

Лекція 6. Персонал підприємств водопровідно-каналізаційного господарства

Мета лекції: усвідомлення економічної суті кадрових відносин на підприємстві, засвоєння методів визначення чисельності працівників підприємств водопровідно-каналізаційного господарства, усвідомлення принципів проведення атестації робочих місць.

План

1. Кадри підприємства, їх класифікація та структура.)
2. Визначення чисельності працівників підприємств водопровідно-каналізаційного господарства.
3. Атестація робочих місць.

1. Місце спеціаліста в конкретній галузі діяльності та вимоги до його компетентності, інших соціально важливих властивостей та якостей визначені у Державному стандарті вищої освіти України. Кодифікація та конкретні галузі діяльності, професійні назви робіт, коди і назви класифікаційних угруповань професій встановлюються Державним класифікатором професій ДК 003:2010.

Класифікатор професій (далі – Класифікатор) призначений для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями соціальних партнерів усіх рівнів, іншими громадськими організаціями, всіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу у трудові книжки працівників.

За основу розроблення Класифікатора було прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій (ISCO 88: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva), яку Міжнародна конференція статистики праці Міжнародного бюро праці рекомендувала для переведення національних даних у систему, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією.

Групи робітників за рівнем кваліфікації є наступними:

– **висококваліфіковані** – виконують особливо складні та відповідальні роботи; термін їх підготовки становить 2–3 роки; передбачено періодичне стажування; є великий практичний досвід роботи;

– **кваліфіковані** – виконують складні роботи; термін їх підготовки становить 1–2 роки; є чималий досвід роботи;

– **малокваліфіковані** – виконують нескладні роботи; термін їх підготовки становить кілька тижнів; є незначний досвід роботи;

– **некваліфіковані** – виконують допоміжні та обслуговуючі роботи; не мають спеціальної підготовки.

Рівень кваліфікації робітників визначається розрядами, які присвоюються їм за допомогою **тарифно-кваліфікаційних довідників** залежно від теоретичних і практичних знань та рівня їх підготовки, а рівень кваліфікації функціональних спеціалістів та інженерно-технічних спеціалістів визначається залежно від характеру і рівня спеціальної підготовки та практичного досвіду їх роботи.

Персонал підприємства – сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності, виконують операції з переробки предметів праці з використанням засобів праці або задіяні в процесі управління підприємством. Весь персонал підприємства поділяється на дві групи: **промислово - виробничий персонал** та **непромисловий персонал**.

За характером виконуваних функцій промислово-виробничий персонал підрозділяється на 6 категорій:

1) **робітники** – працівники, безпосередньо зайняті виробництвом продукції (наданням послуг), ремонтом, переміщенням вантажів, наглядом за роботою промислових агрегатів, налагодженням та обслуговуванням устаткування тощо. Залежно від характеру участі у виробничому процесі робітники, у свою чергу, поділяються на:

а) основних – працівники, які виготовляють продукцію);

б) допоміжних – працівники, які обслуговують технологічний процес.

2) **керівники** – працівники з високою професійною підготовкою, які безпосередньо зайняті управлінням виробничими процесами та підлеглими працівниками;

3) **фахівці** – працівники, які виконують рядові функції управління, здійснюють технічне, організаційне, економічне керівництво виробничими процесами, а також організують діяльність промислово-виробничого персоналу (наприклад, інженери, економісти, бухгалтери, юрисконсульти, нормувальники, соціологи, технологи тощо);

4) **службовці** – працівники, які здійснюють підготовку та оформлення документів, виконують адміністративно-господарську, фінансову, статистичну, обліково-бухгалтерську та інші функції обслуговування (наприклад, діловоди, секретарі, друкарі, табельники, кресляри, копіювальники, архіваріуси, агенти тощо);

5) **молодший обслуговуючий персонал** – працівники, які зайняті обслуговуванням основного парку обладнання та устаткування, а також основних, допоміжних, чергових і ремонтних виробничих працівників (наприклад, двірники, прибиральники, гардеробники, охоронці, пожежно-вартова служба тощо);

– стажери (учні) – особи, які набувають практичних навичок оволодіння професією на конкретному підприємстві.

Крім названих класифікацій, персонал підприємства залежно від їх участі в процесі діяльності підприємства поділяється на **виробничий** та

адміністративно-службовий персонал (табл. 5.1). Загалом поділ персоналу на категорії може бути іншим і визначатися підприємством самостійно.

Таблиця 5.1 - Категорії персоналу підприємства за участю в процесі виробництва

Категорії персоналу		Підкатегорії персоналу
<i>1. Виробничий персонал</i>	основний персонал	– робітники, майстри і бригадири (безпосередньо задіяні в процесі перетворення матеріальних ресурсів в продукцію);
	допоміжний персонал	– робітники ремонтних підрозділів, інструментальних цехів, прибиральниці та працівники служби охорони (виконують функції обслуговування основного виробництва).
<i>2. Адміністративно-службовий персонал</i>	менеджери	– директори (генеральні директори), начальники, завідувачі, керуючі справами, виконроби, керівники структурних підрозділів, головні спеціалісти (головний бухгалтер, головний інженер, головний механік і т. д.), заступники названих керівників;
	функціональні спеціалісти	– працівники, що виконують спеціальні функції, які забезпечують життєдіяльність підприємства. До цієї категорії належать працівники, які працюють у таких підрозділах: бухгалтерії, відділі маркетингу, відділі кадрів, відділі нормування праці, юридичному відділі та інших;
	інженерно-технічні спеціалісти	– інженери та техніки цехів основного і допоміжного виробництв, інженери-конструктори (виконують роботи з управління виробничими процесами, здійснюють технічне керівництво і консультування, а також конструкторські і науково-дослідні роботи).

2. Планування чисельності здійснюють на основі нормування праці (рис. 6.1).

Норма часу – кількість робочого часу (в людино-годинах, людино-днях, машино-годинах, машино-змінах і т. п.), необхідного 100 для виробництва одиниці продукції/послуг, роботи робітником відповідної кваліфікації в умовах належної організації праці й виробництва.

Норма виробітку (Нвир) – кількість продукції/послуг, які робітник-відрядник повинен зробити за одиницю часу (годину, день, зміну) на своєму робочому місці за відповідних умов організації праці і якості робіт.

Норма чисельності – необхідна для виконання роботи (обслуговування) явочна чисельність персоналу, людино-змін; людино-годин і т.п.

Норма обслуговування – встановлена кількість одиниць агрегатів, машин, устаткування, які повинен обслужити робітник (бригада) за зміну.

Для виявлення загальної чисельності промислово-виробничого персоналу на плановий період використовується метод коректування базової чисельності:

$$Ч_{пл} = \frac{Ч_б \cdot \Delta V}{100} \pm \Delta Ч,$$

де $Ч_{пл}$ – чисельність промислово-виробничого персоналу, яка є необхідною для забезпечення планового обсягу виробництва, осіб;

$Ч_б$ – базова чисельність, осіб;

ΔV – плановий темп зростання обсягу виробництва продукції, %;

$\Delta Ч$ – сумарна зміна чисельності за пофакторним розрахунком можливого зростання продуктивності праці, осіб.

Ефективний фонд часу необхідно визначити як різницю номінального часу і невиходів на роботу за всіма причинами:

$$T_{эф} = T_{ном} - T_{нев.заг} = (T_{кал} - T_{вих} - T_{св}) - T_{нев.заг}.$$

Чисельність робітників, що зайняті на роботах, які нормуються ($Ч_{нор}$), розраховується за формулою

$$Ч_{нор} = \frac{\sum_{i=1}^n t_i \cdot m_i}{T_{эф} \cdot K_{вн}},$$

де t_i – планова трудомісткість одиниці i -го виду виробу, норма- годин;

m_i – кількість виробів i -го виду, одиниць;

n – кількість видів виготовлюваних одиниць.

Чисельність основних робітників, зайнятих на ненормованих роботах ($Ч_{н.нор}$) – контроль технологічного процесу, управління апаратами, машинами та іншими устаткуванням, розраховується за нормами обслуговування, а саме:

$$Ч_{н.нор} = \frac{m_o \cdot n_{зм} \cdot K_o}{H_{об}},$$

де m_o – кількість об'єктів, що обслуговуються (агрегатів і т. ін.);

$n_{зм}$ – кількість змін роботи на добу;

Ноб – норма обслуговування одного агрегату (машини) – кількість об'єктів на одного робітника;

K_o – коефіцієнт переводу явочної чисельності в облікову, який розраховується за формулою

$$K_o = \frac{100}{(100 - f)},$$

де f – плановий процент невиходів робітників на роботу.

Чисельність робітників (в основному допоміжних), для яких неможливо встановити норми обслуговування та розрахувати трудомісткість робіт ($Ч_{пл}$), визначається за формулою

$$Ч_{пл}^н = N_{рм} \cdot n_{зм} \cdot K_o,$$

де $N_{рм}$ – кількість робочих місць.

Чисельність працівників управління спеціалістів, службовців розраховується за кожною функцією методом прямого нормування, якщо дані щодо трудомісткості є достатньо вірогідними. Явочна чисельність працівників включає всіх працівників, що з'явилися на роботу, виходячи з наявної чисельності персоналу у зміну ($Ч_{зм}$) і числа робочих змін протягом доби (n):

$$Ч_{я} = Ч_{зм} \cdot n.$$

Облікова чисельність працівників включає всіх постійних, тимчасових і сезонних працівників, прийнятих на роботу на строк, що перевищує один день, незалежно від того, чи перебувають вони на роботі, у відпустках, відрядженнях, звільнені від праці у зв'язку з хворобою чи з інших причин, та визначається за формулою

$$Ч_{об} = Ч_{я} \cdot K_o.$$

Середньооблікову чисельність працівників розраховують за певний період за формулою:

$$Ч_{с.об} = \frac{\sum \text{Щоденна облікова чисельність персоналу}}{\text{Кількість календарних днів розрахункового періоду}}$$

Чисельність промислово-виробничого персоналу (Чпвп) складається з чисельності робітників (Ч_р), керівників, фахівців і технічних службовців (Чкфс):

$$Ч_{\text{пвп}} = Ч_{\text{р}} + Ч_{\text{кфс}} .$$

Чисельність персоналу цеху (відділення) визначається виходячи з особливостей обслуговування техніки, організації праці і виробництва, обраної структури керування.

3. Атестація робочих місць за умовами праці проводиться на підприємствах водопровідно-каналізаційного господарства, де технологічний процес, використане устаткування, сировина і матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть негативно впливати на стан здоров'я робітників.

Головна мета атестації полягає у врегулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і робітниками у галузі реалізації прав на здоров'я і безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги і компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначається наказом по підприємству у строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу протягом 5-ти років.

Відповідальність за своєчасне і якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації.

Позачергова атестація проводиться у випадку корінної зміни умов і характеру праці з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, органу державної експертизи умов праці за участю установ санітарно-епідеміологічної служби міністерства охорони здоров'я.

До проведення атестації можуть залучатися проектні і науково-дослідні організації, технічні інспекції праці профспілок, інспекції Держміськтехнагляду.

Атестація робочих місць передбачає:

- встановлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічні обстеження виробничого середовища, важкості і напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці щодо відповідності їх характеристик стандартам безпеки праці будвельним і санітарним нормам і правилам;
- встановлення ступеня шкідливості і небезпеки праці і її характеру за гігієнічною класифікацією;

- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії його шкідливості (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;

- визначення (підтвердження) права робітників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах;

- упорядкування переліку робочих місць, виробництв, професій і посад, із пільговим пенсійним забезпеченням робітників;

- аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на

- оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

Санітарно-гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу проводяться санітарними лабораторіями підприємств і організацій атестованими органами. **Критерії оцінки умов праці згідно із випискою з класифікації умов праці і характеристики праці за ступенем шкідливості і небезпеки, важкості і напруженості представлені в розділі 5 [1].**

Запитання для самоперевірки

1. Визначте, що таке «трудові ресурси»?
2. Які поняття визначає Державний класифікатор професій?
3. Що визначає тарифно-кваліфікаційний довідник?
4. Визначте, що таке «персонал підприємства»?
5. Які існують норми праці?

Список використаної літератури

1. Агаджанов Г.К. Економіка водопровідно-каналізаційних підприємств : підручник. Харків : ХНАМГ, 2010, 392 с.

URL:

<https://eprints.kname.edu.ua/17439/1/%D0%90%D0%B3%D0%B0%D0%B4%D0%B6%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2.pdf>.

2. Бандурка О.М., Ковальов Є.В., Садиков М.А., Маковоз О.С. Економіка підприємства : навчальний посібник Харків : ХНУВС. 2017. 192.

URL:

http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/1178/Ekonomika%20pidpriemstva_navchalnyi%20posibnyk_OM%20Bandurka_YeV%20Kovalov_MASadykov_OS%20Makovoz_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

3. Добровольська О.Г., Світлична В.Б. Організація та планування водопровідно-каналізаційного господарства: навч.-метод. посіб. Запоріжжя : ЗДІА, 2018. 200 с.

4. Димченко О. В Житлово-комунальне господарство в реформаційному процесі: аналіз, проектування, управління : монографія. Харків : ХНАМГ, 2009. – 356 с.

URL : <https://ktru.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/02/Dimchenko-O.V.-ZHITLOVO-KOMUNALNE-GOSPODARSTVO-V-REFORMATSIJNOMU-PROTSESI.pdf>.

5.Калініченко О. В., Плотник О. Д. Економіка підприємства. Практикум : навч. посіб. Київ : Кондор, 2012. 600 с.

URL:<http://www.economics.in.ua/2017/08/2012-600.html>.

6.Калініченко О. В., Плотник О. Д. Макроекономіка. Практикум : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 656 с.

URL: <http://www.economics.in.ua/2017/09/2010-656.html>.

7.Федулова С.О. Економіка підприємств водопостачання та водовідведення : навч. посіб. Дніпро : ДХТУ, 2017. 300 с.