

ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

- 1. Планування трудових ресурсів**
- 2. Баланс праці аграрного формування**
- 3. Планування показників продуктивності праці**
- 4. Планування штатної чисельності на підприємствах державної власності (наприкладі бюджетних установ освіти)**

1. Планування трудових ресурсів

- Планування трудових ресурсів та умов їх ефективного використання в організації чи об'єднанні проводиться в декілька етапів, найголовніші з яких:
- оцінка наявних трудових ресурсів;
- оцінка майбутніх потреб в них;
- визначення напрямів підвищення ефективності їх використання.

- Основними показниками плану по праці є:
- ріст продуктивності праці;
- ліміт чисельності працівників за категоріями;
- фонд заробітної плати в цілому по підприємству, по галузях, по підрозділах, по категоріях працівників.

- Система трудових показників на підприємстві покликана розв'язувати наступні завдання:
- забезпечувати неухильний ріст продуктивності праці у випереджувальному темпі по відношенню до зростання заробітної плати;
- регламентувати обґрунтований рівень заробітної плати та її диференціацію по окремих категоріях працівників;
- сприяти заінтересованості кожного працівника в досягненні високих результатів;
- забезпечити укомплектування штатів підприємства необхідною кількістю працівників з високим рівнем професійної підготовки.

- Вихідними даними для розробки та складання плану по праці будуть такі:
- плановий обсяг виробництва всіх видів сільськогосподарської та іншої продукції в натуральному виразі;
- режим роботи всіх категорій працівників на відповідних робочих місцях;
- необхідні нормативні матеріали продуктивності праці на кожному робочому місці;
- фактичний рівень продуктивності праці в попередні періоди;
- діюча тарифна система оплати праці, встановлені системи оплати праці в кожному виробничому, обслуговуючому, адміністративному підрозділі підприємства;
- законодавчі та нормативні акти по праці та заробітній платі;

На основі окреслених цілей та напрямів діяльності підприємство планує потребу в трудових ресурсах. Планування трудових ресурсів на діючому підприємстві починається з оцінки їхньої наявності та складу.

Планування чисельності працівників залежить від специфіки діяльності підприємств і факторів впливу зовнішнього середовища (кон'юнктура ринку, сезонність попиту, державні програми, юридичні аспекти регулювання трудових відносин тощо).

- При плануванні чисельності працівників будь-якого підприємства слід виходити з руху кадрів, який описується балансовою формулою
- $$Ч_{п} + Ч_{пр} = Ч_{зв} + Ч_{к}$$
- де $Ч_{п}$, $Ч_{пр}$, $Ч_{зв}$, $Ч_{к}$ - чисельність працівників відповідно на початок періоду, прийнятих, звільнених і на кінець періоду.

- Загальними етапами планування кадрів підприємства будь-якої сфери діяльності є такі:
 - 1) визначення очікуваної чисельності працівників на початок планового періоду;
 - 2) розрахунок потреби в працівниках для виконання планового обсягу робіт;
 - 3) обґрунтування (прогнозування) вибуття працівників у плановому періоді;
 - 4) розрахунок поповнення працівників, необхідного для забезпечення планових обсягів діяльності.

- Очікувана чисельність працівників на початок планового періоду визначається виходячи з наявної чисельності на момент аналізу з урахуванням можливих змін до початку планового періоду.

Найскладнішим етапом планування кадрів є визначення якісного й кількісного складу персоналу як єдиного цілого.

Якісний склад персоналу визначається потребою в категоріях, професіях, спеціальностях різного рівня кваліфікації. З урахуванням якісних характеристик чисельність персоналу планується на основі таких передумов:

- штатного розпису підприємства, де наводиться перелік посад;
- вимог до посад і робочих місць, закріплених посадовими інструкціями або характеристиками робочих місць;
- документації, яка регламентує процеси діяльності з

- Розрахунки потреби в кадрах за професіями, спеціальностями і т. п. передбачають визначення кількості персоналу за кожним критерієм якості. Метод такого планування називається нормативним. Розрахунки ведуться окремо по кожній категорії працівників за видом діяльності. Загальна потреба в персоналі визначається підсумовуванням кількісної потреби в кожній категорії працівників.

У аграрній сфері чисельність основних працівників (обслуговуючого персоналу) визначається на основі розроблених кожним підприємством своїх нормативів.

Установлені нормативи використовуються при розрахунку явочної чисельності працівників, що забезпечує безперервність роботи підприємства.

За наявності таких норм явочна чисельність працівників ($Ч_{яв}$) при однозмінній роботі розраховується за формулою

$$Ч_{яв} = \frac{N_{ом}}{H_{п}}$$

- де $N_{ом}$ - кількість обслуговуваних місць (зона обслуговування) підприємства;
 $H_{п}$ - норма обслуговування місць одним працівником.

- При незмінному режимі роботи підприємства явочна чисельність працівників, які обслуговують робочі місця, може розраховуватися за даними одного тижня:

$$Ч_{яв} = \frac{N_{рм} \times K_{зм} \times t_{зм} \times D_{тиж}}{t_{тиж}}$$

- де $N_{рм}$ - кількість робочих місць на підприємстві;
 $K_{зм}$ - кількість робочих змін;
 $t_{зм}$ - тривалість зміни в годинах;
 $D_{тиж}$ - кількість робочих днів за тиждень;
 $t_{тиж}$ - тривалість робочого тижня одного явочного працівника в годинах.

- При безперервному режимі роботи, наприклад у тваринництві, на основі явочної чисельності визначається середньооблікова планова чисельність персоналу, в якій враховується потреба в заміні працівників на час святкових і вихідних днів, відпусток, днів хвороби і навіть прогнозних прогулів. Тому при розрахунку загальної потреби в працівниках на плановий період враховується коефіцієнт збільшення явочної чисельності працівників на заміну відсутніх. При розрахунках використовується формула

$$Ч_{об}^{пл} = Ч_{яв} \times K_{зб}$$

де $Ч_{об}^{пл}$ - середньооблікова чисельність працівників на плановий період (рік, сезон);

$K_{зб}$ - коефіцієнт збільшення явочної чисельності працівників на тимчасову заміну відсутніх.

- Коефіцієнт збільшення розраховується як відношення кількості номінальних робочих днів (годин) у плановому періоді ($D_{НОМ}$) до кількості планових днів (годин) роботи ($D_{ПЛ}$)

$$K_{зб} = \frac{D_{НОМ}}{D_{ПЛ}}$$

- Кількість номінальних днів (годин) роботи одного працівника за період визначається за формулою
- $D_{\text{ном}} = D_{\text{к}} - D_{\text{вих}} - D_{\text{св}}$
- де $D_{\text{к}}$, $D_{\text{вих}}$, $D_{\text{св}}$ - відповідно календарні, вихідні та святкові дні в плановому періоді.

При розрахунках кількості планових робочих днів ($D_{\text{пл}}$) номінальна кількість робочих днів коригується на дні відпусток ($D_{\text{відп}}$), середню кількість неробочих днів через хвороби ($D_{\text{хв}}$) та прогули $D_{\text{прог}}$

- $D_{\text{пл}} = D_{\text{ном}} - D_{\text{відп}} - D_{\text{хв}} - D_{\text{прог}}$

- Після розрахунків чисельності основних працівників на плановий період визначається середньооблікова чисельність адміністративно-управлінського персоналу. При плануванні чисельності цього персоналу використовується метод прямих розрахунків. Найчастіше враховується доцільність кожного працівника апарату управління, рідше застосовуються коефіцієнти співвідношення кількості адміністративно-управлінського персоналу до чисельності основних працівників.

При плануванні кількості фахівців ($Ч_{\text{фах}}$) застосовуються нормативні коефіцієнти насичення кадрів фахівцями. Потреба у фахівцях при цьому розраховується за формулою

$$Ч_{\text{фах}}^{\text{пл}} = Ч_{\text{об}} \times Кн,$$

де $Кн$ - нормативний коефіцієнт насичення персоналу фахівцями

- Розрахунок складу та кількості виконавців здійснюється в технологічній карті по кожній роботі в такій послідовності.
- Спочатку визначають кількість нормо-змін шляхом ділення обсягу роботи в певних одиницях на норму виробітку. Потім кількість нормо-змін перемножують на чисельність обслуговуючого персоналу і визначають затрати праці в людино-днях. За необхідності затрати праці (трудомісткість) визначають і записують окремо по категоріях трактористів-машиністів та робітників ручної праці. Якщо є потреба визначити трудомісткість (затрати праці) в людино-годинах, то число людино-днів множать на тривалість зміни в годинах.
- Приклад. Тракторний агрегат обслуговують один тракторист-машиніст та два робітники ручної праці. Обсяг роботи – 100 га. Нормо-виробітку – 20 га. $100 : 20 = 5$ нормо-змін. Трудомісткість роботи тракториста-машиніста 5 нормо-змін $\times 1 = 5$ людино-днів або 35 людино-годин ($\times 7$). Трудомісткість працівників ручної праці: 5 нормо-змін $\times 2 = 10$ людино-днів або 70 людино-годин.

- Після розрахунку трудомісткості кожної роботи визначають її в підсумку по культурі, а потім трудомісткість галузі в цілому. Середньорічну чисельність працівників галузі (в розрізі трактористів-машиністів та робітників ручної праці) визначають шляхом діленням затрат праці по галузі на річний фонд робочого часу одного працівника (в людино-годинах). Ця сума і переноситься в відповідну графу плану по праці підприємства.

- На тваринницьких фермах крім працівників, що безпосередньо обслуговують стадо тварин, задіяні також робітники, зайняті на обслуговуванні техніки та обладнання (трактористи-машиністи, майстри-налагоджувальники, слюсарі-електрики, лаборанти та ін.). Чисельність цих працівників визначається по кожній категорії окремо – виходячи з трудомісткості операцій, що виконуються ними на фермі чи комплексі за формулою:

$$Ч_n = \frac{T_p \cdot K}{\Phi}$$

- де $Ч_n$ – чисельність працівників даної категорії, осіб; T_p - загальна річна трудомісткість всіх операцій по даному виду обслуговування, л.-год.; Φ - річний фонд робочого часу одного виконавця, л.-год.; K - коефіцієнт підміни працівника (відношення передбачуваних річних затрат робочого часу по кожному робочому

- Чисельність керівників, спеціалістів та службовців розраховується по кожній групі окремо:
- **загальногосподарські підрозділи** (керівник підприємства, його заступник, зав. відділу кадрів, секретар та ін.) – посади встановлюються виходячи з потреби ефективного управління кадрами на підприємстві;
- **керівники виробничих та обслуговуючих підрозділів, їх помічників та обліковців** – в залежності від числа постійних працівників та обсягів виробництва – нормативи розробляються на підприємстві;
- **головний та галузеві агрономи** – нормативи залежать від загальної площі посіву, площі посіву окремих культур;
- **головний та галузеві зоотехніки, ветеринарні лікарі** - нормативи залежать від умовного поголів'я тварин, наявності спеціалізованих підрозділів, спеціалізації підприємства;
- **інженерно-технічна служба** (головний та галузеві інженери, техніки, завідувачі підрозділами і т.ін.) – наявність тракторів та іншої техніки в господарстві, потреба в обслуговуванні окремих галузей, споживання електроенергії та ін.);
- **планово-економічна служба, служба бухгалтерського обліку (головні, провідні, старші та просто спеціалісти)** – чисельність працюючих та обсяги надходжень коштів від реалізації продукції;
- **служба матеріально-технічного постачання та збуту** – в залежності від обсягів надходжень коштів від реалізації продукції.

Файл Главная Вставка Разметка страницы Формулы Данные Рецензирование Вид Надстройки

Вставить Буфер обмена Шрифт Выравнивание Число Общий Условное форматирование Стили Ячейки Вставить Удалить Формат Сортировка Найти и фильтр

AE27

ВП НУБІП України "Агростанція" Польова сівозімна Технологічна карта вирощування соняшнику Поле № 6

№ п/п	Найменування технологічних операцій	Строки проведення операції	Одиниці виміру	Об'єм робіт	Склад агрегату		Обслуговуючий персонал						Затрати по статтях, грн.														
					трактори	с/г машини	трактористи			роб. ручної праці			Норма виробітку	Кількість нормозмін	оплата праці з нарахуванням	витрати пального			амортизація	поточний ремонт	насіння	міндобрива	Орг. добрива	отруток і-мікаки	Інші	Прямі без інших затрат	Всього прямих затрат
							кількість	розряд	тарифна ставка, грн	кількість	розряд	тарифна ставка, грн				л/га	кількість, л	сума									
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	
Основний обробіток ґрунту																											
1.	Дискування на гл.-6-8	15.08-20	га	70	T-150K	ЛДГ-10	1	4	12,3				56,6	1,2	24,3	2,50	175,0	1260,0	110,0	189					45	1583	1628
1.	Навантаж. мін. добр.	30. Сер	т	35,9	КОМЗ-6	ПЕ-0,5	1	5	14,2				162,0	0,2	5,0	0,32	11,5	82,7	7,2	12					3	107	110
3.	Внесіння мін. добрив	30. Сер	га	70	МТЗ-82	РУМ-5	1	5	14				35,0	2,0	45,4	2,1	144,2	1038,2	90,7	155	0,0	9800			314	11130	11444
4	Дискування на гл.-10-12 см	02 Вер	га	70	T-150K	БДВТ-4.2	1	5	14,2				25,0	2,8	63,6	10,0	700,0	5040,0	440,1	754					178	6298	6476
5	Оранка на гл.25-27см.	15 Вер	га	70	T-150K	ПЛН-5-35	1	6	16,5				6,3	11,1	292	17,7	1239,0	8920,8	778,9	1335					319	11328	11647
																	0,0	0,0	0	0					0	0	0
																	0,0	0,0	0	0					0	0	0
																	0,0	0,0	0	0					0	0	0
	Всього						0	0,0				0,0	17,4	430,9	2269,7	16341,8	1426,9	2446,2	0,0	9800,0	0,0	0,0	858,7	30445,7	31304,4		
Ранньосівний обробіток ґрунту і сіва																											
6	Закриття волопи	15.Кві	га	70	T-150K	19БЗСС-1+СП-18	1	5	5,0				65,0	1,1	9	2,6	182,0	1310,4	114	196					46	1630	1676
7	Навантаження насіння і добрив	25.Кві	т	24	КОМЗ-6	ПЕ-0,5	1	5	14,2				162,0	0,1	3	0,0	0,0	0,0	0	0					0	3	3
8	Транспорт добрив і нас. волопи	25.Кві	т	25	Газ 53		1	2	10,0				3,3	53	0,6	15,5	111,6	10	17					5	191	196	
9	Внесіння добрив	25.Кві	га	70	КОМЗ-6М	МВД-0,9	1	4	12,3				30,1	2,3	46	1,0	72,8	524,2	46	78	10500				316	11194	11510
10	Культивація на 6-8 см	27.Кві	га	70	T-150K	2КПС-4	1	5	14,2				34,0	2,1	47	4,50	315,0	2268,0	198	339					80	2852	2933
11	Передпосівний обробіток	08.Тра	га	70	T-150K	АК-4	1	5	14,2				25,0	2,8	64	8,0	560,0	4032,0	352	604					142	5051	5194
12	Сіва з вн. добрив, 1шга	10.Тра	га	70	МТЗ-80/82	СУПН-8	1	5	14,2	2	4	9,5	13,2	5,3	201	3,4	238,0	1713,6	150	257	72000	0			2096	74321	76417
13	Коктування посівів	10.08-15.08	га	70	МТЗ-80/82	СП-4+СКВ-1,4	1	3	11,0				73,0	1,0	17	1,9	133,0	957,6	84	143					34	1201	1235
14	Доскопове боронування	21.Тра	га	70	МТЗ-80/82	СН-4+СОР-0,7	1	3	11,0				41,0	1,7	30	1,2	84,0	604,8	53	91					22	778	800
																	0,0	0,0	0	0					0	0	0
																	0,0	0,0	0	0					0	0	0
	Всього						0	0,0				0,0	18,0	392	1600,3	11522,2	1006,1	1724,7	72000,0	10500,0	0,0	0,0	2742,0	97221,4	99963,4		
Догляд за посівами																											
15	Транспорт гербіц. в поле	10.Чер	т	228,8	УАЗ-452					1		9,1	1,0	15	0,1	5,0	36,0	3	5					2	59	61	
16	Транспортування води	10.Чер	т	36	АЦ-3		1	4	12,3				1,0	20	1,0	15,0	108,0	9	16					4	153	158	
17	Внесіння гербіцидів	10.Чер	га	70	МТЗ80/82	Стркова	1	6	3,0				31,9	2,2	11	1,5	105,0	756,0	66	113			34183	991	35128	36119	
18	Рихлення міжряд	17.Чер	га	70	МТЗ-80/82	УСМК-5,4	1	3	5,0				41,0	1,7	14	1,2	84,0	604,8	53	91					21	762	783
19	Транспорт десикантів в поле	15.Вер	т	3	УАЗ-452					1		9,1	1,0	15	0,1	5,0	36,0	3	5					2	59	61	
20	Транспортування води	15.Вер	т	36	АЦ-3		1	4	12,3				1,0	20	1,0	15,0	108,0	9	16					4	153	158	
21	Внесіння десикантів	15.Вер	га	70	МТЗ80/82	Стркова	1	6	3,0				31,9	2,2	11	1,0	70,0	504,0	44	75					18	634	652
	Всього						0	0,0				0,0	6,9	73	299,0	2162,8	188,0	322,2	0,0	0,0	0,0	34182,7	1042,1	36949,1	37991,2		
Збирання урожаю																											
22	Обмолот прямих комбайнів	20.Вер	га	119,5	MF-8885		1	6	16,5				35,0	3,4	90	9,7	1159,2	8345,9	729	1249					294	10414	10707
23	Транспортування урожаю	20.Вер	т	478	КАМАЗ		1	12,3					78,4	6,1	120	0,5	239,0	1720,8	150	258					63	2249	2312
																	0,0	0,0	0	0					0	0	0
																	0,0	0,0	0	0					0	0	0
																	0,0	0,0	0	0					0	0	0

пшениця оз. / Кукурудза на силос / Кукурудза на зерно / соя / Гірчиця біла / Однорічні трави / Сд

2.Баланс праці аграрного формування

- **Баланс праці** є системою взаємопов'язаних показників, що відображують потребу в робочій силі та її наявність.
- Потреба в робочій силі складає пасив балансу, а її наявність – актив. Наявна робоча сила може перевищувати потребу – тоді маємо активний баланс; за протилежного результату – пасивний. Таким чином баланс праці складається з наступних трьох розділів: першого – наявної робочої сили; другого - потреби в ній та третього – результат балансу (надлишок чи недостача в робочій силі).

- Баланс праці складається в цілому по підприємству, по окремих підрозділах його (галузях), категоріях працівників з врахуванням спеціальної підготовки та рівня кваліфікації. Враховуючи сезонні коливання в використанні робочої сили в аграрних підприємствах вважається за доцільне складати плановий баланс на окремі періоди року, на найбільш напружений місяць

3. Планування показників продуктивності праці

- Розробка плану продуктивності здійснюється в декілька послідовних етапів, що включають:
 - а) визначення очікуваного рівня продуктивності праці в поточному періоді;
 - б) виявлення резервів підвищення продуктивності праці та розробку заходів по їх використанню;
 - в) розрахунок рівня продуктивності праці в плановому періоді по кожному виду продукції, по кожному господарському підрозділу зокрема і по господарству в цілому.

- Розрахунок можливого зростання продуктивності праці в плановому періоді здійснюється з врахуванням впливу кожного фактору. Серед факторів провідними вважаються такі:
- Підвищення механізації та автоматизації виробництва, впровадження новітніх технологій, сортів, порід, засобів хімізації та ін.
- Удосконалення організації управління, виробництва, праці – впровадження обґрунтованих норм праці, скорочення втрат робочого часу, поліпшення умов праці, застосування наукового менеджменту.
- Зміни в структурі та обсязі виробництва та викликані цим зміни в структурі персоналу та ін.

- Вплив окремих факторів на зростання продуктивності праці в плановому періоді враховується за таких послідовних дій:
- а) визначення трудомісткості виробництва всіх видів планової продукції за базових рівнів витрат праці;
- б) розрахунок впливу кожного окремого фактора на зменшення трудомісткості продукції;
- в) зведений розрахунок рівнів продуктивності праці в плановому періоді.

- Плановий ріст продуктивності праці по кожному фактору визначається за формулою:

$$\Pi = \frac{E_{пф}}{T_{бр} - E_{пз}} \cdot 100\%$$

- де Π – приріст продуктивності праці, %;
 $E_{пф}$ – зменшення трудомісткості виробництва за рахунок фактору, л.год.,
 $E_{пз}$ – загальне зменшення трудомісткості продукції, л.год; $T_{бр}$ – трудомісткість виробництва продукції за базового рівня продуктивності.

- Зміни в трудомісткості виробництва продукції за рахунок кожного окремого фактора знаходять відображення в зміні чисельності працівників в плановому періоді, що визначається за формулою:

$$Z_{мч} = \frac{Ч_p \cdot (m_1 - m_2)}{m_1}$$

- де $Z_{мч}$ – зміна чисельності персоналу, осіб; $Ч_p$ – чисельність працівників в плановому періоді за звітного рівня трудомісткості продукції; m_1 – трудомісткість одиниці продукції в звітному періоді, л.-год.; m_2 – трудомісткість одиниці продукції в плановому періоді, л.год.
- **Примітка:** Якщо продукція визначається в грошовій оцінці, та за одиницю приймається 1000 грн. продукції.

Чисельність персоналу бюджетних установ (на прикладі вузів 3-4 рівня акредитації)

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства освіти
і науки України
11.01.2014 № 26

**Зареєстровано в Міністерстві
юстиції України
17 січня 2014 р.
за № 97/24874**

ТИПОВІ ШТАТНІ НОРМАТИВИ вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації

1. Цими Типовими штатними нормативами встановлюються норми введення посад у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації.
Структура вищого навчального закладу формується керівником навчального закладу залежно від потреб навчально-виховного процесу та з метою раціонального і ефективного використання коштів та робочого часу працівників.

- Штатний розпис навчального закладу розробляється в межах затверджених в установленому порядку коштів на оплату праці з дотриманням найменувань посад та вимог, передбачених цими Типовими штатними нормативами.
- 2. У цих Типових штатних нормативах контингент осіб, що навчаються, у тому числі розрахунковий (приведений), визначається як загальна кількість студентів, аспірантів, які навчаються за кошти державного (місцевих) бюджету (ів) і кошти фізичних (юридичних) осіб, на 1 січня відповідного календарного року.
- При цьому розрахунковий (приведений) контингент визначається з урахуванням кількості студентів, аспірантів денної форми навчання та екстернів із коефіцієнтом 1, вечірньої форми навчання - з коефіцієнтом 0,25, заочної (дистанційної) форми навчання - з коефіцієнтом 0,1.
- Посади працівників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, кількість яких залежить від контингенту студентів (у тому числі розрахункового (приведеного)), вводяться за рахунок коштів загального і спеціального фондів пропорційно кількості студентів, які навчаються за кошти державного (місцевих) бюджету(ів) і за кошти фізичних (юридичних) осіб відповідно.

- Ці Типові штатні нормативи визначають максимальну кількість посад (штатних одиниць) та поширюються на вищі навчальні заклади III-IV рівнів акредитації, заклади післядипломної освіти (далі - навчальні заклади) державної та комунальної форм власності незалежно від підпорядкування, за винятком вищих військових навчальних закладів та військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, що здійснюють підготовку громадян на посади осіб офіцерського, сержантського та старшинського складу для проходження військової служби за контрактом.
- Кількість викладацького складу визначається залежно від контингенту осіб, які навчаються за державним замовленням та за кошти фізичних (юридичних) осіб, згідно із затвердженими Кабінетом Міністрів України нормативами осіб, що навчаються, здобувачів тощо на одну штатну посаду викладача. Цими Типовими штатними нормативами не встановлені норми щодо визначення кількості викладацького складу (викладачі-стажисти, асистенти, викладачі, старші викладачі, доценти, професори) навчальних закладів.

I. Ректорат

Найменування посади	Максимальна нормативна чисельність	Умови введення
1	2	3
Керівник (ректор, президент)	1	На навчальний заклад
Директор філії	1	На територіально-відокремлену філію
Перший заступник керівника (перший проректор, перший віце-президент)	1	На навчальний заклад
Заступники керівника (проректори, віце-президенти)*	2	За розрахунковим (приведеним) контингентом студентів та аспірантів, що навчаються за державним замовленням і за кошти фізичних (юридичних) осіб: до 2000 осіб
	3	до 6000 осіб
	5	до 12 000 осіб

Помічник керівника	1	На навчальний заклад
	1	Додатково вводиться за розрахунковим (приведеним) контингентом студентів та аспірантів 6000 і більше осіб
Секретар-друкарка	2	За розрахунковим (приведеним) контингентом студентів та аспірантів до 12 000 осіб
	3	12 000 і більше осіб
Інспектор	1	За розрахунковим (приведеним) контингентом студентів та аспірантів 6000 і більше осіб
Головний інженер	1	На навчальний заклад
Головний механік	1	На навчальний заклад
Головний енергетик	1	На навчальний заклад
Учений секретар	1	На навчальний заклад
Юрисконсульт	1	За розрахунковим (приведеним) контингентом студентів та аспірантів 2000 осіб, але не менше однієї посади на навчальний заклад
	0,5	Додатково на кожну 1000 розрахункового (приведеного) контингенту студентів та аспірантів понад 2000 осіб.

II. Факультет

Найменування посади	Максимальна нормативна чисельність	Умови введення
1	2	3
Декан	1	За наявності контингенту студентів на факультеті: з денною формою навчання не менше 200 осіб. За наявності на факультеті студентів денного, заочного (дистанційного), екстернатного, вечірнього навчання (змішаний контингент) посада декана вводиться за розрахунковим (приведеним) контингентом студентів 200 осіб

Виконання обов'язків заступників декана
покладається на науково-педагогічних
працівників факультету за таких умов:

	не менше 500 осіб, що навчаються	1000 - 1500 осіб, що навчаються	понад 1500 осіб, що навчаються
Факультет з денною формою навчання	1	2	3

XI. Планово-фінансовий відділ

Найменування структурних підрозділів і посад	Максимальна нормативна чисельність за розрахунковим (приведеним) контингентом осіб		
	до 6000	до 12 000	понад 12 000
1	2	3	4
Начальник відділу	1	1	1
Заступник начальника відділу	1	2	2
Економіст (провідний, I, II категорій, без категорії)	4	6	12

- 1. Посада коменданта вводиться у кожному навчальному закладі, якщо площа приміщення споруди становить до 10 тис. кв. метрів.
- На кожні 10 тис. кв. метрів окремо розташованих споруд вводиться додатково посада коменданта.
- 2. Посада прибиральника службових приміщень встановлюється з розрахунку одна посада прибиральниці на 550 кв. метрів площі, що прибирається. Додаткова кількість штатних одиниць прибиральниць встановлюється у вищих навчальних закладах, що працюють у дві зміни, при розрахунку 0,12 посади прибиральниці на кожні 550 кв. метрів площі, що прибирається.
- Норми часу та роботи, що виконуються прибиральниками службових приміщень, визначаються відповідно до Міжгалузевих норм чисельності робітників, що обслуговують громадські будівлі (будівлі управлінь, конструкторські і проектні організації), затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 11 травня 2004 року № 105.
- 3. Посада гардеробника в осінньо-зимовий період встановлюється з розрахунку один гардеробник на 350 місць у гардеробі, що обслуговуються. У навчальних закладах, які працюють у дві зміни, додатково вводиться 0,5 посади гардеробника з розрахунку 350 місць у гардеробі, що обслуговуються.
- 4. Посада двірника вводиться відповідно до Міжгалузевих норм чисельності робітників, що обслуговують громадські будівлі (будівлі

XXII. Гуртожиток

Найменування посади	Максимальна нормативна чисельність	Умови введення
1	2	3
Завідувач гуртожитку	1	На гуртожиток з кількістю місць для проживання понад 250. За умови введення посади завідувача гуртожитку посада коменданта не вводиться
Комендант	1	На гуртожиток з кількістю місць для проживання до 250
Каштелян	0,5	З розрахунку на кожні 200 осіб, що проживають у гуртожитках, але не менше 0,5 посади на заклад
Паспортист	0,5	Вводиться у навчальних закладах, що мають гуртожиток, з кількістю до 500 (включно) студентів, що проживають у гуртожитку
	1	Вводиться у навчальних закладах, що мають гуртожиток, з кількістю понад 500 студентів, що проживають у гуртожитку
Вихователь	1	На гуртожиток
Черговий гуртожитку	1	На зміну при 40-годинному робочому тижні
Завідувач камери схову (ручного багажу)	1	Вводиться за наявності камери схову і понад 250 осіб, що проживають у гуртожитку
Гардеробник	1	Вводиться у гуртожитку, що обладнаний гардеробом, за наявності не менше 300 осіб, що проживають у гуртожитку
Прибиральник службових приміщень	1	З розрахунку на 550 кв.м площі гуртожитку, що прибирається, без врахування площі кімнат, де проживають студенти