

ТЕМА:

План з праці і заробітної плати

Питання 1

Зміст і завдання плану з праці й заробітної плати

Розділи плану з праці і заробітної плати:

- *Підвищення продуктивності праці*
- *Планування кількості персоналу по категоріях*
- *Планування фонду заробітної плати*
- *План підготовки і підвищення кваліфікації персоналу*

Завдання плану з праці і заробітної плати:

- встановлення оптимального співвідношення між кількістю різних категорій працівників підприємства;
- зниження трудомісткості за рахунок вдосконалення техніки і технології, підвищення технічного рівня виробництва;
- забезпечення приросту випуску продукції без збільшення кількості персоналу;
- вдосконалення форм і систем заробітної плати;
- встановлення найраціональнішого співвідношення в оплаті праці окремих категорій працівників відповідно до кількості та якості їхньої праці;
- ув'язування показників з оплати праці й заробітної плати з іншими показниками поточного плану;
- дотримання співвідношення між зростанням продуктивності праці і зростанням заробітної плати.

Інформаційна база для розробки плану з праці і заробітної плати:

- *матеріали аналізу стану використання трудових ресурсів, продуктивності праці й ефективності стимулювання персоналу підприємства;*
- *матеріали дослідження й прогнозування кон'юнктури ринку праці в регіоні діяльності підприємства;*
- *законодавчі та нормативні акти, які регулюють трудові відносини і встановлюють державні гарантії з питань праці та її оплати, прогноз очікуваних змін у даному питанні;*
- *стратегічний план розвитку підприємства;*
- *інформація про режим роботи підприємства, кількість робочих місць, виробничих площ.*

Які документи регулюють трудові відносини?

Конституція України

Кодекс законів про працю

Генеральна тарифна угода

Галузева тарифна угода

Колективний договір

Трудовий договір (Цивільна угода)

Питання 2

*Планування кількості персоналу
підприємства*

ТЕМА: План з праці і заробітної плати

ПЛАНУВАННЯ ЛІСОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА

?

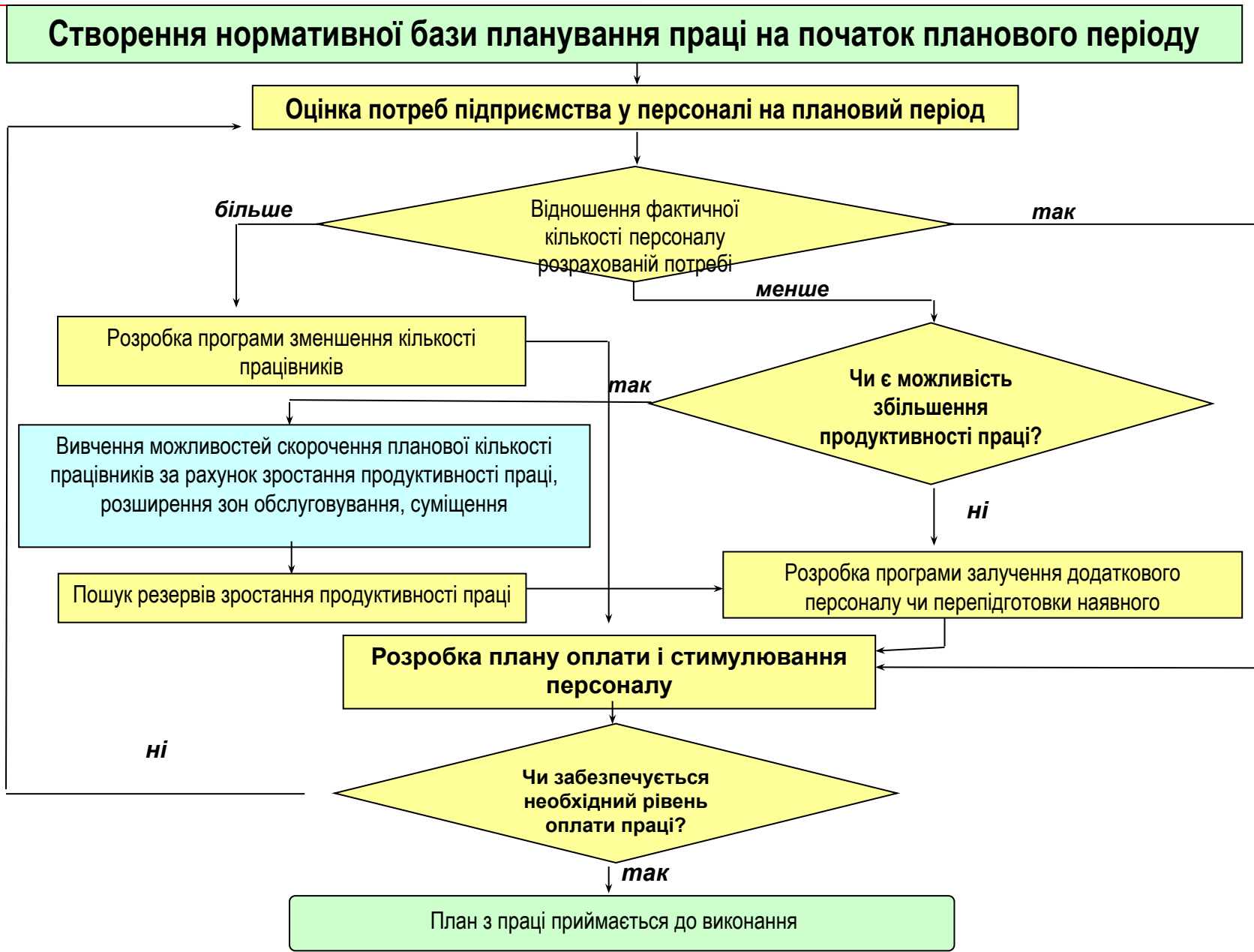


Рис. 1 Схема розробки плану з праці й заробітної плати

Плануванні кількості персоналу необхідно починати з оцінки їхньої наявності на діючому підприємстві.

Для цього проводять інвентаризацію робочих місць, визначають кількість працівників, зайнятих на виконанні кожної технологічної операції

Аналіз і подальші розрахунки проводять в розрізі окремих категорій персоналу



Що стосується працівників розумової праці, то доцільно застосовувати систему інвентаризації трудових навичок чи спеціальностей – тобто реєструвати професійні навички службовців із визначенням кількості працівників, котрі володіють цими навичками



Поділ персоналу підприємства за категоріями:

- **Керівники** – працівники, що займають керівні посади і їх заступники;
- **Спеціалісти** (фахівці) – виконують спеціальні, інженерно-технічні, економічні та інші роботи (**інженери, економісти, бухгалтери, юристконсультанти** та ін.)
- **Службовці** – виконують суто технічну роботу, займаються діловодством, обліком, контролем (**діловоди, секретарі, обліковці, касири**);
- **Робітники** – це категорія персоналу, яка безпосередньо зайнята у процесі створення матеріальних благ, виконання робіт, надання послуг, а також двірники, кур'єри, сторожі, прибиральники і т.д.



Розрахунок кількості персоналу має ґрунтуватись не тільки на кількісній і якісній оцінці, а й на аналізі впливу окремих факторів: технічних, організаційних, соціально-економічних) на рівень використання трудових ресурсів

При цьому доцільно проводити аналіз:

- *номенклатури продукції, що виробляється;*
- *рівня технологічних процесів;*
- *прогресивності й відповідності сучасним вимогам організації виробництва і праці;*
- *норм виробітку й обслуговування, а також фактичного використання норм;*
- *рівня мотивації праці.*



Фактори, що впливають на продуктивність праці

Питання 3

Планування продуктивності праці

Потреба в персоналі визначається обсягом робіт і рівнем продуктивності праці.

- **Продуктивність праці – це....**



Планування продуктивності праці дає можливість встановити рівень, темпи й фактори її зростання, а також співвідношення збільшення продуктивності праці і зарплати

Планування зростання продукції

Механізація і автоматизація виробничих процесів, впровадження передової технології на основі нового обладнання, вдосконалення існуючого обладнання, покращання використання сировини та матеріалів тощо)

підвищення технічного рівня виробництва,

покращання організації виробництва та праці;

зміна об'єму і структури виробництва продукції,

Вдосконалення управління виробництвом, впровадження норм і зон обслуговування, скорочення втрат робочого часу, зміна робочого періоду (зменшення сезонних коливань завантаженості)

зміна природних умов та інших чинників впливу на виробництво продукції,

галузеві та інші фактори.

Показники, що використовуються у плануванні продуктивності праці

абсолютні

Характеризують рівень продуктивності праці

відносні

Характеризують динаміку зростання продуктивності праці

Методи вимірювання рівня продуктивності праці

прямий

обернений

$$\text{Виробіток} = \frac{\text{Обсяг продукції}}{\text{Трудовитрати}},$$

$$\text{Трудомісткість} = \frac{\text{Трудовитрати}}{\text{Обсяг продукції}},$$

Показники, що використовуються для розрахунку продуктивності праці

Обсягу продукції (послуг)

Вартісні:

- Загальна вартість продукції;
- Обсяг продажу
- Додана вартість

Натуральні:

Обсяг продукції у фізичних одиницях

Трудові:

Обсяг продукції (послуг) у норма-годинах

Обсягу трудовитрат

рік,
квартал,
місяць,

Натуральні показники виробітку найточніше відображають динаміку продуктивності праці, але можуть бути застосовані лише на підприємстві (у підприємстві), що випускають однорідну продукцію. Трудові показники виробітку (обсяг продукції) дозволяють порівнювати продуктивність праці на підприємстві, що випускають різноманітні послуги. Вартісні показники (доо, нормативних, чистий заробіток, зарплати) на підприємстві, що випускають різноманітні послуги, можуть застосовуватись для порівняння продуктивності праці на підприємстві, що випускають різноманітні послуги.

У перспективному плануванні продуктивності праці використовують наступні методи:

метод екстраполяції

Має невелику трудомісткість, але є не досить точним, оскільки не враховує позитивні зрушення у продуктивності праці, можливі у плановому періоді

метод коригування базового рівня продуктивності праці з урахуванням його зміни під дією техніко-економічних факторів.

- Розрахунок вихідної чисельності промислово-виробничого персоналу підприємства в плановому періоді; *доволі трудомісткий, але дає точні результати.*
- Визначення зміни чисельності праці і розрахунок загального зменшення (збільшення) чисельності;
- Розрахунок планового рівня продуктивності праці;
- Визначення питомої ваги приросту обсягу виробництва завдяки підвищенню продуктивності праці.

Додаткова потреба в персоналі може задовольнятися через:

використання резервів зростання продуктивності праці

суміщення посад

розширення норм обслуговування

Набір додаткового персоналу на ринку праці:

- ✓ *через біржу праці*
- ✓ *через систему підготовки працівників у відповідних навчальних закладах або безпосередньо на виробництві*

Надлишок персоналу усувається через:

Припинення прийому на роботу

Розриву або непоновлення по закінченні строку тимчасових трудових угод

Ліквідація сумісництва посад

Скорочення пенсіонерів та сумісників

Звільнення працівників із дотриманням соціальних гарантій і виплат віхідної допомоги

Питання 4

Планування оплати праці

Фонд оплати праці

Фонд заробітної плати

Інші заохочувальні
та компенсаційні
виплати

Фонд основної
заробітної плати

Фонд додаткової
заробітної плати

?

Виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

(Мінстат, Наказ "Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати" від 11.12.1995 N 323)

Основна заробітна плата – оплата праці, що визначається тарифними ставками, відрядними розцінками і оплачується працівникам за відпрацьований час і виконані послуги чи вироблену продукцію

Включає нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків).

(Держкомстат, Наказ "Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати" від 13.01.2004 N 5)

Додаткова заробітна плата – доплати і компенсаційні виплати за невідпрацьований час

Включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

(Держкомстат, Наказ "Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати" від 13.01.2004 N 5)

Нарахування на заробітну плату

Розмір єдиного (соціального) внеску залежить від Класу професійного ризику виробництва (за КВЕД).

Всього 67 класів

24 клас - 37,3%

*Лісозаготівлі, лісівництво та послуги у л/г.
Збирання дикорослих недеревних продуктів.*

66 клас – 42,72%

Лісопильне, стругальне виробництво

Вихідними даними для визначення планового фонду оплати праці є:

Стратегічні цілі щодо підвищення матеріального добробуту працівників

Матеріали аналізу фонду оплати праці

Виробнича програма та її трудомісткість

Склад і рівень кваліфікації працівників

Тарифна система

Штатний розпис

Законодавчі акти, які регулюють оплату праці

ТЕМА: План з праці і заробітної плати

Метод
коригування
базового ФОП

Розрахунок
виходячи із
середньої
зарплати

Методи
формування
фонду оплати
праці

Поелементний

Нормативний
метод
(рівневий,
прирісний)

Таблиця 1– Розподіл планового фонду заробітної плати персоналу

	Вид оплати	Планова сума зарплати, тис.грн.
	Змінна частина оплати праці робітників	5127
	а) за підрядними розцінками	4202
	б) премії за виробничі результати	925
2.	Постійна частина оплати праці робітників	2313,8
	а) почасова оплата праці за тарифними ставками	1680
	б) доплати:	633,8
	в т.ч. за роботу в нічний час	407,8
	інші	
3.	Всього оплата праці робітників без відпускних	7440,8
4.	Оплата відпусток робітників	892,9
	а) щодо змінної частини	666,2
	б) щодо постійної частини	226,7
5	Оплата праці керівників, фахівців і службовців	1217,4
6.	Фонд заробітної плати необлікового складу	315
7.	Загальний фонд заробітної плати:	9866,1
	в т.ч. змінна частина	5793,2
	постійна частина	4072,9

Питання 5

*Зведений план з праці
й заробітної плати*

Таблиця 2– Зведений план по праці та заробітній платі

№ пп	Показники	Одиниці виміру	Плановий рік
1	Обсяг товарної продукції	тис.грн.	22000
2	Кількість працівників, усього у т. ч.: робітників інших категорій працівників	осіб	3100 2790 310
3	<i>Виробіток на одного працівника</i>	грн./осіб	7096,8
4	<i>Виробіток на одного робітника</i>	грн./осіб	7885,3
5	Місячний фонд заробітної плати робітників	тис.грн	8333,7
6	<i>Середня заробітна плата одного робітника</i>	грн.	2987
7	Загальний фонд заробітної плати персоналу	тис.грн.	9551,1
8	<i>Середня заробітна плата одного працівника</i>	грн.	3081
9	Фонд заробітної плати інших категорій персоналу	тис.грн.	1217,4
10	Фонд заробітної плати необлікового складу	тис.грн.	315,0
11	<i>Витрати заробітної плати на 1 грн. товарної продукції</i>	грн.	0,434

Примітка: підлягають розрахунку показники 3, 4, 6, 8, 11

Джерело інформації:

Орлов О.О. Планування діяльності промислового підприємства. Підручник. – К.:Скарби, 2002.–336с.

Дякую за увагу!

I

- **Праця** – усвідомлена, енергозатратна, суспільно корисна діяльність людини, що вимагає докладання зусиль, здійснення роботи
- **Продуктивність праці** – це показник, що характеризує ефективність праці і показує здатність працівників випускати певну кількість продукції за одиницю часу