплату за вислугу років і т. ін.

Планування фонду заробітної плати за категоріями працюючих

Планування фонду заробітної плати здійснюється за категоріями працюючих, при цьому застосовуються диференційовані й укрупнені методи розрахунку.

Диференційований метод розрахунку — це розрахунок фонду зарплати за елементами його структури за кожною категорією працюючих при внутрішньозаводському плануванні. Він точний і дає достовірні результати про необхідний фонд зарплати, починається з встановлення прямої (основної) заробітної плати, потім визначають фонд погодинний, поденний і помісячний (річний).

Фонд зарплати робітників-підрядників
визначається множенням штучної підрядної
розцінки на обсяг завдання з випуску
продукції (обсягу робіт).

Фонд зарплати робітників-підрядників може
визначатися і на основі планової
нормативної трудомісткості виробничої
програми. Спочатку визначається планова
трудомісткість для окремих видів робіт і
розрядів, а потім вона збільшується на
відповідну тарифну ставку.

При розрахунку планового фонду зарплати погодинних робітників виходять з їх чисельності і кількості годин (чи днів), як належить відпрацювати за відповідними тарифними ставками.

Фонд зарплати погодинних робітників можна розрахувати аналогічно з використанням середньої тарифної ставки.

Для робітників, праця яких оплачується погодинно на основі визначених їм місячних окладів, фонд зарплати за тарифами визначається множенням встановленого окладу на число місяців роботи в плановому періоді і на кількість працюючих.

Для визначення погодинного фонду зарплати додають розрахунок розміру премій і різних доплат.

Сума премій розраховується виходячи з діючих на підприємстві преміальних положень по кожній групі робітників, яких преміюють на підставі планованих показників роботи і розміру премій, встановлених у % до заробітної плати.

Сума доплат за роботу в другу і третю зміни визначається відповідно до чинного законодавства з урахуванням тарифних ставок і кількості годин, затрачених на цю роботу. Її розраховують на підставі числа робітників за планом і графіком виходів на роботу. Розрахунок розробляється окремо для робітників-підрядників і погодинних робітників.

Доплата не звільненим бригадирам за керівництво бригадою визначена трудовим законодавством у відсотках до тарифної ставки.

Доплата за роботу у святкові дні планується тільки для безупинних виробництв.

Ця робота оплачується в подвійному розмірі: підрядникам — за подвійними відрядними розцінками, погодинним робітникам — у розмірі подвійної годинної тарифної ставки. Розрахунок доплат визначається окремо для підрядників і погодинних робітників з урахуванням того, що в одинарному розмірі оплата праці вже проведена через бюджет чи часу випуску продукції за прямою оплатою.

Для визначення фонду денної зарплати робітників потрібно до фонду погодинної заробітної плати додати доплати, що входять у денний фонд зарплати. Розрахунок цих доплат провадиться, виходячи з тарифних ставок, чисельності працівників, які одержують доплати, і фонду часу.

Місячний (річний) фонд заробітної плати робітників складається з денного фонду, фонду оплати чергових і додаткових відпусток та інших доплат у плановому періоді. Фонд оплати чергових і додаткових відпусток обчислюється за середньою їхньою тривалістю, кількістю робочих днів у році одного робітника і фонду денної заробітної плати.

Планування фонду заробітної плати керівників, фахівців і службовців здійснюється на основі даних про чисельність і посадові оклади згідно зі штатним розкладом з урахуванням невиходів через хворобу, а також установлених надбавок і доплат.

Фонд заробітної плати непромислової групи розраховується виходячи з затверджених штатних розкладів, посадових окладів, тарифних ставок в такий самий спосіб, як і фонд зарплати аналогічних груп промислового персоналу.