

## РОЗДІЛ 6.

# ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ І ФОНДУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

### План викладу матеріалу

*Принципи планування показників з праці*

*Планування продуктивності праці*

*Планування чисельності персоналу*

*Планування фонду заробітної плати*

### Ключові поняття та терміни

- *план з праці*
- *трудові ресурси*
- *персонал, кадри*
- *трудоємність робіт*
- *продуктивність праці*
- *економія трудових витрат*
- *факторний метод планування продуктивності праці*
- *планування чисельності персоналу*
- *категорії персоналу: робітники, керівники, спеціалісти, службовці*
- *структура персоналу*
- *робочий час*
- *баланс робочого часу*
- *плинність кадрів*
- *підготовка персоналу*
- *підвищення кваліфікації*
- *форми і системи оплати праці*
- *планування фонду оплати праці*

## ***6.1. Принципи планування показників з праці***

Метою розробки плану з праці є визначення необхідної чисельності й складу персоналу будівельної організації, а також обґрунтування витрат на оплату і стимулювання праці. План з праці включає такі розділи:

- ✓ підвищення продуктивності праці;
- ✓ обґрунтування потреби персоналу за категоріями;
- ✓ план підготовки і підвищення кваліфікації персоналу;
- ✓ планування фонду оплати праці.

У процесі розробки плану з праці необхідно дотримуватися таких принципів:

- ✓ установлення оптимального співвідношення між чисельністю різних категорій працівників будівельної організації;
- ✓ зниження трудомісткості будівельного виробництва за рахунок впровадження прогресивних матеріалів, конструкцій, новітніх технологій, підвищення рівня механізації робіт, вдосконалення організації виробництва, праці та управління;
- ✓ забезпечення приросту обсягів підрядних робіт без збільшення чисельності персоналу;
- ✓ удосконалення форм і систем заробітної плати;
- ✓ установлення раціонального співвідношення в оплаті праці окремих категорій працівників відповідно до кількості та якості їхньої праці;
- ✓ дотримання оптимального співвідношення між темпами приросту продуктивності праці і середньої заробітної плати.

План з праці повинен бути тісно пов'язаний з структурою і обсягами будівельно-монтажних робіт, які передбачається виконати власними силами організації, а також з планом організаційно-технічних заходів, спрямованих на підвищення ефективності господарювання. Наукове обґрунтування плану з праці вимагає виконання значного обсягу аналітичних і планово-розрахункових робіт. Зокрема, необхідно:

- ✓ провести аналіз досягнутого у попередньому періоді рівня продуктивності праці, невикористаних резервів її зростання;
- ✓ дати оцінку співвідношення темпів приросту продуктивності праці і середньої заробітної плати;
- ✓ розглянути зростання (зміну) обсягів будівельно-монтажних робіт, які передбачається виконати власними силами організації у плановому році, оцінити зміну структури робіт (видів будівництва) та вплив її на зміну трудомісткості будівельного виробництва;
- ✓ проаналізувати рівень забезпеченості будівельної організації робітниками за професійно-кваліфікаційною ознакою і вирішити питання покриття дефіциту робочої сили;
- ✓ обґрунтувати можливе зростання продуктивності праці на плановий рік за факторами з врахуванням структури і обсягів робіт, потужності будівельної організації;
- ✓ визначити фонд оплати праці працівників на плановий період в цілому по організації та за окремими категоріями працівників.

Для характеристики ефективності живої праці можуть використовуватися річний виробіток на одного працівника (робітника), а також виробіток за годину, зміну, місяць, квартал, частка приросту обсягів будівельно-монтажних робіт за рахунок підвищення продуктивності праці.

Годинна продуктивність праці, яка визначається діленням виконаного обсягу будівельно-монтажних робіт на відпрацьовані люд.-години, характеризує рівень продуктивності праці без простоїв та внутрішньозмінних втрат. Денна продуктивність праці, яка розраховується діленням виконаного обсягу будівельно-монтажних робіт на кількість відпрацьованих люд.-днів, включає внутрішньозмінні втрати робочого часу впродовж робочого дня. Місячна продуктивність праці, визначається діленням виконаного обсягу будівельно-монтажних робіт за місяць на середньооблікову чисельність працівників (робітників). Цей показник враховує втрати робочого часу протягом місяця.

Економія живої праці визначається як різниця між чисельністю робітників, розрахованою на плановий обсяг робіт за базовим виробітком, і плановою чисельністю. Цей показник також може оцінюватися економією трудових витрат в плановому періоді по відношенню до попереднього в розрахунку на 1 млн. грн. будівельно-монтажних робіт за договірними цінами або співвідношенням темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати.

Визначення економії живої праці на перспективу має деякі відмінні особливості в порівнянні з розрахунками на поточний період, оскільки тут виникають певні труднощі, пов'язані перш за все з тим, що більшість параметрів розвитку техніки, технології, організації виробництва, праці та управління до моменту розробки прогнозу не мають точного кількісного визначення.

Для розрахунку можливого темпу зростання продуктивності праці на перспективний період необхідно приймати до уваги загальні тенденції науково-технічного прогресу, які знаходять відображення в таких синтетичних показниках, як фондо-, механо- та енергооснащеність праці.

Економічне обґрунтування зростання продуктивності праці на перспективний період доцільно здійснювати з використанням методів математичного моделювання. В практиці використовують метод укрупнених економіко-статистичних розрахунків, кореляційно-регресивний метод, ступеневі моделі (виробничі функції). Однак ні один з них не може бути універсальним, враховувати багатосторонність факторів та умов зміни продуктивності праці.

Одним із укрупнених економіко-статистичних розрахунків, який обґрунтовує можливе зростання продуктивності праці в будівництві, є екстраполяція показників фондо- та механоозброєності праці з врахуванням співвідношення між ними і динаміки продуктивності праці. Ці розрахунки здійснюються у двох варіантах:

- а) співвідношення між ними не змінилися;

б) співвідношення, які склалися між ними поліпшилися, тобто в перспективі на 1% приросту фондоозброєності буде дещо більший процент приросту продуктивності праці.

Кореляційно-регресивний метод, суть якого полягає в проведенні багатofакторного аналізу динамічних рядів, відкриває широкі можливості для виявлення резервів поліпшення ряду економічних показників.

Принципове значення має розробка системи економіко-математичних моделей, які б обґрунтовано визначати можливі темпи зростання продуктивності праці в залежності від передбачених параметрів зростання основних засобів, матеріальних та трудових ресурсів. Для різних часових періодів в економіко-статистичних моделях повинна передбачатися нормативна залежність між продуктивністю праці та факторами, які впливають на її величину.

Виявлення реальних резервів зростання продуктивності праці є суттєво важливим при обґрунтуванні планового зростання продуктивності праці в натуральних показниках в низових ланках управління будівельним виробництвом.

## ***6.2. Планування продуктивності праці***

В умовах ринку підприємствам не встановлюють показники зростання продуктивності праці, але це не означає, що вони не зацікавлені у підвищенні продуктивності праці. Показник зростання продуктивності праці потрібний підприємствам для того, щоб оцінити реальне підвищення ефективності виробництва і на його основі визначити необхідну чисельність працівників, здійснювати контроль за економією трудових витрат, раціональним витрачанням фонду оплати праці.

Вихідними даними для обґрунтування планового темпу зростання продуктивності праці є:

- ✓ обсяг будівельно-монтажних робіт, що планується виконати власними силами організації;
- ✓ план технічного розвитку і підвищення ефективності виробництва;
- ✓ норми затрат праці;
- ✓ план впровадження НОП.

Важливою вимогою до планування продуктивності праці є наукове обґрунтування економії трудових витрат, яку можна одержати в плановому періоді. З цією метою рекомендується здійснити передплановий аналіз рівня продуктивності праці за попередній (базовий) рік, що дає можливість виявити резерви економії трудових витрат, які не були реалізовані. При обґрунтуванні плану з продуктивності праці оцінюються внутрішні резерви виробництва, які пов'язані з організаційно-економічними факторами, спрямованими на підвищення ступеня інтенсивності використання трудових ресурсів. Виявлення резервів можливого приросту продуктивності праці необхідно здійснювати на стадії підготовки проекту виробничої програми.

При розробці плану потрібно дотримуватися принципу повної узгодженості приросту продуктивності праці з приростом обсягів будівельно-монтажних робіт. Як правило, весь приріст обсягів підрядних робіт повинен забезпечуватися при тій чи меншій чисельності персоналу. План з

продуктивності праці повинен бути збалансований з виробничою програмою, планами матеріально-технічного забезпечення, розвитку виробничої бази організації, впровадження досягнень науки і техніки, соціального розвитку колективу тощо.

При плануванні продуктивності праці в будівельних організаціях застосовуються в основному два методи: прямого розрахунку і факторний метод.

Більш широке застосування отримав метод факторного планування продуктивності праці. Разом з тим, йому притаманні особливості, які необхідно приймати до уваги при розробці плану: зростання продуктивності праці планується по відношенню до досягнутого рівня базового року; даний метод не враховує впливу зміни технологічної і галузевої структур на виробіток. Ці особливості створюють проблему розробки рівно напружених завдань щодо зростання продуктивності праці в структурних підрозділах будівельної організації.

При застосуванні факторного методу планування визначається вихідна чисельність працівників, тобто чисельність, необхідна для виконання планового обсягу будівельно-монтажних робіт при збереженні продуктивності праці на рівні попереднього (базового) року. При цьому розрахунок зниження трудових витрат і відповідного приросту продуктивності праці можна здійснювати на укрупнений вимірник – 1млн. грн. планового обсягу робіт.

Вихідна чисельність працівників визначається за формулою:

$$C'_n = O_n^p / B_o \quad (6.1)$$

де  $C'_n$  - вихідна чисельність працівників;

$O_n^p$  - обсяг будівельно-монтажних робіт, який передбачається виконати власними силами організації у плановому році;

$B_o$  - виробіток на одного працівника в попередньому (базовому) році.

Економію трудових витрат доцільно визначати по кожному фактору шляхом порівняння трудомісткості на одиницю тих чи інших видів (комплексів) робіт до і після впровадження заходу, виходячи з обсягу і питомої ваги виду робіт, охоплених даним заходом у загальній трудомісткості виробничої програми підрядної організації. Трудові витрати на одиницю робіт визначаються на основі виробничих калькуляцій витрат праці і заробітної плати, розробленими у відповідності з діючими нормами.

По кожній групі факторів спочатку розраховується економія трудових витрат в люд. - днях, яка переводиться в економію річних робітників шляхом ділення її на кількість робочих днів в році. Після цього визначається відносна економія трудових витрат ( $E_{Ti}$ ) у відсотках до вихідної чисельності за формулою:

$$E_{Ti} = \frac{E_{\mathcal{C}n} \cdot 100}{\mathcal{C}'_n}, \quad (6.2)$$

де  $E_{\mathcal{C}n}$  - річна економія працівників по  $i$ -й групі факторів.

Плановий приріст продуктивності праці ( $\Delta\Pi_i$ ) по кожній групі факторів визначається за формулою:

$$\Delta\Pi_i = \frac{E_{Ti} \cdot 100}{100 - E_{Ti}} \quad (6.3)$$

Загальний приріст продуктивності праці по всіх групах факторів – заходів може обчислюватися за формулою:

$$\Delta\Pi = \frac{\sum_{i=1}^n E_{\mathcal{C}n} \cdot 100}{\mathcal{C}'_n - \sum_{i=1}^n E_{\mathcal{C}n}} \quad (6.4)$$

Отже, процес планування продуктивності праці факторним методом можна сформулювати таким чином: необхідно як можна точніше визначити умовне вивільнення працівників за рахунок реалізації в плановому році інженерно-технічних і організаційно-економічних заходів. Приступаючи до обґрунтування планового росту продуктивності праці, необхідно привести



умови будівництва планового року до порівняльного виду з умовами попереднього року, тобто врахувати вплив зміни структурних зрушень на темпи зростання продуктивності праці. При цьому потрібно враховувати структурне зрушення таких типів:

- ✓ галузеве, яке проявляється в результаті зміни у виробничій програмі питомої ваги видів будівництва за галузями з різною трудомісткістю;
- ✓ відтворювальне – зміна частки нового будівництва, реконструкції і технічного переозброєння діючих підприємств;
- ✓ видове – зміна видів робіт у виробничій програмі з різною трудо- і матеріаломісткістю;
- ✓ проектне – зміна проектних рішень.

Вплив структурних зрушень можна визначати шляхом зіставлення нормативної трудомісткості робіт в плановому і попередньому періодах, розраховуючи індекс структурних зрушень ( $I_c$ )

$$I_c = \frac{\sum Q_i^n \cdot t_i}{O_n^p} : \frac{\sum Q_i^o \cdot t_i}{O_o^p}, \quad (6.5)$$

де  $Q_i^n$ ,  $Q_i^o$  - обсяги (вартісні або натуральні) окремих видів робіт відповідно у плановому і попередньому періодах;

$t_i$  - питома трудомісткість окремих видів робіт;

$O_n^p$ ,  $O_o^p$  - обсяги будівельно-монтажних робіт, що виконуються власними силами організації, відповідно в плановому і попередньому періодах.

У випадку зниження трудомісткості індекс ( $I_c$ ) буде менший одиниці, а у разі її зростання – більший. Економія (зростання) трудових витрат в результаті зміни структури робіт ( $\Delta E_c$ ) визначається за формулою:

$$\Delta E_c = (I_c - 1) \cdot Ч_n', \quad (6.6)$$

Вплив структурних зрушень на темпи зростання (зниження) продуктивності праці ( $\Delta \Pi_c$ ) на рівні будівельно-монтажних організацій може

визначатися на основі зміни видів будівництва, на яких має місце різний виробіток, що зумовлюється неоднозначною трудомісткістю будівельного виробництва. Розрахунок проводиться за формулою:

$$\Delta\Pi_c = \frac{\left( \frac{O_n^p}{\sum \mathcal{C}_i^{\delta} \cdot K_i} - B_o \right) \cdot 100}{B_o}, \quad (6.7)$$

де  $\mathcal{C}_i^{\delta}$  – чисельність працівників в попередньому році на  $i$ -му виді будівництва;

$K_i$  – коефіцієнт зміни обсягу  $i$ -го виду будівництва в плановому періоді по відношенню до попереднього.

Планування продуктивності праці потрібно здійснювати в рамках плану технічного розвитку і підвищення ефективності будівельного виробництва. Фактори зростання продуктивності праці в плані необхідно відображати у вигляді конкретних інженерно-технічних і організаційно-економічних заходів (застосування нових матеріалів, конструкцій, підвищення ступеня збірності будівельного виробництва; підвищення рівня механізації робіт, удосконалення організації виробництва, праці, управління будівництвом тощо).

Перед розробкою плану організаційно-технічних заходів, спрямованих на зростання продуктивності праці доцільно:

- ✓ визначити заходи, найбільш характерні для умов діяльності і профілю даної будівельної організації на плановий рік;
- ✓ визначити форми одержання ефекту даного заходу: де, в якому підрозділі будівельної організації може мати місце скорочення трудових витрат в результаті його впровадження;
- ✓ провести розрахунки економічного ефекту від реалізації заходів, спрямованих на скорочення трудових витрат.

Економічний ефект від впровадження кожного заходу визначається:

- ✓ економією затрат праці на одиницю впровадження;
- ✓ обсягом застосування даного заходу в натуральному виразі;

✓ зміною загального обсягу будівельно-монтажних робіт в плановому році проти попереднього;

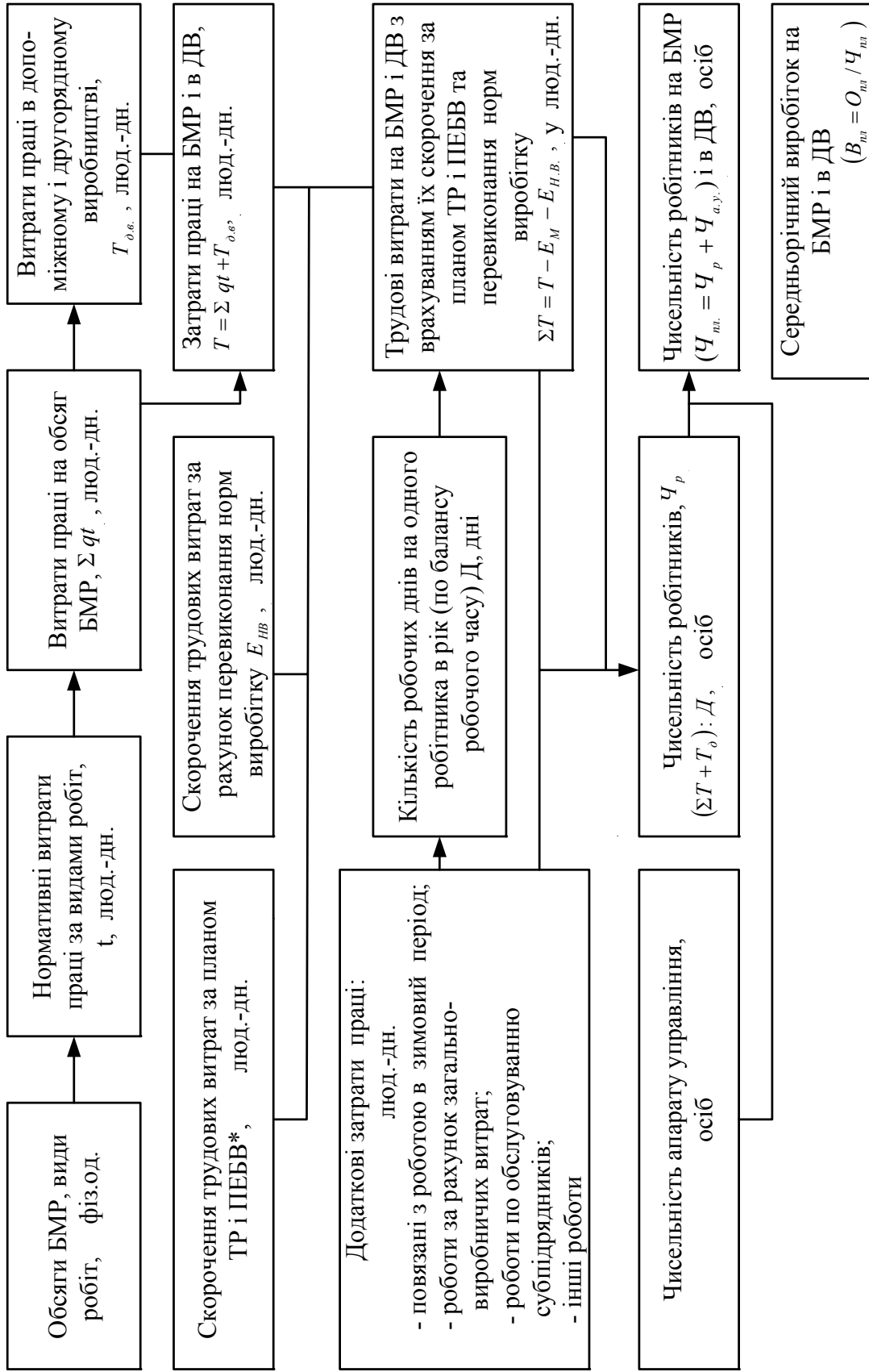
✓ впливом на загальну економію затрат праці, виходячи із обсягу будівельно-монтажних робіт планового року.

Розрахунки економії трудових витрат при застосуванні факторного методу доцільно здійснювати у дві стадії:

перша „передпланова”, коли здійснюється процес формування виробничої програми (липень-серпень року, що передує плановому) з метою визначення необхідної чисельності робітників для її виконання;

друга - після затвердження (прийняття) виробничої програми з конкретними об'єктами і обсягами будівельно-монтажних робіт, реальними матеріально-технічними ресурсами, що дає можливість досить точно обґрунтувати реальний приріст продуктивності праці. Блок-схема другої стадії планування продуктивності праці в будівельно-монтажній організації представлена на рис. 6.1.

Зауважимо, що деякі спеціалісти піддають критиці факторний метод планування продуктивності праці, оскільки на основі даного методу здійснюється розробка плану від досягнутого. Водночас, якщо в процесі планування ретельно враховувати дію позитивних і негативних факторів, то прийняття за базу рівня продуктивності праці, досягнутого в минулому періоді, можна вважати правомірним. Не принцип планування продуктивності праці на базі попереднього року повинен піддаватися критиці, а способи його реалізації, тобто недоліки, пов'язані з технікою розрахунків.



*Примітка: ТР і ПЕБВ - технічний розвиток і підвищення ефективності будівельного виробництва;  
ДВ - допоміжні виробництва.*

**Рис. 6.1. Блок-схема планування продуктивності праці в будівельно-монтажній організації**

Застосування викладеної методики розрахунку планового приросту продуктивності праці покажемо на прикладі ПБО „Львівміськбуд”. Вихідні дані: виконаний обсяг робіт у попередньому (базовому) році становив 13 193 тис.грн., чисельність будівельно-виробничого персоналу – 610 осіб, у плановому році передбачено виконати робіт на 14 050 тис.грн., тобто на 6,5% більше, ніж в попередньому при незмінній чисельності персоналу. Це зумовлює необхідність одержати економію трудових витрат в розмірі 6,1%  $\left(\frac{6,5 \cdot 100}{100 - 6,5}\right)$  шляхом реалізації плану оргтехзаходів (табл. 6.1.).

Таблиця 6.1

***План організаційно - технічних заходів будівельно-монтажної організації, спрямованих на зростання продуктивності праці***

№ п/п	Фактори – заходи	Фактичний приріст продуктивності праці за попередній (базовий) рік, %	Показники на плановий рік, %	
			Економія трудових витрат згідно оргтехзаходів	Приріст продуктивності праці
1	2	3	4	5
1.	Впровадження ефективних конструкцій і матеріалів	0,85	0,94	0,95
2.	Вдосконалення технології будівельного виробництва	0,98	1,10	1,12
3.	Підвищення рівня механізації будівельно-монтажних робіт	1,16	1,18	1,19
4.	Удосконалення організації виробництва	1,21	1,37	1,39
	У тому числі			
	- скорочення цілоденних, внутрішніх втрат робочого часу	0,67	0,72	0,73
	- зміна річного балансу робочого часу	0,54	0,65	0,65
5.	Удосконалення організації праці	0,79	0,88	0,89

Продовження табл. 6.1.

1	2	3	4	5
	У тому числі			
	- перевиконання норм виробітку робітниками-відрядниками	0,32	0,33	0,33
	- впровадження нових форм оплати праці	0,47	0,55	0,55
6.	Удосконалення організаційної структури управління будівництвом	0,12	0,14	0,14
7.	Зміна структури робіт (видів будівництва)	0,31	0,49	0,49
	<b>Всього</b>	<b>5,42</b>	<b>6,1</b>	<b>6,5</b>

Дані табл. 6.1 показують, що реалізація індустріальних факторів в плановому році призведе до економії трудових витрат в розмірі 3,22% (0,94+1,1+1,18), що забезпечить приріст продуктивності праці на 3,33%  $\left(\frac{3,22 \cdot 100}{100 - 3,22}\right)$ . За рахунок удосконалення організації виробництва, праці та управління будівництвом передбачається одержати економію в розмірі 2,39% (1,37+0,88+0,14), що призводить до приросту продуктивності праці на 2,45%  $\left(\frac{2,45 \cdot 100}{100 - 2,45}\right)$ . Решта приросту продуктивності праці (0,49%) зумовлена зміною структури робіт (видів будівництва) у плановому році.

### ***6.3. Планування чисельності персоналу***

Планування чисельності персоналу будівельної-організації здійснюється з метою забезпечення раціонального використання трудових ресурсів, визначення оптимального співвідношення категорій працівників. У процесі планування необхідно обґрунтувати потребу персоналу для виконання основних будівельно-монтажних робіт власними силами, допоміжних і другорядних виробництв, а також робіт, що здійснюються за рахунок загальновиробничих витрат.

Планування потреби в персоналі рекомендується починати з оцінки його наявності на будівельно-монтажних роботах, допоміжних і другорядних виробництвах підрядної організації. Аналіз і розрахунки проводяться за окремими категоріями персоналу (робітники, керівники, спеціалісти), а для кожної з них – за професіями, спеціальностями, розрядами.

Розрахунок чисельності персоналу повинен ґрунтуватися 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 рекомендується провести аналіз:

- ✓ структури будівельно-монтажних робіт, що виконується власними силами організації;
- ✓ впровадження прогресивних матеріалів і конструкцій, новітніх технологій будівельного виробництва, підвищення рівня механізації робіт;
- ✓ прогресивності й відповідності сучасним вимогам організації виробництва і праці;
- ✓ норм виробітку й обслуговування, а також фактичного рівня виконання норм;
- ✓ рівня мотивації праці.

Методика розрахунків планової чисельності окремих категорій персоналу залежить від специфіки їх професійної діяльності, галузевої та технологічної спеціалізації підрядної організації.

Для планування чисельності персоналу в основному використовують два методи:

**нормативний метод** – ґрунтується на розроблених нормах витрат праці для виконання окремих видів робіт (норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, норми чисельності персоналу);

**метод техніко-економічних розрахунків** – розрахунок чисельності персоналу здійснюють, виходячи з кількості об'єктів, що будуються, і обсягів робіт, які передбачено виконати на них в плановому періоді, корисного фонду робочого часу та виробітку на одного робітника.

В плані з праці чисельність персоналу визначають роздільно за категоріями персоналу: робітники на основних будівельно-монтажних роботах, допоміжних і другорядних виробництвах; керівники, спеціалісти, службовці. На основі цих розрахунків складається зведений план чисельності персоналу будівельної організації.

**Обґрунтування планової чисельності робітників.** При плануванні потреби в робітниках розраховують явочну, облікову та середньооблікову чисельність. Чисельність інших категорій працівників планується тільки по обліковому складу.

Явочний склад – це чисельність робітників, які повинні бути щоденно в підрядній організації для забезпечення нормального функціонування виробничого процесу на об'єктах, що будуються, а також на допоміжних і другорядних виробництвах.

Облікова чисельність – це всі постійні працівники будівельної організації, які прийняті на роботу згідно наказів (трудових угод), тобто явочна чисельність робітників, чисельність робітників, що перебувають у відпустці, на лікарняному, у відрядженні, на навчанні, при виконанні державних обов'язків, у декретній відпустці тощо.



Обліковий склад може змінюватися (звільнення та прийняття нових працівників). Тому в будівельній організації розраховують середньооблікову чисельність, тобто чисельність працівників на певну дату.

Вихідними даними для розрахунку потреби чисельності робітників-відрядників служать:

- ✓ обсяги будівельно-монтажних робіт в натуральному виразі, які передбачено виконати в плановому періоді власними силами організації;
- ✓ укрупнені норми затрат праці на одиницю робіт;
- ✓ корисний фонд робочого часу одного робітника в плановому році.

Корисний фонд робочого часу одного робітника визначають на основі балансу робочого часу, у якому розраховуються середні планові витрати часу і визначається середній фонд часу, що повинен бути відпрацьований одним робітником у плановому році (табл. 6.2).

Таблиця 6.2.

***Розрахунок балансу робочого часу одного середньооблікового робітника***

(дані умовні)

<i>Показники</i>	<i>Звітний рік</i>	<i>Плановий рік</i>
А	1	2
1. Календарний фонд, днів	305	365
2. Вихідні та святкові дні	112	111
3. Номінальний фонд робочого часу, дні	253	254
4. Неявки на роботу, дні	38,2	37,8
у тому числі		
- чергові і додаткові відпустки	24	26
А	1	2
- відпустки на навчання	1,3	1,6
- відпустки в зв'язку з вагітністю і пологами	0,6	0,5
- по хворобі	6,3	5,7
- невиходи дозволені законодавством	2	2

Продовження табл. 6.2.

А	1	2
- невиходи з дозволу адміністрації	3	2
- прогули	0,6	-
- цілоденні простої	0,4	-
5. Явочний фонд робочого часу, дні	214,8	216,2
6. Середня тривалість робочої зміни, год.	7,93	7,90
7. Втрати часу в зв'язку зі скороченням робочого дня, год.	0,42	0,38
8. Розрахункова тривалість робочого дня	7,51	7,52

Основою для розрахунку балансу робочого часу служать:

- ✓ дані організації про використання робочого часу в звітному році;
- ✓ результати аналізу причин непродуктивних втрат робочого часу в звітному році;
- ✓ організаційно-технічні заходи планового року, спрямовані на поліпшення використання робочого часу.

Баланс робочого часу одного середньооблікового робітника складається на плановий рік з розподілом по кварталах.

Кількість календарних і неробочих днів визначають по календарю відповідного планового року. При цьому кількість неробочих днів залежить від режиму роботи організації.

Номінальний фонд робочого часу визначають шляхом вирахування із загальної кількості календарних днів вихідних і святкових.

Для розрахунку загальної кількості днів неявок на роботу визначають тривалість окремих елементів використаного часу.

Тривалість чергових і додаткових відпусток розраховують на основі складеного в організації графіка відпусток, в якому визначено час і тривалість відпусток робітника. Дані графіка відпусток групують за тривалістю відпустки. Середня тривалість основних і додаткових відпусток розраховується за формулою:

$$B_{к.д.} = \frac{\sum_{i=1}^n B_{к.д.i} \cdot Ч_{pi}}{Ч_p}, \quad (6.8)$$

де  $B_{к.д.i}$  - календарні дні відпустки  $i$ -ї групи робітників;

$Ч_{pi}$  - чисельність  $i$ -ї групи робітників, що мають відпустку певної тривалості;

$Ч_p$  - загальна чисельність робітників організації, осіб;

$n$  - кількість груп робітників, які мають відпустку певної тривалості.

Середня тривалість відпусток робітникам, які навчаються без відриву від виробництва у середніх і вищих навчальних закладах, визначається як частка від ділення загальної кількості днів відпустки робітників, які навчаються, на середньообліковий склад робітників.

Невиходи через хворобу планують, виходячи зі звітних даних за минулий період з урахуванням заходів щодо поліпшення умов праці.

Відпустки в зв'язку з вагітністю і пологами, а також неявки на роботу, дозволені законом, планують на рівні звітного року. Прогули, цілоденні простої і страйки не планують.

Явочний фонд часу в днях визначають як різницю між номінальним фондом часу і загальною кількістю днів неявок на роботу. Внутрішньозмінні простої не плануються і відображаються тільки в звітах.

Середня розрахункова тривалість робочого дня визначається як різниця між прийнятою в організації тривалістю робочого дня і втратами в зв'язку зі скороченням тривалості робочого дня в розрахунку на одного робітника.

Корисний фонд робочого часу одного робітника визначається шляхом множення явочного фонду робочого часу в днях на розрахункову тривалість робочого дня.

Отже, розрахунок планової чисельності робітників-відрядників, зайнятих на будівельно-монтажних роботах, може бути представлений такою формулою

$$Ч_p = \sum_{i=1}^n Q_i / \Phi_{nl} \cdot H_i \cdot K_{nli}, \quad (6.9)$$

де  $Q_i$  - плановий обсяг  $i$ -го виду робіт в натуральних показниках;

$\Phi_{nl}$  - корисний фонд робочого часу одного робітника в плановому році, дні;

$H_i$  - норма виробітку за зміну на  $i$ -му виді робіт;

$K_{nli}$  - коефіцієнт виконання норм виробітку робітниками-відрядниками в плановому періоді.

Такий розрахунок проводиться по кожній професії робітників, зайнятих на будівельно-монтажних роботах.

Загальна планова чисельність робітників-відрядників може визначатися і на основі розрахункової технологічної трудомісткості будівельно-монтажних робіт:

$$Ч_p = \frac{T_{m.m.}}{\Phi_{nl} \cdot K_{nli}} \pm E_p, \quad (6.10)$$

де  $T_{m.m.}$  - розрахункова технологічна трудомісткість будівельно-монтажних робіт;

$E_p$  - планова зміна чисельності робітників за рахунок організаційно-технічних заходів, осіб.

Чисельність робітників, зайнятих на інших видах робіт визначають за спеціальними нормативами, вираженими у відсотках до чисельності робітників, зайнятих на основних будівельно-монтажних роботах.

Кількість робітників допоміжних і другорядних виробництв розраховують, виходячи з планового обсягу випуску продукції (обсягу обслуговування об'єктів, машин) і норм затрат праці на одиницю продукції (послуг). Чисельність працівників апарату управління визначають на основі штатних розписів, в яких показується нормативна чисельність працівників певних посад і кваліфікації.

Загальна чисельність робітників визначається шляхом додавання чисельності робітників-відрядників, робітників-почасовиків і працівників апарату управління.

Розрахунок планової чисельності робітників є основою розробки плану додаткової потреби у будівельно-виробничому персоналі.

Підбір працівників будівельної організації проводиться як самостійно, так і за сприяння державних центрів зайнятості, державних і комерційних бюро працевлаштування, регіональних бірж праці.

Підготовка кваліфікованих робітників може бути організована через систему навчальних закладів (училища, коледжі, технікуми), шляхом індивідуального, бригадного та курсового навчання учнів безпосередньо на підприємстві.

Підготовка фахівців здійснюється вищими навчальними закладами як за державними замовленнями, так і на основі договорів, укладених між підприємствами, організаціями і навчальними закладами.

Важлива умова ефективного функціонування будівельного виробництва – систематичне підвищення кваліфікації робітників. До основних форм підвищення кваліфікації робітників можна віднести:

- ✓ школи з вивчення передових методів і прийомів праці;
- ✓ виробничо-технічні курси;
- ✓ курси з оволодіння суміжними спеціальностями;
- ✓ курси цільового призначення;
- ✓ курси економічних знань (бізнес – школи);
- ✓ курси бригадирів.

Реалізація таких функцій кадрової політики будівельно-монтажної організації, як добір кадрів, адаптація, професійне навчання, підвищення кваліфікації, активізація діяльності персоналу спрямовується на забезпечення найбільш ефективного використання трудових ресурсів. Питання підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів повинні вирішуватися насамперед відділами кадрів і соціальних питань у взаємодії з іншими структурними підрозділами будівельно-монтажної організації.

#### ***6.4. Планування фонду заробітної плати***

**Форми і системи оплати праці.** Найбільш складним питанням щодо управління персоналом є оплата праці. Заробітна плата – це винагорода обчислена, як правило, у грошовій формі, яку відповідно до трудового договору власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від ступеня складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових рис працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Заробітна плата, як правило, складається: з основної заробітної плати; додаткової заробітної плати; з інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у формі тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для спеціалістів.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за роботу понад установлені норми, за трудові успіхи й винахідництво, а також за особливі умови праці. До неї входять доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або виплачувані понад норми, встановлені відповідними актами.

Державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності, є мінімальна заробітна плата, тобто законодавчо визначений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану роботу, нижче якого не може

здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, денну або погодинну норму праці (обсяг робіт). До неї не відносяться доплати, надбавки, заохочувальні й компенсаційні виплати.

На підприємствах системи оплати праці встановлюються в колективному договорі. Переведення працівників на іншу систему оплати праці є зміною істотних умов праці й вимагає попередження працівників за 2 місяці.

Практика виробила дві основні системи, які застосовуються як у „чистому” вигляді, так і з різними модифікаціями, – почасову і відрядну.

За почасової системи розмір заробітної плати визначається залежно від тривалості відпрацьованого часу і кваліфікації працівника. Ця система оплати праці застосовується у тому разі, якщо праця робітника не піддається точному нормуванню і на роботах, де немає необхідності в стимулюванні зростання виробітку понад оптимальний та в інших випадках.

Почасова оплата праці може бути простою почасовою і почасово-преміальною. Проста почасова оплата праці за способом нарахування поділяється на погодинну, поденну, помісячну. При цій системі розмір заробітної плати працівника обчислюють шляхом множення погодинної тарифної ставки присвоєного йому розряду на фактично відпрацьований час за розрахунковий період. Для робітників-почасовиків відповідно до положень колективного договору також можуть встановлюватися нормовані завдання і місячні оклади.

Відрядна система передбачає визначення заробітку залежно від фактичного виробітку продукції належної якості. У практичній діяльності підприємств відрядна система оплати праці може мати декілька різновидів: пряма відрядна; непряма відрядна; відрядно-преміальна; відрядно-прогресивна; акордна та ін.

При відрядній системі оплата праці визначається за нормами і розцінками, встановленими відповідно до розряду виконуваних робіт. Присвоєний працівникові кваліфікаційний (тарифний) розряд є підставою

для надання йому можливості виконувати роботу відповідної складності.

Крім того, відповідно до присвоєного працівникові-відряднику кваліфікаційного розряду визначається розмір доплат, передбачених законодавством і тарифними угодами: за роботу в нічний час; у разі невиконання норм виробітку не з вини працівника; при простоях з вини власника; за розширення зони обслуговування; за високу фахову майстерність; за інтенсивність праці тощо.

Відрядна система може бути індивідуальною або колективною, залежно від способу організації праці.

Індивідуальна відрядна оплата – це оплата праці робітника, котрий виконує виробниче завдання індивідуально. Такому робітникові видається індивідуальне завдання (наряд), в якому обумовлюються нормативний час і розцінка на одиницю продукції. При цій системі заробіток робітника безпосередньо залежить від його індивідуальних спроможностей.

При колективній (бригадній) відрядній оплаті заробітну плату поставлено в залежність від колективного виробітку, тому що заробіток нараховується за загальним колективним завданням (нарядом), виданим, як правило, на комплекс робіт. Заробітна плата кожного члена бригади залежить від результатів роботи всього колективу і не є прямим відображенням продуктивності його праці. При цьому розподіл заробітку проводиться із застосуванням коефіцієнта трудової участі (КТУ). На підприємствах приймаються локальні положення про КТУ, встановлюються конкретні показники, порядок обчислення заробітку. Враховується також кваліфікація працівника. Сума заробітної плати не може бути нижча встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

При акордній системі оплата праці здійснюється за виконання визначеного виробничого завдання – комплексу робіт (об'єкту будівництва). Нарахування заробітної плати робітникам при акордному завданні провадиться на підставі акордного наряду. При цьому у разі виконання



завдання у визначений термін крім відрядного заробітку в акордному наряді передбачається виплата премії.

В умовах ринкових відносин стали застосовуватися системи гнучкої оплати праці. Основними видами винагороди працівників у даному випадку є: участь у доходах; участь в акціонерному капіталі; участь у розподілі прибутків; одноразова винагорода; доплата за кваліфікацію і знання.

При застосуванні винагороди за принципом участі в прибутках її виплата пов'язана з виконанням виробничого завдання, що включає й інші вимоги, які стосуються підвищення продуктивності праці та якості продукції.

Як правило, такі виплати здійснюються працівникам наприкінці року. Недоліком цього виду винагороди є те, що організація зобов'язана виплачувати річну винагороду навіть у тому разі, коли немає прибутку.

Участь працівників в акціонерному капіталі (опціони) полягає в наданні їм можливості придбати акції організації (акціонерного товариства) за фіксованою ціною у визначений час у майбутньому. Цей вид винагороди встановлює залежність між майбутнім доходом працівника і курсом акцій організації.

При застосуванні одноразової винагороди організація замість систематичного збільшення заробітної плати виплачує своїм працівникам одноразову винагороду за виконання конкретного завдання. При цьому працівники зацікавлені у виконанні доведених завдань, а організація має можливість контролювати витрати виробництва за рахунок стабілізації заробітної плати.

У разі застосування доплати за кваліфікацію і знання заробітна плата працівників здійснюється у відповідності до їхньої кваліфікації, кількості та якості виконуваних завдань. Цей вид потребує розробки об'єктивної системи атестації працівників і створення умов для підвищення їхньої кваліфікації.

Законодавство України передбачає широкий набір доплат і надбавок до основної заробітної плати працівників, що дає змогу суттєво підвищити її рівень. Призначення надбавок до основної оплати праці полягає в тому, щоб

стимулювати працівників до підвищення ділової кваліфікації і зростання майстерності, тривалого виконання трудових обов'язків у певній сфері діяльності. За допомогою доплат, як правило, компенсуються підвищена інтенсивність і напруженість праці. Конкретні доплати і надбавки на підприємстві встановлюються в колективному договорі.

Зокрема, в колективному договорі будівельно-монтажної організації можуть бути передбачені наступні доплати і надбавки.

### **1. Доплати:**

**За суміщення професій (посад)** (одному працівникові максимальними розмірами не обмежується і визначається наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщених посад працівників).

**За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника** (встановлюється в розмірі до 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника).

**За роботу у важких і шкідливих умовах праці** (від 4 до 12% тарифної ставки або посадового окладу, на особливо важких і особливо шкідливих умовах праці від 16 до 24% тарифної ставки або посадового окладу).

**За інтенсивність праці робітників** (до 12% тарифної ставки).

**За роботу в нічний час** (до 40% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час).

**За керівництво бригадою бригадиру не звільненому від основної роботи** (доплата диференціюється залежно від кількості робітників).

### **2. Надбавки:**

**За високу професійну майстерність** (диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду – 12%; IV розряду – 16%; V розряду – 20%; VI розряду – 24%).

**За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів** (водіям 2-го класу – 10%; водіям 1-го класу – 25% встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час).

**За високі досягнення у праці** (до 50% посадового окладу).

**За виконання особливо важливої роботи на певний термін** (до 50% посадового окладу).

Правове регулювання оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами та організаціями всіх форм власності й видів господарювання здійснюється Законом України „Про оплату праці”, Законом України „Про підприємства в Україні”, Законом України „Про колективні договори і угоди”, Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями України, а також іншими численними нормативно-правовими актами, колективними договорами й локальними положеннями конкретних підприємств.

**Методика обґрунтування витрат на оплату праці.** Обґрунтування витрат на оплату праці полягає у визначенні планового фонду заробітної плати і середньої заробітної плати одного працівника.

Плановий фонд заробітної плати – це вся сума коштів, що призначена для оплати праці працівникам за виконану роботу та відпрацьований час, а також суми виплат і доплат, які передбачені державними законодавчими актами та діючими преміальними системами у плановому періоді.

Вихідними даними для визначення планового фонду заробітної плати персоналу є: виробнича програма; трудомісткість будівельно-монтажних робіт; чисельність працівників за категоріями, професіями і кваліфікацією; тарифна система; штатний розклад керівників, спеціалістів, службовців; законодавча база України про оплату праці.

Перед здійсненням планових розрахунків фонду оплати праці рекомендується провести аналіз його використання у попередньому періоді. Вивчивши ефективність використання фонду заробітної плати, необхідно виявити причини його відхилення від планової величини, зіставити темпи зростання заробітної плати одного працюючого із темпами підвищення

продуктивності праці, визначити резерви економії фонду заробітної плати та запропонувати заходи щодо поліпшення його використання за окремими категоріями працівників.

Після цього етапу розраховується плановий фонд оплати праці працівників будівельної організації. Він може визначатися на основі нормативів приросту на кожну одиницю показника, або за нормативами на одиницю робіт. При цьому доцільно приріст фонду оплати праці ув'язувати не тільки з показниками, які характеризують обсяги виробництва, а й з основними якісними показниками, зростанням продуктивності праці, зниженням витрат живої праці на одну гривню робіт.

Укрупнено плановий фонд оплати праці робітників-відрядників ( $\Phi_{o.n.v.}$ ) можна розрахувати за формулою:

$$\Phi_{o.n.v.} = Z_{\bar{p.v.}} \cdot \chi_p^n \cdot 12 \cdot \left[ 1 + \left( K_{op} \cdot K_p \right) / 100 \right] \cdot I_{cm} \cdot I_{inf} \quad (6.11)$$

де  $Z_{\bar{p.v.}}$  - середньомісячна заробітна плата на одного робітника у попередньому році;

$\chi_p^n$  - планова чисельність робітників-відрядників;

$K_{op}$  - коефіцієнт приросту обсягів будівельно-монтажних робіт в плановому році проти попереднього;

$K_p$  - коригуючий коефіцієнт зміни планового фонду оплати праці на одиницю показника зміни обсягу робіт;

$I_{cm}$  - індекс зміни трудових витрат на одиницю робіт в плановому році проти попереднього;

$I_{inf}$  - індекс інфляції за попередній (базовий) рік.

Приклад. За формулою (6.11) визначимо плановий фонд заробітної плати робітників-відрядників будівельно-монтажної організації.

Вихідні дані:

$Z_{б.р.в.} - 780 \text{ грн.}; \mathcal{C}_p^n - 588 \text{ осіб.}; \mathcal{C}_p^{\text{б}^1} - 554 \text{ осіб.}; K_{op} - 0,065;$   
 $K_p - 0,8; I_{ст.} - 0,987; I_{инф.} - 1,09.$

Плановий фонд оплати праці робітників-відрядників становитиме:

$$\Phi_{опв} = 780 \cdot 558 \cdot 12 \cdot \left[ 1 + \frac{(6,5 \cdot 0,8)}{100} \right] \cdot 0,987 \cdot 1,09 = 5\,911 \text{ тис.грн.}$$

Отже, у плановому році з врахуванням зростання обсягу робіт, інфляції, зміни трудомісткості робіт та інших виробничих факторів фонд оплати праці робітників зростає на 726 тис. грн. [5911 – (780 – 554)].

Середньомісячна заробітна плата на одного робітника передбачається в сумі  $892 \text{ грн} \left( \frac{5911000}{558 \cdot 12} \right)$ , тобто зростає на 16,9% [(892 : 780) · 100].

Для ув'язки планового обсягу будівельно-монтажних робіт і фонду оплати праці робітників може бути використаний нормативний метод:

$$\Phi_{опв} = \sum_{i=1}^n O_{ni}^P \cdot H_{zi}, \quad (6.12)$$

де  $O_{ni}^P$  - плановий обсяг  $i$ -го виду будівельно-монтажних робіт, що підлягає виконанню власними силами організації;

$H_{zi}$  - норматив затрат заробітної плати на одиницю вартості  $i$ -го виду робіт.

При визначенні планового фонду заробітної плати за підрозділами і категоріями персоналу будівельної організації застосовують поелементний метод. Для різних категорій працівників він здійснюється з урахуванням характеру їх роботи та форм оплати праці. При плануванні заробітної плати робітників, залежно від характеру доплат і виплат розрізняють годинний, денний, місячний, квартальний і річний фонди оплати праці.

Годинний фонд включає всі види доплат за фактично відпрацьований час і складається із заробітної плати за відрядними розцінками, тарифними ставками, з премій відрядникам і почасовикам, доплат за умови та

<sup>1</sup>  $\mathcal{C}_p^{\text{б}}$  – чисельність робітників-відрядників у попередньому (базовому) періоді

інтенсивність праці, за роботу в нічний час, не вивільненим від основної роботи бригадирам за керівництво бригадами, за навчання учнів і надбавки за професійну майстерність.

У денний фонд, окрім годинного фонду заробітної плати, входить доплата підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв для годування немовлят.

Місячний (квартальний, річний) фонд складається з денного фонду заробітної плати, оплати чергових і додаткових відпусток, оплати за час виконання державних і громадських обов'язків, доплат за вислугу років і вихідної допомоги, заробітної плати працівників, відряджених на інші підприємства або на навчання.

При визначенні планового фонду оплати праці робітників розраховують:

- ✓ фонд прямої заробітної плати;
- ✓ доплати у годинний, денний і місячний фонди заробітної плати.

До фонду прямої заробітної плати робітників відносять суми коштів, нараховані за відрядними розцінками робітникам-відрядникам і за тарифними ставками – робітникам-почасовикам.

Фонд прямої заробітної плати робітників-відрядників визначають, виходячи із обсягу будівельно-монтажних робіт та відрядних розцінок і тарифних ставок, розрахованих на основі діючих планово-виробничих нормативів на укрупнені комплекси робіт або на комплексні калькуляції затрат праці і заробітної плати. Сума основної заробітної плати повинна корегуватися на величину економії, передбачену в плані організаційно-технічних заходів.

Заробітна плата для виконання робіт, вартість яких відноситься на загальновиробничі витрати, визначається прямим розрахунком при наявності в технічній документації даних про обсяги цих робіт. У випадку їх відсутності розрахунок здійснюється на основі фактичних даних за попередній період у відсотках до заробітної плати, установлені на основі

будівельно-монтажні роботи.

Заробітна плата робітників, зайнятих обслуговуванням будівельних машин складається із заробітної плати робітників, зайнятих експлуатацією машин, їх переміщенням, монтажем, демонтажем, технічним обслуговуванням, поточним ремонтом машин. Її величину визначають окремим розрахунком.

Фонд заробітної плати робітників, зайнятих обслуговуванням субпідрядних організацій, розраховують на основі практичних даних у відсотках до суми заробітної плати робітників, зайнятих на основних будівельно-монтажних роботах.

Фонд оплати праці робітників, зайнятих на другорядних виробництвах, визначають, виходячи з планового обсягу випуску продукції і розцінок за одиницю цієї продукції або (при незначних планових обсягах випуску продукції) на основі фактичної суми заробітної плати за попередній період, планового росту обсягу продукції і розроблених заходів щодо зниження витрат на основну заробітну плату на другорядних виробництвах.

Фонд прямої заробітної плати робітників, що працюють за почасовою оплатою праці ( $\Phi_{n.o.n.}$ ) розраховують за формулою

$$\Phi_{n.o.n.} = \sum_{i=1}^n T_{c.zi} \cdot \overset{Ч}{\underset{р.пi}{}} \cdot \Phi_{пл.р} , \quad (6.13)$$

де  $n$  - кількість груп почасовиків різних розрядів;

$T_{c.zi}$  - годинна тарифна ставка робітника-почасовика  $i$ -го розряду, грн./год.;

$\overset{Ч}{\underset{р.пi}{}}$  - планова чисельність робітників-почасовиків  $i$ -го розряду;

$\Phi_{пл.р}$  - плановий річний фонд робочого часу одного робітника, год.

До складу годинного фонду заробітної плати робітників, крім їхнього фонду прямої заробітної плати, входять премії та доплати, що нараховуються за відпрацьований час.

Сума премій, що нараховується згідно з діючими в будівельній

організації преміальними положеннями за виконання планових показників, визначається за групами робітників, виходячи з їх основної заробітної плати та відсотка преміальних ( $P_{з.н}$ ):

$$P_{з.н} = \sum_{i=1}^n Z_{ос.і} \cdot K_n / 100, \quad (6.14)$$

де  $n$  - кількість груп робітників, для яких установлюються різні розміри премій;

$Z_{ос.і}$  - основна заробітна плата і-ї групи робітників, грн..;

$K_n$  - премія до основної заробітної плати і-ї групи робітників, %.

В основну заробітну плату робітників включаються премії і доплати. Сума премій відрядникам і почасовикам визначається на основі чинних преміальних положень організації.

Загальна сума доплат за роботу в умовах, що відрізняються від нормальних і за надмірну інтенсивність праці розраховують за показниками чисельності робітників, які працюють у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці і одержують відповідну суму доплат до їх середньої годинної тарифної ставки і фонду робочого часу.

$$D_{в.ш.} = \Gamma_{тсі} \cdot \frac{D_{тсі}}{100} \cdot \sum_{i=1}^n \chi_{рі} \cdot \Phi_{рч} \quad (6.15)$$

де  $D_{в.ш.}$  - сума доплат за важкі і шкідливі умови та інтенсивність праці, грн..;

$\Gamma_{тсі}$  - годинна тарифна ставка робітників відповідного розряду, грн..;

$D_{тсі}$  - сума і-ої доплати у відсотках до тарифної ставки;

$\chi_{рі}$  - чисельність робітників, які одержують певний розмір доплат, осіб;

$\Phi_{рч}$  - фонд робочого часу, год.

При визначенні суми доплат за роботу в нічний час необхідно прийняти до уваги, що вони нараховуються робітникам за кожну годину,



відпрацьовану з 22-ї до 6-ї години ранку в розмірі не менш 20% годинної тарифної ставки або згідно з умовами колективного договору.

Сума доплат за роботу в нічний час ( $З_{д.н.ч.}$ ) розраховується за формулою:

$$З_{д.н.ч.} = Ч_{р.н.ч.} \cdot Г_{р.н.ч.} \cdot \bar{C}_2 \cdot \frac{K_{\partial}}{100}, \quad (6.16)$$

де  $Ч_{р.н.ч.}$  - планова чисельність робітників, зайнятих на роботах у нічний час;

$Г_{р.н.ч.}$  - планова кількість годин роботи одного робітника в нічний час, год.;

$\bar{C}_2$  - середня годинна тарифна ставка робітників, грн./год.;

$K_{\partial}$  - доплата до тарифної ставки за кожну годину нічної роботи, %.

При визначенні планової суми доплати за керівництво бригадою потрібно враховувати наступне. Доплати здійснюються бригадирам, які не звільнені від основної роботи. Розміри цих доплат залежать від кількості робітників у бригаді. Так, за керівництво бригадою у складі від 5 до 10 осіб величина доплат становить 10% його тарифного заробітку, якщо ж чисельність робітників у бригаді перевищує 10 осіб, то 15%. Розміри доплат за керівництво бригадою визначаються у колективному договорі і можуть бути встановлені дещо вищими.

Сума доплат за керівництво бригадою незвільненим від основної роботи бригадирам ( $Д_{з.бр}$ ) розраховується за формулою:

$$Д_{з.бр} = Ч_{бр} \cdot \Phi_{пл.бр} \cdot \bar{T}_{з.бр} \cdot \frac{K_{\partial.бр}}{100}, \quad (6.17)$$

де  $Ч_{бр}$  - кількість не звільнених від основної роботи бригадирів, осіб;

$\Phi_{пл.бр}$  - плановий фонд робочого часу одного працівника (бригадира),

год.;

$\bar{T}_{з.бр}$  - середня годинна тарифна ставка бригадира, грн./год.;

$K_{д.бр}$  - доплата до тарифного заробітку за керівництво бригадою, %.

Суми доплат за суміщення професій встановлюються у колективному договорі. Доплати робітникам за понаднормований час роботи та за внутрішньозмінні простої не з вини організації не плануються.

Фонд заробітної плати, призначений для оплати чергових і додаткових відпусток розраховується за показниками фонду денної заробітної плати, середньої тривалості відпусток і корисного річного (планового) фонду робочого часу. Сума оплати часу за виконання державних і громадських обов'язків визначається на основі середньоденної заробітної плати і загальної кількості невиходів з цієї причини.

Плановий фонд заробітної плати керівників, спеціалістів та службовців визначається на основі штатного розкладу та схеми посадових окладів за посадами та професіями з врахування надбавок та доплат за умови праці.

Загальний річний фонд заробітної плати цих категорій працівників по кожній посаді розраховується за формулою:

$$\Phi_{з.а.у.} = \sum_{i=1}^n O_{ki} \cdot 12 + \sum_{i=1}^n C_{н.ді}, \quad (6.18)$$

де  $O_{ki}$  - величина окладу, що відповідає  $i$ -й категорії посад, грн.;

$n$  - кількість видів посад за штатним розкладом;

$C_{н.ді}$  - сума надбавок та доплат  $i$ -й категорії персоналу, грн.

Загальний фонд заробітної плати будівельної організації визначається як сума фондів заробітної плати всіх категорій її працівників.

Після обґрунтування загального фонду заробітної плати визначається плановий рівень середньої заробітної плати для всіх категорій персоналу. При плануванні середньої заробітної плати враховуються усі виплати працівникові впродовж планового року. Середню заробітну плату на одного середньооблікового працівника розраховують шляхом ділення планового фонду заробітної плати на середньооблікову чисельність працівників.

На основі наведених розрахунків чисельності персоналу та їх фондів

заробітної плати складається зведений план з праці на рік з розподілом показників по кварталах, що містить: чисельність персоналу в цілому по будівельній організації і за окремими категоріями працівників; обсяг будівельно-монтажних робіт, що підлягає виконанню власними силами організації; середній виробіток на одного працівника (робітника); фонд оплати праці в цілому і за окремими категоріями працівників; середня заробітна плата на одного працівника (робітника).