

Тема Розрахунок чисельності персоналу

Фонд робочого часу (календарний фонд) – це загальний обсяг ресурсів робочого часу на підприємстві за звітний період, який визначається як сума фактично відпрацьованого та невідпрацьованого з різних причин робочого часу (щорічні відпустки, тимчасова непрацездатність, навчальні відпустки та інші неявки, передбачені чинним законодавством, неявки з дозволу адміністрації, у тому числі тривалістю понад 3 місяці поспіль, простої, масові невиходи на роботу (страйки), прогули).

Методику розрахунку складових робочого часу на підприємствах наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Складові фонду робочого часу на підприємстві та методика їх розрахунку

Показник	Методика розрахунку
Фактично відпрацьований час	Враховуються всі фактично відпрацьовані працівниками години, в тому числі надурочні і відпрацьовані у вихідні (за графіком), святкові і неробочі дні, а також години праці надомників і за період службових відряджень.
Невідпрацьований час	Визначається як сума людино-годин неявок на роботу з таких причин: <ul style="list-style-type: none">- щорічні відпустки (основні і додаткові)- тимчасова непрацездатність- навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством- неявки у зв'язку з тимчасовим переведенням на роботи на іншому підприємстві- неявки з дозволу адміністрації- відпустки за ініціативою адміністрації (за винятком відпусток тривалістю понад 3 місяці підряд)- неявки у зв'язку з переведенням на скорочений робочий день, тиждень- простої- масові невиходи на роботу (страйки)- прогули- неявки у зв'язку з міжсезонням

Для вивчення рівня використання ресурсів робочого часу на підприємстві додатково обчислюють показники *табельного та максимально можливого фондів робочого часу* (рис. 1).

Табельний фонд робочого часу менший від календарного на суму невідпрацьованих людино-годин у зв'язку зі святковими та вихідними днями. Якщо з табельного фонду вирахувати неявки на роботу у зв'язку з черговими відпустками, отримаємо *максимально можливий фонд робочого часу*.



Календарний фонд робочого часу		
Табельний фонд робочого часу		Неявки на роботу у святкові і вихідні дні
Максимально можливий фонд робочого часу		Неявки на роботу у чергові відпустки
Фактично відпрацьований робочий час	Робочий час, не використаний протягом звітного періоду	

Рис. 1. Показники ресурсів робочого часу на підприємстві та їх розподіл

На основі абсолютних показників робочого часу розраховують відносні показники, які характеризують ступінь використання того чи іншого фонду часу. З цією метою визначається частка фактично відпрацьованого часу у відповідному фонді робочого часу:

$$\text{Коефіцієнт використання календарного фонду часу} = \frac{\text{Фактично відпрацьований робочий час}}{\text{Календарний фонд робочого часу}} -$$

використовується для аналізу та порівняння ступеня використання робочого часу на підприємстві, в галузі, в економіці загалом, а також для міжнародних порівнянь.

$$\text{Коефіцієнт використання табельного фонду часу} = \frac{\text{Фактично відпрацьований робочий час}}{\text{Табельний фонд робочого часу}} -$$

використовується переважно для міжгалузевих порівнянь.

$$\text{Коефіцієнт використання максимально можливого фонду часу} = \frac{\text{Фактично відпрацьований робочий час}}{\text{Максимально можливий фонд робочого часу}}$$

Для оцінки та порівняння тривалості робочого періоду у різні часові інтервали на одному підприємстві або протягом одного звітного періоду на різних підприємствах можна використовувати середні показники, зокрема середню фактичну та встановлену тривалість робочого періоду (місяця, кварталу, року); середню фактичну тривалість робочого дня:

$$\frac{\text{Середня фактична тривалість робочого періоду}}{\text{Середньооблікова кількість працівників (Т)}} = \frac{\text{Відпрацьовані людино-дні}}{\text{Середньооблікова кількість працівників (Т)}};$$

$$\frac{\text{Середня встановлена тривалість робочого періоду}}{\text{Середньооблікова кількість працівників (Т)}} = \frac{\text{Максимально можливий фонд робочого часу}}{\text{Середньооблікова кількість працівників (Т)}};$$

$$\frac{\text{Середня фактична тривалість робочого дня}}{\text{Відпрацьовано людино-днів}} = \frac{\text{Відпрацьовано людино-годин}}{\text{Відпрацьовано людино-днів}}$$

Порівнянням середніх показників можна отримати коефіцієнт використання робочого періоду:

$$\frac{\text{Коефіцієнт використання робочого періоду}}{\text{Середня встановлена (максимально можлива) тривалість робочого періоду}} = \frac{\text{Середня фактична тривалість робочого періоду}}{\text{Середня встановлена (максимально можлива) тривалість робочого періоду}}$$

Значення цього коефіцієнта залежатиме від втрат робочого часу у зв'язку з прогулами, простоями, низкою інших причин. *Прогул* – це день, не відпрацьований через неявку на роботу без поважної причини. Прогулами вважаються як людино-дні тих працівників, які не з'явилися на роботу без поважних причин, так і тих, що були відсутні на робочому місці більше ніж три години (неперервно або сумарно протягом робочого дня).

Робочий час, який не був використаний на підприємстві через порушення нормального перебігу процесу праці (відсутність електроенергії, сировини, несправність обладнання тощо), розглядається як *простій*. *Цілоденним простоем* вважається день, у який працівник прийшов на роботу, але не зміг приступити до виконання своїх обов'язків з незалежних від нього причин або не з'явився, оскільки був заздалегідь попереджений про неможливість чи недоцільність його перебування на робочому місці у цей день.

Облік фактично відпрацьованого робочого часу кожного працівника на підприємстві є особливо важливим для точної оцінки чисельності зайнятих в економіці на макрорівні, оскільки, за міжнародними стандартами, для оцінки належності (чи неналежності) певної особи до зайнятих використовується критерій однієї години. Згідно з ним, роботи протягом однієї години у звітному періоді (день або тиждень) у сфері економічної діяльності достатньо, щоб особа належала до зайнятих. Слід зауважити, що такий підхід дає змогу охопити всі різновиди зайнятості населення, у тому числі нерегулярну, короткотермінову і не обов'язково обмежену рамками найманої праці на підприємствах.