

ЛЕКЦИЯ 3

ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В системе внутризаводского планирования план по труду имеет основное значение для обеспечения выполнения установленного объема выпуска продукции, для поддержания или роста производительности труда. Тем более, что рост производительности труда позволяет снизить численность работников и повысить объем выпускаемой продукции.

План по труду и заработной платы включает в себя следующие основные разделы:

1. Планирование численности рабочих и служащих.
2. Планирование необходимых квалифицированных кадров и степени их подготовки.
3. Планирование фонда оплаты труда.
4. Планирование роста производительности труда.

Основными задачами формирования такого вида плана являются:

- постоянное увеличение и превышение производительности труда над фондом заработной платы;
- пропорциональное соотношение административно-управленческого персонала и работников цеха;
- тарифицирование оплаты труда в зависимости от занятости и уровня профессиональной подготовки работников, а также качества их труда;
- разработка, внедрение и контроль системы материального стимулирования работников;
- повышение уровня квалификации сотрудников предприятия.

Документы, используемые при составлении плана по труду и заработной плате:

- Производственная программа предприятия;
- Нормы затрат труда;
- Фактические данные о выполнении планов и т.д.

План повышения производительности труда предполагает определение уровня и перспектив повышения уровня производительности. *Производительность труда* представляет собой количество произведенных изделий, выполненных операций, заданий одним работником за единицу времени.

При планировании труда применяются *две системы показателей*:

1. Нормативные;
2. Расчетные.

К *нормативным* показателям относятся:

- задания по росту производительности труда в плановом периоде в сравнении с базисным;
- ограничение (лимит) количества рабочих и служащих;
- норматив заработной платы на 1 рубль товарной или чистой продукции;
- снижение численности рабочих ручного труда.

К *расчетным* показателям относятся:

- абсолютная величина производительности труда в плановом периоде;
- численность работающих по категориям;
- фонд заработной платы общий и по категориям;
- средняя заработная плата в общем по предприятию и по категориям;
- соотношение между ростом заработной платы и ростом производительности труда;
- уровень механизации и автоматизации производства

$$K_{\text{мех}} = \frac{\text{Численность механизированного труда}}{\text{Численность общая}} ;$$

- общая численность работающих ручного труда.

После обобщения показателей делаются выводы по плану, оценивается экономия по фонду оплаты труда, по росту производительности труда в плановом периоде по сравнению с базисным.

Основными факторами, влияющими на производительность труда работников, являются:

1. повышение уровня технической оснащенности;
2. совершенствование организационной структуры и системы управления;
3. изменение объемов выпуска продукции;
4. изменение условий внешней среды.

Численность сотрудников, необходимую для достижения поставленных целей, можно определить с помощью скорректированной базисной численности или методом прямого счета. *Скорректированная базисная численность* рассчитывается путем умножения планируемой численности работников на коэффициент прироста объема продукции. Прямой счет ориентируется на подразделение работников по категориям.

Определение минимального количества работающих, которое необходимо для выполнения запланированных объемов производства, осуществляется, исходя из лимита численности в целом по предприятию. Затем численность промышленно-производственного персонала определяется по отдельным категориям и структурным подразделениям предприятия. С учетом плановых тарифных ставок пересчитывают плановый фонд оплаты труда. Затем детализируют фонд оплаты труда по основным и вспомогательным производствам, принимая во внимание плановый фонд эффективного рабочего времени одного среднесписочного рабочего.

Чтобы правильно определить эффективный фонд рабочего времени, рассчитывается баланс рабочего времени, который составляется отдельно для периодического и непрерывного производства. Базовой величиной для расчета является число календарных дней в году за исключением дней еженедельного отдыха, очередного отпуска, льготных часов, выполнения государственных и общественных обязанностей. Баланс времени определяется, исходя из графиков сменности по режимам.

При переработке рабочих часов чаще всего на предприятии это время компенсируется дополнительным днем отдыха или оплачивается дополнительно из резервного фонда предприятия (который образуется из чистой прибыли).

Пример 1: Допустим, в непрерывном производстве при 8 часовом рабочем дне трудятся 4 бригады: **А, Б, В, Г**.

График сменности непрерывного производства
(8 часовой рабочий день, ноябрь)

Номер смены	Время смены	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	...	30
I	0 – 8	А	А	А	А	А	Б	Б	Б	Б	Б	В	...	Б
II	8 – 16	В	В	Г	Г	Г	Г	Г	А	А	А	А	...	Г
III	16 – 24	Б	Б	Б	Б	В	В	В	В	В	Г	Г	...	В
Отдых		Г	Г	В	В	Б	А	А	Г	Г	В	Б	...	А

Пример 2: Допустим, в непрерывном вредном производстве при 6 часовом рабочем дне трудятся 4 бригады: **А, Б, В, Г**.

График сменности вредного производства (6 часовой рабочий день)

Номер смены	Время смены	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
I	0 – 6	А	А	А	А	Б	Б	Б	Б	В	В	В	В	Г	Г	Г	Г						
II	6 – 12					А	А	А	А														
III	12 – 18									А	А	А	А										

IV	18 – 24																				A	A	A	A														
----	---------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Эффективный фонд рабочего времени = количество дней * 6 часовой рабочий день

Выходные при 6 часовом рабочем дне:

После I, II, III смены – 1 день; после IV смены – 2 дня.

Отпуск определяется в балансе рабочего времени с учетом специфики производства. Базовой цифрой для расчета отпуска является 28 календарных дней.

При планировании численности работников нужно определить необходимое число работников в смену. В сутки, на подмену в связи с невыходом по болезни или отпуском.

Для определения численности выделяют следующие составы:

- сменный;
- явочный;
- списочный;
- штатный.

При **планировании фонда оплаты труда** основными задачами являются:

1. обеспечение правильности соотношения между ростом заработной платы и ростом объема производства;
2. обеспечение нормативов численности и установление лимита фонда оплаты труда.

Плановый фонд оплаты труда (ФОТ) должен представлять собой сумму денежных средств, выделяемых предприятием на обеспечение деятельности всех структурных подразделений как промышленного, так и непромышленного характера.

Планирование фонда оплаты труда в основном рассчитывается путем умножения среднегодовой заработной платы на планируемую численность.

Здесь необходимо учитывать не только основную, но и дополнительную оплату труда.

Плановый ФОТ должен включать в себя заработную плату по тарифным окладам, основным сдельным расценкам, премиям, доплатам и т.д., умноженную на численность промышленно-производственного персонала.

В плановую оплату труда не включают оплату за простои и брак, доплату за сверхурочные работы и другие аналогичные платежи.

Плановый ФОТ анализируется в три основных этапа:

1. выполнение плана по основному ФОТ;
2. выполнение плана по дополнительному ФОТ;
3. выполнение плана по должностным окладам и ставкам.

Планирование привлечения дополнительной рабочей силы направлено либо на прирост численности, либо на замещение вакантных должностей. Таким образом рассчитываются плановые показатели как по руководящему составу, так и по работникам низшего звена. Потребность в работниках определенной квалификации определяется отдельно по каждой профессии и специальности.

При расчете численности инженерно-технических работников (ИТР) и служащих рассматриваются типовые структуры управления, должности, должностные оклады, придерживаясь определенного, установленного на данном предприятии норматива по количеству управленцев (на 100, 300, 500, 1000 рабочих).

Оптимально принимается на 100 рабочих – 10 управленцев.