

АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦІ І ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.

Трудові ресурси і кадри будівельної організації.

1. Трудові ресурси і кадри. Поняття, кваліфікація, категорії працівників.

Трудові ресурси - це частина працездатного населення: жінки віком 16-55 років і чоловіків -16-60 років.

Трудові ресурси в будівельній організації - це об'єкт постійного занепокоєння керівників будівельних організацій. У ринкових умовах роль трудових ресурсів істотно зростає. Основою виробничої сили суспільства є робоча сила - кадри. Люди створюють нові і удосконалюють знаряддя, що діють, і предмети праці.

Слід розрізняти поняття «Трудові ресурси» і «кадри в будівництві».

Кадри - це основний постійний кваліфікований склад працівників певної галузі, організації, підприємства, установи, фірми. У будівельній галузі розрізняють кадри будівництва і кадри будівельно-монтажних організацій.

Кадри будівництва - це працівники будівельної індустрії, проектно-дослідних і науково-дослідних організацій-замовників, включаючи підрозділи, які виконують будівельні роботи господарським методом.

Кадри будівельно-монтажних організацій - це працівники всіх будівельних, ремонтно-будівельних, монтажних організацій, зайняті на будівельно-монтажних роботах і в підсобних виробництвах, в обслуговуючих і інших господарствах.

Залежно від характеру виконуваних функцій виділяються такі категорії персоналу: робітники; фахівці і керівники; службовці.

До категорії робітників належать робітники будівельної організації, безпосередньо зайняті створенням матеріальних цінностей або наданням виробничих і транспортних послуг (включаючи молодший обслуговуючий персонал і охорону).

До категорії *фахівці і керівникам* належать працівники, які організують виробничий процес (виконроби, інженери, технологи, майстри, економісти,

механіки і тому подібне), і працівники, які керують будівельною організацією (керівник, керівник фірми, головний інженер, начальники БМУ і ділянок і ін.).

До категорії *службовців* належать працівники, які здійснюють фінансово-розрахункові, постачальницькі, облікові і обслуговуючі господарські функції (фінансисти, агенти, касири, секретарі, діловоди і ін.).

Найчисельніша і основна категорія персоналу - робітники, які безпосередньо беруть участь в будівельному виробництві, а також в ремонті і догляді за устаткуванням, роблять переміщення будівельних матеріалів і виробів.

Суттєве значення має класифікація кадрів будівництва за професією, спеціальністю і кваліфікацією.

Професія - це вид трудової діяльності, для здійснення якої потрібний відповідний комплекс спеціальних знань і практичних навиків. Кожна професія об'єднує ряд спеціальностей.

Спеціальність - це вузький різновид трудової діяльності в рамках професії. Так, професія слюсаря включає спеціальності слюсаря-монтажника, слюсаря-складальника, слюсаря-сантехніка, слюсаря-електрика.

Кваліфікація - це сукупність спеціальних знань і практичних навиків, яка визначає міру фактичної підготовки працівника для виконання ним професійних функцій певної складності.

За рівнем кваліфікації всі працівники будівництва розділяються на чотири групи:

- некваліфіковані (не мають жодної спеціальної підготовки);
- малокваліфіковані (з підготовкою декілька тижнів);
- кваліфіковані (з підготовкою 2 - 2,5 років);
- висококваліфіковані (мають немало років навчання і практичного досвіду).

Під впливом науково-технічного прогресу відбувається кваліфікаційна зміна професійного складу робітників в будівництві.

Індустріалізація будівництва і підвищення рівня збірності конструкцій замінює ручні роботи машинним виробництвом, розширюють сферу кваліфікованої праці. Удосконалення знарядь праці, технології і організації виробництва призводить до зниження питомої ваги транспортних і підсобно-допоміжних робітників.

Інженерно-технічні працівники і кваліфікації, що служать за рівнем, розділяються на такі групи:

- фахівці найвищої кваліфікації (працівники, які мають наукову степінь и звання);
- фахівці вищої кваліфікації (працівники з вищою спеціальною освітою і значним практичним досвідом);
- фахівці середньої кваліфікації (працівники, які закінчили технікуми і мають досвід роботи);
- фахівці-практики (працівники, які обіймають інженерно-технічні посади і не мають спеціальної освіти).

Розвиток будівництва, індустріалізація будівельного виробництва, прогресивні зміни в матеріально-технічній базі будівництва безпосередньо впливають на динаміку і структуру кадрів будівельної індустрії.

Систематичне підвищення рівня кваліфікації працівників необхідне в кожній будівельній організації. Чим вищий рівень кваліфікації кадрів, тим більше висока ефективність виробництва. Підготовка кадрів здійснюється планомірно, тобто регулюється в самій будівельній організації. Планування підвищення кваліфікації здійснюється для робітників, фахівців і службовців зі всіх підрозділів будівельної організації. План підвищення кваліфікації тісно пов'язаний з планом по кількості тих, що працюють в будівельній організації. Значна увага повинна приділятися підготовці за основними професіями або основним робітником (мал. 2.1 ірис. 2.2).

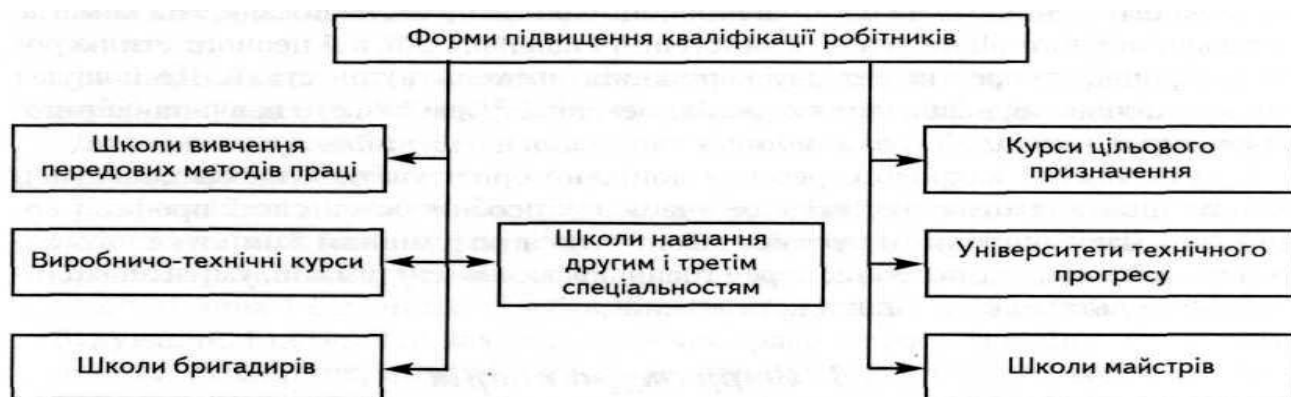
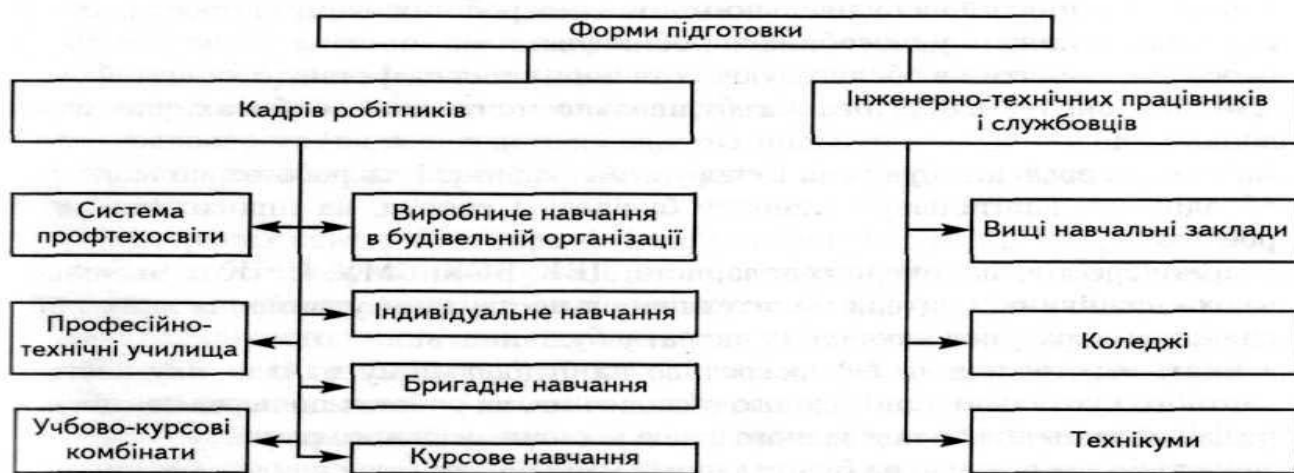


Рис. 2.1. Форми підвищення кваліфікації робітників



Перепідготовка і навчання робітників другим професіям - це навчання робітників, які вже мають професію, з метою здобуття нової суміжної професії наприклад, навчання слюсаря-монтажника другої професії слюсаря-електрозварника або газозварника, штукатура - професії маляра і тому подібне). Навчання працівників другим професіям проводиться для розширення їх професійного рівня, підготовки до роботи в умовах бригадної форми організації праці, а також за суміжними професіями.

Структура кадрів

За ознакою участі у виробничій діяльності кадри будівельних організацій розділяються на групи:

- персонал, зайнятий на будівельно-монтажних роботах;
- персонал, зайнятий в підсобних виробництвах;
- персонал, зайнятий в обслуговуючих і інших господарствах.

До персоналу, зайнятого на будівельно-монтажних роботах, належать працівники:

- зайняті на зведенні будівель і споруд, у тому числі на роботах по монтажу устаткування, капітального ремонту будівель і споруд, на інших підрядних роботах; апарат трестів, акціонерних суспільств, ДБК, БСБК, БМУ, ПМК і ін., що включають працівників матеріально-технічного постачання, вміст яких здійснюється за рахунок накладних витрат (витрат на загальнобудівельні роботи) в будівництві;
- зайняті виготовленням безпосередньо на будівельному майданчику нестандартного і казаново-допоміжного устаткування, на роботах по передмонтажній ревізії устаткування і пов'язаного з нею відновлювального ремонту;
- зайняті безпосередньо на будівельному майданчику (а не у відособлених підсобних виробництвах) виготовленням бетону, розчину, дозуванням і доставкою до будівельних машин матеріалів, підігріванням бетону;
- зайняті на роботах зв'язаних з погрузкою та розвантаженням і переміщенням матеріалів и устаткування в межах робочої зони, тобто від приоб'єктного складу до місця роботи;
- трестів (контор, управлінь, баз) механізації, механізованих колон, зайнятих експлуатацією і технічним обслуговуванням будівельних машин і механізмів;
- всіх видів охорони на будівельних і монтажних об'єктах, а також в підсобних виробництвах, які обслуговують і інші господарства (не виділених на самостійний баланс);
- зв'язки, які обслуговують будівництво, а також працівники зайняті прибиранням території будівельного об'єкту і приміщень на будівельному майданчику;
- інформаційно-обчислювальних центрів (ВЦ), машинолічильних станцій, комп'ютерних центрів (бюро), які знаходяться на балансі

будівельних організацій;

- працівники відділів (управлінь) капітального будівництва підприємств, фонд заробітної плати яких передбачений в плані по праці в будівництві.

До персоналу, зайнятого в підсобних виробництвах будівельної організації, належать працівники:

- організаційно відособлених підсобних виробництв і господарств, виділених на самостійний баланс, фонд заробітної плати яких передбачений в плані по праці в будівництві: бетонного і розчинного виробництва;
- виробництва залізобетонних і бетонних виробів, блоків і будівельного каменю; кар'єрів по переробці каменю, щебеню, гравію, піску і глини; кузні, механічних, столярних, арматурних і інших майстерень (окрім авторемонтних майстерень при гаражах);
- дворів буд, лісопильного виробництва, лісозаготівель, електростанцій, паросилових установок і тому подібне;
- зайняті в механічних, ремонтних і інших майстернях, що знаходяться на балансі трестів (управлінь, баз) механізації;
- зайняті виготовленням нестандартного і казаново-допоміжного устаткування в майстернях будівельної організації.

До персоналу, зайнятого в обслуговуючих господарствах, належать працівники господарств (включаючи господарства, виділені на окремий баланс), фонд заробітної плати яких передбачений в плані по праці в будівництві, а саме працівники:

- транспортних контор (баз, гаражів), включаючи робітників, зайнятих експлуатацією, обслуговуванням і ремонтом транспортних засобів; працівники виробничо-технологічної комплектації, контор, баз і складів матеріально-технічного постачання, включаючи працівників відділів постачання БМУ, БУ і ін., а також робітники, зайняті на погрузо-разгрузочних роботах в складському і інших господарствах;

- зайняті на перевезеннях матеріалів із залізничної станції і базових складів або кар'єрів до приоб'єктним складів, включаючи розвантаження матеріалів на приоб'єктним складам;
- по підготовці експлуатаційних кадрів для підприємств, які заново будуються;
- проектних бюро (груп);
- лабораторій після випробування будівельних матеріалів;
- технічного спостереження і дирекції підприємства, яке будується;
- комунальних підприємств і підприємств побутового обслуговування;
- інших господарств

В умовах вдосконалення господарського механізму будівельно-монтажні організації використовують нормативний метод планерування фонду заробітної плати всіх категорій працівників, зайнятих в будівництві.

Норматив заробітної плати працівників, зайнятих в будівництві, у тому числі керівних, інженерно-технічних працівників і службовців затверджується будівельно-монтажній організації на п'ятирічки з розбиттям по роках і зміні в річних планах не підлягає.

Норматив заробітної плати працівників, зайнятих в будівництві, на гривну об'єму будівельно-монтажних робіт визначається в копійках як відношення фонду заробітної плати цих працівників до об'єму будівельно-монтажних робіт.

До складу фонду заробітної плати працівників, зайнятих в будівництві, входить заробітна плата персоналу, зайнятого на будівельно-монтажних роботах і в підсобних виробництвах, і частково відбита в обслуговуючих і інших господарствах будівельної організації. Використання нормативного методу планерування заробітної плати забезпечує безпосередню обумовленість між виконуваними об'ємами будівельно-монтажних робіт і фондом заробітної плати працівників, зайнятих в будівництві. Це створює необхідні умови для продуктивнішої праці всього колективу працівників

будівельної організації і здобуття вищих кінцевих результатів виробничої діяльності.

Загальний плановий фонд заробітної плати працівників, зайнятих в будівництві, визначається виходячи з об'єму будівельно-монтажних робіт і затвердженого нормативу заробітної плати на гривню об'єму на кожен рік п'ятирічки.

Звітний фонд заробітної плати представляє суму заробітної плати, фактично нараховану працівникам будівельної організації за звітний період. До цього фонду входять всі види основної і додаткової заробітної плати. Основна заробітна плата робітників, зайнятих на будівельно-монтажних роботах, відноситься до прямих витрат, а додаткова - до загальновиробничих витрат.

До складу основної заробітної плати робітників входить пряма заробітна плата і доплати до неї за час, що пропрацював, або виконаний об'єм робіт. Розмір її залежить від розцінок, норм і об'єму робіт, т. с. вона прямо пропорційна об'єму робіт. Доплати не залежать від об'єму робіт, і їх розмір визначається конкретними умовами, що склалися в роботі будівельної організації.

Додаткова заробітна плата нараховується за неробочий час (оплата відпусток, вихідна допомога, оплата за час простоїв і т. п.). Її величина в більшій частині залежить від основної заробітної плати. Статті додаткової заробітної плати строго обмежені, а тому склад цих витрат фактично не повинен відрізнятися від кошторису.

Засоби на заробітну плату будівельно-монтажним організаціям видаються відповідно до плану по праці, наростаючим підсумком щомісячний з початку року. Економія фонду заробітної плати, обчислена по нормативу виходячи з фактичного об'єму будівельно-монтажних робіт, залишається у розпорядженні будівельної організації і може бути використана для встановлення надбавок до тарифних ставок висококваліфікованим робітникам і посадовим окладам працівників апарату

управління. Перевитрата фонду заробітної плати підлягає відшкодуванню протягом року як за рахунок економії фонду заробітної плати, так і за рахунок фонду матеріального заохочення.

Використання фонду заробітної плати будівельною організацією характеризується абсолютним і відносним відхиленнями фонду заробітної плати від плану. Для визначення абсолютного відхилення фонду заробітної плати необхідно фактично нараховану суму заробітної плати зіставити з плановим фондом. Якщо фактично нарахована сума заробітної плати перевищує плановий фонд, значить, є абсолютна перевитрата. І навпаки, якщо фактично нарахована заробітна плати менше, ніж плановий фонд, тоді буде абсолютна економія.

Для визначення відносного відхилення фонду заробітної плати необхідно перерахувати плановий фонд заробітної плати працівників, зайнятих в будівництві і окремо на будівельно-монтажних роботах і в підсобних виробництвах, на міру виконання плану будівельного за кошторисною вартістю з врахуванням нормативу заробітної плати на гривну об'єму будівельно-монтажних робіт.

Чинниками, що впливають на відносне відхилення (економію, перевитрату) фонду заробітної плати, можуть бути:

- зміни чисельності працівників і їх середньої заробітної плати;
- міра виконання плану за об'ємом будівельно-монтажних робіт.

Відповідно закону України про підприємство з метою повнішого використання потенціалу і створення умов для високопродуктивної діяльності кожного працівника надається право:

- визначати загальну чисельність персоналу їх права і кваліфікаційний рівень затверджувати штатний розклад;
- встановлювати технічно обґрунтовані норми праці;
- добиватися виконання зростання об'ємів робіт меншою чисельністю робітників;

- проводити атестацію, раціоналізацію робочих місць. Визначати їх кількість і скасовувати зайві;
- встановлювати форми і системи оплати праці;
- проводити тарифікацію і встановлювати розряди робітникам і категорії службовцем і ін.

Забезпеченість робітниками і службовцями визначається зіставленням фактичної середнесписочної чисельності з плановою і встановлюється надлишок або недолік.

Відповідно закону України про підприємство з метою повнішого використання потенціалу і створення умов для високопродуктивної діяльності кожного працівника надається право:

- визначати загальну чисельність персоналу їх права і кваліфікаційний рівень затверджувати штатний розклад;
- встановлювати технічно обґрунтовані норми праці;
- добиватися виконання зростання об'ємів робіт меншою чисельністю робітництва;
- проводити атестацію, раціоналізацію робочих місць. Визначати їх кількість і скасовувати зайві;
- встановлювати форми і системи оплати праці;
- проводити тарифікацію і встановлювати розряди робітництву і категорії службовцям і ін.

Забезпеченість робітництвом і службовцями визначається зіставленням фактичної середнесписочну чисельності з плановою і встановлюється надлишок або недолік.

Аналіз забезпеченості робочої сили

Таблиця 1.

| Категорії персоналу | За плано м | Факт | | Відхилення від | |
|---|------------------|----------------|----------------|-------------------|--------------|
| | | Звітний рік | Минулий рік | плану | Минул рік |
| 1. Всього персоналу чол. | 8509 | 8438 | 8411 | -71 | +27 |
| 2. Зокрема виробничий персонал, чол. | 7845 | 7838 | 7850 | -7 | -12 |
| 3. з них робітництва | 6336 | 6295 | 6338 | -41 | -43 |
| 4. Питома вага робітництва в загальній чисельності ПП в % (3 к./2 к.) | 80,76 | 80,31 | 80,74 | -0,45 | -0,43 |
| 5. Службовців, чол. | 1509 | 1543 | 1512 | +34 | +31 |
| 5.1 з них керівників, чол. | 190 | 196 | 202 | +6 | -6 |
| 6. Фахівців, чіл. | 1319 | 1347 | 1310 | +28 | -31 |
| 7. Невиробничий персонал, чол. | 664 | 600 | 561 | -64 | +39 |

З таблиці видно, що фактична чисельність нижча плановою на 71 чоловік, зокрема виробничий персонал на 7 чіл., невикробничого на 64 чіл. При загальному недоліку виробничого персоналу зокрема робітництва - 41 чіл. Підприємство має понад план службовців – 34 чіл., зокрема керівників 6 чіл. В порівнянні з минулим роком чисельність персоналу зросла в цілому і зменшилася по робітництві на 43 чіл.

Надпланова чисельність службовців розцінюється як негативний момент, що викликає пониження продуктивності праці. Зіставлення фактичної питомої ваги робочих і інших категорій персоналу з плановим і фактичним за минулий рік виявляється динаміка зміни структури персоналу.

Зниження питомої ваги робітництва веде до зниження продуктивності праці. В процесі аналізу вивчається співвідношення між основним і допоміжним робітництвом. Разом з кількісним забезпеченням підприємства працівниками вивчається якісний склад працівників, який характеризується професійно - кваліфікаційним рівнем. При аналізі, чисельність персоналу групується по рівню освіти, розраховується питома вага кожної групи загальної чисельності, виявляється відповідність загальноосвітньому рівню і професійної підготовки службовців посади і виконуваної роботи.

Аналіз професійного і кваліфікаційного рівня робітництва

Аналіз проводиться шляхом зіставлення наявної чисельності за фахом і розрядам, необхідним для виконання роботи. Для оцінки відповідності кваліфікації робітництва складності виконання роботи порівнюючи середні розряди (тарифні) робітництва і робіт. Визначаються співвідношенням.

1. для робітників

$$X = \frac{XTP_1 + XTP_2 + \dots + XTP_n}{TP_1 + TP_2 + \dots + TP_n},$$

2. для робіт

$$X = \frac{XB_1 + XB_2 + \dots + XB_n}{B_1 + B_2 + \dots + B_n},$$

Де, X – середній розряд робітників або робіт,

X – розряд робітників або робіт,

TP – чисельність робітників кожного розряду,

B – обсяг робіт в нормо-часах кожного виду,

P – кількість розрядів.

Здійснимий аналіз відповідності робітництва за допомогою таблиці.

Таблиця 2.

| Види робіт Склад робітників | Розряди робочих и робіт | | | Всього |
|--------------------------------|-------------------------|-----------|---------------|------------|
| | II | III | IV | |
| Роботи | | | | |
| 1. арматурні | 38,25 | | 12,75 | 51 |
| 2. опалубні | 325 | 65 | 260 | 650 |
| 3. бетонні | 22 | | 22 | 44 |
| Разом | 385,25 | 65 | 294,75 | 745 |
| Робочі | | | | |
| 1. арматурники | 1 | | 1 | 2 |
| 2. опалубники | 12 | 3 | 10 | 25 |
| 3. бетонники | 1 | | 1 | 2 |
| Разом | 14 | 3 | 12 | 29 |

Виходячи з даних таблиці можна визначити середній розряд робітництва і робіт.

1. для робітників

$$\text{Храб} = \frac{2 \cdot 14 + 3 \cdot 3 + 4 \cdot 12}{29} = 2,93 \text{ розряд}$$

2. для робіт

$$\text{Храб} = \frac{2 \cdot 385,25 + 3 \cdot 65 + 4 \cdot 294,75}{745} = 2,87 \text{ розряд}$$

Кваліфікація робіт відстає від складності кваліфікації робітництва на 0,06 розряди.

Виконання робітництвом вищих розрядів робіт вимагає більш високої кваліфікації і веде до невиконання норм вироблення. В той же час, коли робота не вимагає високої кваліфікації, а виконується робітником високої кваліфікації, відбувається перевитрата фонду оплати праці.

Аналіз використання фонду оплати праці.

Величина засобів на оплату праці, згідно закону «Про підприємство» в Україні планується підприємством самостійно.

На відхилення фонду оплати праці (ФОТ) від планового впливають чинники:

1. Зміни об'єму виробництва, для цього підприємства самостійно встановлюють норматив збільшення або зниження планового ФОТ за кожний % зростання або зниження об'єму виробництва визначеного у порівняних цінах у відповідності до певного періоду.

2. Зміна чисельності робітництва. Розмір впливу на використання ФОТ визначається твором різниці між фактичною і плановою чисельністю на планову, середню заробітну платню одного працюючого.

3. Зміна середньо заробітної платні одного працюючого. Розмір впливу на зміну ФОТ визначається різницею між фактичною і плановою середньою заробітною платою одного працюючого на їх фактичну чисельність.

Проведемо оцінку використання ФОТ і аналіз чинників вплинули на відхилення.

Оцінка використання ФОТ

Таблиця 3

| Показники | По плану (розрахунок) | По плану на факт. об'єм БМР | По звіту | Відхилення | | В% к плану на факт. |
|---|--------------------------|--------------------------------|----------|------------|----------|------------------------|
| | | | | Абсолют. | відносне | |
| 1. Об'єм БМР, тис. грн. | 69100 | 69100 | 70400 | +1300 | +1300 | 101,88 |
| 2. ФОТ робочих основного виробництва, тис. грн. | 14638,5 | 14693,5 | 14712,7 | +74,2 | +19,2 | 100,13 |
| 3. ФОТ робочих інших господарств, тис. грн. | 747,6 | 747,6 | 704,9 | -42,7 | -42,7 | 94,28 |
| Разом | 15386,1 | 15441,1 | 15418,6 | +31,5 | -23,5 | 99,85 |

На підприємстві встановлюється норматив збільшення (зниження) ФОТ виробничого персоналу за кожний відсоток збільшення (зниження) об'єму виробництва у розмірі 0,2%. З приведених даних в таблиці видно, що допущено збільшення ФОТ над плановим на 31,5 тис. грн. і плановим зниженням 23,5 тис. грн. На відхилення ФОТ від планового надають вплив чинники зміни об'єму виробництва, чисельності персоналу і середньої заробітної плати.

Перевиконання плану за об'ємом БМР дає збільшити на 1,88% право плановий випуск ФОТ на фактичний об'єм БМР на 0,376%.

$$(1,88\% \times 0,2\% = 0,376 \%)$$

$$(14638,5 \times 100,376) / 100 = 14693,5 \text{ тис. грн.}$$

По звіту 14712,7 відносно перевитрата (14712,7-14693,5 = 19,2 тис. грн.)

Висновок: При перевиконанні плану за об'ємом БМР спостерігається перевитрата ФОТ отже, вплинули чинники зміни чисельності персоналу і середньої заробітної плати.

Аналіз впливу чинників на відхилення ФОТ виробничого персоналу

Таблиця 4

| Показники | За планом на факт. Об'єм БМР | По звіту | Відхилення | | |
|--|---------------------------------------|----------|------------|-----------------|---------------|
| | | | Всього | Чисельн ості | Серед. з/п |
| | | | | | |
| 1. ФОТ основних працівників, тис. грн. | 14693,5 | 14712,7 | +19,2 | -13,1 | +32,9 |
| робочих тис. грн. | 12286,3 | 12289,7 | +3,4 | -79,5 | +82,9 |
| 2. Чисельність працівників основного виробництва, чол. | | | | | |
| зокрема робітників | 7845 | 7838 | -7 | x | x |
| 3. Середня заробітна платня одного працюючого, грн. | 6336 | 6295 | -41 | x | x |
| (ст. 1/ ст. 2) | 1872,9 | 1877,1 | +4,2 | x | x |
| зокрема робітництва (Ст. 1.1/ст.2.1) | 1939,1 | 1952,3 | +13,2 | x | x |

З таблиці видно, що сума перевищення ФОТ над плановим складає 19,2 грн.

Недобір чисельності працівників основного виробництва економить ФОТ в сумі 13,1 тис. грн.

$$-7 \times 1872,9 = 13,1 \text{ тис. грн.}$$

$-41 \times 1939,1 = -79,5$ тис. грн., а надпланове зростання середньої заробітної плати викликало перерозподіл ФОТ, який склав

$$+4,2 \times 7838 = + 32,9 \text{ тис. грн.}$$

$$+13,2 \times 6295 = + 82,9 \text{ тис. грн.}$$

Для докладніших причин перевищення ФОТ над плановим слідє виконати аналіз складу середньої заробітної плати. ПО виявлених недоліках вживаються заходи по їх усуненню.