ПРОФСПІЛКА

Журнал Профспілки металургів і гірників України

№ 7' 2014

РЕКОМЕНДАЦИИ

«Использование юридических аргументов и некоторых показателей эффективности производства при формировании в коллективном договоре раздела «Оплата труда»

(в помощь профактиву предприятий)

Профспілка трудящих
металургійної і гірничодобувної
промисловості України

ПРОФСПІЛКА

№ 7' 2014

РЕКОМЕНДАЦИИ

«Использование юридических аргументов и некоторых показателей эффективности производства при формировании в коллективном договоре раздела «Оплата труда»

(в помощь профактиву предприятий)

Дніпропетровськ

«ПРОФСПІЛКА»
№ 7(54)' 2014

Свідоцтво про реєстрацію
№ 12929-1814 Р

Засновник і видавець:
Центральний комітет Профспілки
металургів і гірників України

Матеріали підготували:
Управління соціально-економічного, правового захисту
і трудових відносин ЦК ПМГУ,
Інформаційно-аналітичний центр ЦК ПМГУ

Адреса: Україна, м. Дніпропетровськ,
вул. Фучика, 30, 49027
Тел.: 372-59-16, 372-59-07
www.pmgu.dp.ua
infocentre@email.com.ua

Здано до друку 20.11.2014 р.

Друк: ПВТКП «ПАФ», ДП № 12
м. Дніпропетровськ
Наклад 300 прим. Зам. № 54

СОДЕРЖАНИЕ

1. О формировании в коллективном договоре раздела «Оплата труда» 4

2. Об использовании в колдоговорной работе некоторых показателей эффективности деятельности предприятий..... 8

3. Приложения 14

Значимость коллективного договора как нормативного акта, обеспечивающего социальную защиту членов трудового коллектива предприятия и предоставляющего им дополнительные экономические и социальные гарантии, прежде всего зависит от профессионального подхода к формированию его норм.

Выполняя свою основную функцию защиты социально-экономических прав и интересов трудящихся предприятий ГМК Украины, ПМГУ концентрирует свои усилия в первую очередь на достижении цели повышения стандартов и уровня оплаты труда, что находит отражение в нормах коллективных договоров предприятий отрасли.

Нормы коллективного договора должны быть обоснованны как юридически, так и экономически в соответствии с действующим законодательством и достоверной информацией о показателях деятельности предприятия, отражающих, в том числе, его эффективность.

1. О формировании в коллективном договоре раздела «Оплата труда»

Одним из главных разделов коллективного договора является раздел «Оплата труда». Формальный подход к его формированию нередко приводит к негативным последствиям.

Часть 2 ст. 97 КЗоТ гласит, что все, что относится к заработной плате, устанавливается предприятиями самостоятельно в коллективном договоре.

Зарплата носит договорной характер, и все положения по оплате труда и премированию являются неотъемлемой частью колдоговора.

Коллективный договор (далее – **КД**) **обязательно должен содержать следующие пункты:**

– тариф 1 разряда как отправную точку любой системы оплаты труда, межразрядные коэффициенты;

– оклад техника без категории как отправную точку для построения шкалы коэффициентов междолжностных соотношений окладов ИТР и служащих, сами эти коэффициенты;

– обязательства по росту средней заработной платы (сегодня согласно Отраслевому Соглашению ГМК Украины (далее – **ОС**) это не менее 18% на базе повышения эффективности производства, в связи с чем **в коллективном договоре необходимо определить и зафиксировать показатели, характеризующие эффективность производства** *(использование некоторых показателей эффективной деятельности предприятий изложено во второй части Рекомендаций)*;

– удельный вес основной зарплаты в средней;

– перечень и размеры доплат и надбавок;

– положения о выслуге лет и 13-й зарплате;

– конкретные даты выдачи аванса и зарплаты.

Этот перечень содержит обязательные пункты раздела «Оплата труда», но не является исчерпывающим.

Подробнее остановимся на 3-х первых.

П. 1. Тариф 1 разряда (по действующему ОС – 105% минимальной заработной платы). В КД необходимо указывать, как он изменяется в течение года (с изменением размера минимальной заработной платы).

Межразрядные коэффициенты. Необходимо указывать значение всех коэффициентов, всех применяемых сеток. Это касается и единых сеток Хэй групп. При повышении минимальной зарплаты автоматически повышается минимальный разряд, уровень, грейд. Имеют место случаи, когда остальные уровни зарплатных сеток не изменяются. Тариф 1 разряда повышается, а дальше межразрядные коэффициенты не срабатывают или корректируются в сторону уменьшения. Чтобы этого не случилось, **коэффициенты в обязательном порядке фиксируются в КД и делается оговорка, что они не изменяются в течение срока его действия.**

П. 2. Междолжностные соотношения окладов ИТР и служащих. Отправная точка – оклад техника без категории – не менее тарифной ставки рабочего 3 разряда. Если для рабочих применяется несколько тарифных сеток, указывается, какая используется для расчета оклада техника. Ранее ОС содержало рекомендации по коэффициентам междолжностных соотношений. Впоследствии это было отнесено на уровень КД и сегодня в обязательном порядке устанавливается и отражается в КД.

Почему сегодня возникла необходимость еще раз напоминать об этом?

Налоговые органы проверяли одно из предприятий отрасли. Предприятие частично дотируется из бюджета, отчасти именно из-за этого пристальное внимание проверяющих было обращено на формирование и расходование фонда оплаты труда.

Что же произошло на предприятии?

КД предприятия содержит норму по тарифу 1 разряда (дословно написано: «…тариф первого разряда устанавливается в соответствии с ОС»).

Есть норма и по окладу техника (не ниже месячного оклада рабочего 3 разряда).

Т.е., отправные точки относительно минимальных уровней оплаты труда рабочих и служащих определены.

Что касается тарифных ставок рабочих в соответствии с присвоенными разрядами и должностных окладов ИТР, то КД содержит отсылочную запись *(«в соответствии со штатным расписанием»)*, штатное расписание к КД не прикладывается.

Таким образом, нарушены не только ч. 2 ст. 97 КЗоТ, а и ч. 1 ст. 15 Закона «Об оплате труда», где четко написано: «… тарифные сетки, схемы должностных окладов….устанавливаются предприятиями в коллективном договоре…».

При проверке установлено наличие на предприятии пяти тарифных сеток для разных категорий рабочих, об этом упоминаний в КД нет. Тарифы 1-х разрядов в этих сетках установлены различные – от 105% до 120% минимальной зарплаты. Для отправной точки построения окладов ИТР взят оклад техника, равный окладу рабочего 3 разряда самой высокой сетки (1 разряд = 120% мин. з/пл). На базе этого оклада техника установлены оклады ИТР и служащих.

Проверяющие делают вывод, что в нарушение законодательства на предприятии установлены завышенные должностные оклады ИТР и служащих и государству нанесен материальный ущерб около 4 млн. грн. (с мая 2011 года по сентябрь 2013 года).

Следующий пример – конкретный случай судебной практики, который также касается формального подхода к содержанию раздела «Оплата труда» КД.

В октябре 2012 года гражданка С. обратилась в суд с иском о взыскании с предприятия премии по результатам работы за 2011 год, премии за 1 квартал 2012 года, предусмотренных условиями КД.

Решением районного суда, которое после рассмотрения апелляционным судом осталось без изменений, работнице были выплачены указанные в иске суммы, с предприятия взысканы судебные издержки.

Решение суда базировалось на том, что в КД предприятия содержится обязательство администрации выплачивать работникам премию (дословно) **«...за интенсивность труда, получение чистой прибыли, увеличение рентабельности – в размере 100% средней заработной платы ежегодно и ежеквартально».**

Факт получения предприятием в 2011 году и 1 квартале 2012 года чистой прибыли и увеличения рентабельности в судебном заседании был подтвержден отчетами о финансовых результатах, показаниями свидетелей и приказом о выплате этих премий, но только в отношении 10 человек.

Казалось бы, справедливость восторжествовала!

Однако предприятие подает **кассационную жалобу**, которая удовлетворяется (т.е., отменяются решения районного и апелляционного судов).

Что стало главными аргументами для принятия такого решения?

Суд констатирует, что премия **выплачивается работникам по результатам их трудовой деятельности и производства в целом по показателям и условиям оценки этих результатов, определенных предприятием.** При рассмотрении споров суд рассматривает нормативно-правовые акты, которыми определяются условия и размеры премий и других выплат. Т.е., суд затребует и рассматривает конкретные Положения об условиях оплаты труда и премирования (неотъемлемые части КД). В обосновании решения суд отмечает, что работники предприятия, на которых распространяются эти Положения, могут быть лишены таких выплат полностью или частично только в случаях и на условиях, предусмотренными этими Положениями.

В данном случае ни текст КД, ни его приложения не содержат порядка и критериев определения оснований премирования.

Представитель администрации аргументировал свое решение следующим: КД содержит обязательство администрации выплачивать работникам премию за интенсивность труда, получение чистой прибыли, увеличение рентабельности. **Выплачиваться эта премия может только при выполнении одновременно всех 3-х условий.** Так как КД не содержит порядка, условий и конкретных показателей премирования, суд счел обоснованным такой подход администрации.

Далее суд исследует факт выполнения отдельно каждого из 3-х показателей. В результате исследований установлено:

– **в связи с отсутствием в КД критериев, определяющих интенсивность труда, это основание для выплаты премии имеет оценочный характер и относительно каждого работника определяется работодателем по его усмотрению.** Работодатель не считает, что работа гражданки С. была интенсивной (более того, суд учел справку, предоставленную предприятием, о том, что численность отдела, в котором работает гражданка С., превышает нормативную на 1 единицу). Следовательно, этот показатель премирования не выполнен;

– **прибыль** у предприятия в указанные периоды была. Показатель выполнен;

– предприятие работало **рентабельно**, однако уровень рентабельности за эти периоды постоянно снижался, а в условиях премирования значится **увеличение рентабельности**. Еще одно из условий премирования не выполнено.

Комментируя свое решение, суд отмечает, что с подобными исками только по этому предприятию обратились более 10 человек. Аналогичные иски поступают в немалых количествах и в отношении других работодателей. Очень часто судебные разбирательства по аналогичным поводам проходят все 3 инстанции (районный суд, апелляционный и кассационный), при этом

затрачиваются огромные суммы средств (каждый раз платится судебный сбор, другие судебные расходы, компенсационные выплаты и т.д.).

Этого можно было бы избежать, **если бы КД и локальный нормативный акт (в данном случае – Положение о премировании) содержали конкретные, однозначные положения и показатели, исключающие расхождения в толковании. Являясь обязательным приложением к КД, Положение доступно для ознакомления всем работникам предприятия.**

П. 3. Обязательства по росту средней заработной платы. Сегодня по ОС это не менее 18% **на базе повышения эффективности производства**.

Анализ заработной платы за 2013 год свидетельствует о том, что этот показатель почти везде не выполняется. Аргумент у работодателей один – неэффективно работает производство в условиях кризиса. Хотя в действительности не на всех предприятиях все так плохо.

К сожалению, сегодня в КД отсутствуют конкретные показатели, по которым стороны договорились оценивать эффективность производства, при достижении каких значений этих показателей коллектив может претендовать на повышение заработной платы.

Прежде чем перейти к определению показателей эффективности производства, необходимо выяснить:

– планируемый рост объема производства продукции;

– будет ли рост объемов производства обеспечен за счет внедрения новых технологий, позволяющих снижать трудозатраты, или же главным фактором станет повышение интенсивности труда работников;

– предполагается ли сокращение персонала (оптимизация численности);

– планируемый индекс инфляции (роста цен).

Рекомендации Минтруда (Приказ №627 от 29.11.2007 г.) по созданию оптимального механизма коллективно-договорного регулирования ФОТ в зависимости от результатов производственной и финансово-хозяйственной деятельности помогут рассчитать фонд заработной платы в зависимости от изменения результатов экономической деятельности предприятия, в частности:

– индекса роста объемов производства,

– индекса производительности производства и труда,

– индекса снижения затрат всех видов ресурсов, задействованных в производстве (себестоимости продукции).

Целесообразно также проанализировать динамику покупательной способности заработной платы, которая определяется делением среднемесячной заработной платы на величину прожиточного минимума для трудоспособного лица. По итогам 2013 года этот показатель по предприятиям ГМК находится в диапазоне от 3,2 до 4,4 ПМ, т.е. существенно ниже нашего Минимального отраслевого стандарта по оплате труда (6,2 ПМ).

В качестве примера можно привести обязательство стороны работодателя в КД Полтавского ГОКа:

*«Обеспечить рост фонда оплаты труда в размере не менее **0,6** процента на каждый процент роста объемов производства товарной продукции».*

Профсоюзному комитету следует решительно пресекать попытки менеджмента предприятия жестко увязать темпы роста заработной платы с темпами роста производительности труда. Во-первых, производительность труда должна обеспе-

чиваться, в первую очередь, внедрением новой техники и технологии, а не повышением интенсивности труда. Во-вторых, на подавляющем большинстве предприятий ГМК Украины покупательная способность заработной платы до настоящего времени не достигает уровня, существующего на родственных предприятиях России и Казахстана, не говоря о дальнем зарубежье, т.е. она изначально занижена.

2. Об использовании в колдоговорной работе некоторых показателей эффективности деятельности предприятий

Норма п. 3.6 ОС предусматривает обеспечить ежегодный рост средней зарплаты не менее чем на 18% на базе повышения эффективности производства. *Из этого следует, что* ***ежегодный 18%-й минимальный уровень роста средней зарплаты не является безусловным, а зависит от повышения эффективности производства.***

Что необходимо учесть профсоюзной стороне в коллективно-договорной работе при подготовке и использовании аргументов по уровню ежегодного роста средней зарплаты по предприятию на базе повышения эффективности производства?

1. Планированию и контролю эффективности производства работодатели ГМК уделяют особое внимание. Это подтверждается, в частности, положениями их локальных нормативных актов. Так, в ряде публичных акционерных обществ *(в ПАО «Центральный горно-обогатительный комбинат», ПАО «Запорожогнеупор», ПАО «Северный горно-обогатительный комбинат», ПАО «Металлургический комбинат «Азовсталь» и др., контролируемых группой Метинвест, где унифицированы полномочия органов управления и контроля)*, согласно уставу исполнительный орган:

– **разрабатывает и подает на рассмотрение и утверждение наблюдательному совету ключевые технико-экономические показатели эффективности работы общества**, *годовые и перспективные финансовые планы (бюджеты), годовые и перспективные инвестиционные планы, другие планы общества, готовит и предоставляет отчеты об их выполнении,*

– *обеспечивает выполнение* **утвержденных наблюдательным советом общества ключевых технико-экономических показателей эффективности работы общества**, *годовых бизнес-планов, годовых и перспективных финансовых планов (бюджетов), годовых и перспективных планов инвестиций и развития, других планов общества,*

поэтому профкому в колдоговорной работе необходимо обращать внимание на соответствующие нормы уставных документов работодателей.

2. В условиях рыночной экономики, которая должна базироваться на инновационно-модернизированном производстве, организация оплаты труда строится на вытекающих из требований экономических законов принципах, основополагающими из которых являются:

1) принцип оплаты по затратам и результатам;

2) **принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства;**

3) принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы;

4) принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Работодатели стремятся им следовать, но в экономических условиях Украины целостность применения комплекса принципов организации оплаты труда нарушается. Некоторые из них не соблюдаются, а некоторые, хоть и выполняются, применяются без учета других принци-

пов и интересов всех сторон социального диалога, поэтому существенно не влияют на уровень роста оплаты труда персонала *(так, например, сам по себе принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы отражает только соотношение темпов роста производительности труда и зарплаты, а потому должен применяться при условии достойной оплаты труда и соблюдении принципа оплаты по затратам и результатам)*.

Даже в кризисных условиях колоссальную материальную выгоду от деятельности предприятий ГМК на фоне неадекватно низкой цены труда обеспечивающих эту выгоду членов трудовых коллективов получает незначительное количество лиц. Большинство из них не задействованы в производстве, но фактически определяют принятие управленческих решений по заработной плате, распоряжению имуществом и доходами предприятий, подавляющее число которых – экспортеры, получающие доходы в валюте с высоким и растущим сегодня курсом.

3. На протяжении лет, прошедших с момента заключения ОС, количество предприятий ГМК, обеспечивающих 18%-ный ежегодный рост средней зарплаты, неуклонно снижается *(по итогам 2013 года – только два)*. Такая ситуация в первую очередь объясняется работодателями низкой производительностью труда, сложной конъюнктурой рынка продукции ГМК Украины в условиях жесткой конкурентной борьбы, с чем связаны необеспеченность предприятий заказами, убыточность их деятельности, и, как следствие, невысокая эффективность производства. Однако, как известно, есть и другие внутреотраслевые и внешние причины, в частности:

– высокий (порой катастрофический) уровень износа основных промышленно-производственных фондов на ряде предприятий ГМК;

– несоответствие технического уровня металлургического производства в Украине мировому уровню,

– влияющая на уровень производительности труда технологическая отсталость, обусловленная, в том числе, невысоким уровнем и зачастую запоздалым внедрением инновационных технологий;

– не всегда соответствующий потребностям и уровню производства уровень управления им;

– неконкурентность многих видов используемого рудного сырья и ограниченность ряда видов сырьевых ресурсов;

– повышенные (по сравнению с зарубежными предприятиями-аналогами) удельные расходы сырья, материальных и энергоресурсов на производство однотипных видов металлопродукции;

– недостаточное внимание государственных органов и работодателей к проблемам охраны окружающей среды;

– низкая оплата труда персонала и многочисленные социальные проблемы;

– неразвитость внутреннего рынка потребления металлопродукции в Украине;

– высокая зависимость предприятий ГМК Украины от ситуации на мировых рынках, поскольку большая часть производимой металлопродукции экспортируется;

– огромные объемы украинского импорта металлопродукции, оборудования, машин и механизмов.

При этом эффективность производственно-хозяйственной деятельности любого предприятия ГМК, его успешное развитие и результативность принимаемых управленческих решений в значительной мере зависят также от объективной оценки его реального финансового состояния.

Таким образом, на эффективность производства влияет целый комплекс различных причин (факторов), ее уровень стороны социального диалога могут оценивать по-разному, поэтому, учитывая изложенное выше и то, что согласно ОС повышение эффективности производства является базой ежегодного повышения средней зарплаты персонала работодателя,

для обоснования требований роста оплаты труда необходимо, чтобы коллективно-договорное регулирование оплаты труда на предприятиях ГМК осуществлялось на базе компромисса при четких сформированных позициях профкома по оценке показателей эффективности производства.

4. Эффективность производства – одна из главных характеристик хозяйственной деятельности. Исходя из структуры производства, она имеет много видов, аспектов и уровней (общественная, производственная, социальная, техническая, экономическая *(технологическая эффективность определяет результативность действий, направленных на усовершенствование техники и технологии, социальная направлена на улучшение условий работы, психологического климата в трудовом коллективе и т.п.,* ***экономическая – на повышение прибыльности всей хозяйственной деятельности****, общественная – на преодоление неравенства в распределении доходов и поддержание социальной справедливости,* ***производственная – на минимизацию расходов и максимизацию прибыли***). Учитывая то, что в норме п. 3.6 ОС речь идет о росте средней зарплаты персонала **предприятия (работодателя)**, для подготовки и выдвижения аргументированных требований о ее повышении **профсоюзной стороне необходимо учитывать и анализировать показатели экономической эффективности производства на уровне предприятия (работодателя)** (далее – ***эффективность производства, ЭП*****), в первую очередь отражающие затраты труда его персонала.**

Эффективность производства – соотношение между полученными результатами производства *(продукцией и услугами)*, с одной стороны, и затратами производства *(затратами труда и средств производства)* – с другой, которое характеризует отдачу, результативность производства, и в наиболее обобщенной форме определяется следующим образом:

ЭП = Результаты производства / Затраты производства

Связь между количеством ресурсов, которые применяются в процессе производства (затрат рабочей силы (живого труда), материалов и основного капитала), и полученным количеством продукции (результатом деятельности) выражается следующим образом: большее количество продукции, полученной при определенном объеме затрат, свидетельствует о повышении эффективности, меньший объем продукции при определенном количестве затрат указывает на снижение эффективности.

Эффективность производства свидетельствует не о темпах прироста его объемов, а о том, какой ценой (затратами ресурсов) достигается этот прирост. Именно так в экономике трактуется эффективность производства, и именно поэтому работодатели при минимально необходимых затратах стремятся к достижению максимально возможного экономического эффекта.

5. ЭП – показатель очень обобщенный, т.к. характеризует эффективность совокупных затрат, которые приходятся на выпуск единицы продукции. В связи с этим для ее оценки и определения уровня использования каждого отдельного фактора производства применяется *система конкретных показателей, в том числе: производительность труда, трудоемкость, капиталоотдача, капиталоемкость, материалоотдача, материалоемкость, энергоемкость и экологоэффективность.*

Перечень, уровень и порядок расчета показателей эффективности производства для предприятий ГМК законодательством Украины не регламентированы, сегодня нет унифицированно применяемых и трактуемых отечественных индикаторов эффективности для отрасли и предприятий ГМК, поэтому для достижения компромисса по уровню ежегодного роста средней зарплаты персонала стороны КД изначально могут и должны

совместно определить и обсудить перечень, порядок расчета и уровень *(значения)* **тех показателей эффективности производства, которые с учетом специфики деятельности предприятия и экономической практики будут использоваться ими в коллективно-договорной работе для определения зарплатных ориентиров.**

Профкому необходимо предварительно запросить у уполномоченного согласно уставу органа работодателя *(исполнительного органа, наблюдательного совета)* соответствующую информацию о применяемых им плановых показателях ЭП и провести с ним соответствующие консультации. **Впоследствии сопоставленные с плановыми фактические показатели ЭП могут служить основанием для формирования и выдвижения профсоюзной стороной требований об обеспечении повышения роста средней зарплаты по предприятию в соответствии с ними.** Отслеживать и анализировать уровень показателей эффективности необходимо в динамике.

Некоторые показатели эффективности производства, которые рекомендуется использовать профсоюзной стороне в коллективно-договорной работе

Плановые и фактические показатели эффективности производства могут определяться на основе планов работодателя (финансовых, перспективных, бизнес-планов и т.д.), учитывающих производственные достижения предприятия и прогнозы изменения его финансово-экономической ситуации, а также на базе его финансовой и статистической отчетности. Для расчета рекомендуемых ниже показателей эффективности производства профкому следует использовать Форму №1 «Баланс» (Отчет о финансовом состоянии, далее – Ф. №1) и Форму №2 «Отчет о финансовых результатах» (Отчет о совокупном доходе, далее – Ф. №2), статистическую и управленческую отчетность предприятия. **Основаниями для требования профкома к работодателю о предоставлении его финансовой и статистической отчетности, в частности, служат:**

– ст. 14 Закона Украины о «Бухгалтерском учете и финансовой отчетности в Украине»,

– ст. 10 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях»,

– ст. 28 и ст. 45 Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

– п. 2 Порядка представления финансовой отчетности, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Украины от 28.02.2000 г. №419,

– п. 2.4 ОС,

Кадры играют первую скрипку в производственном процессе, от них зависит, насколько эффективно используются на предприятии средства производства и насколько успешно работает предприятие в целом, поэтому *в колдоговорной работе в первую очередь необходимо использовать характеризующие эффективность использования кадров на предприятии такие показатели эффективности производства, как производительность труда и его трудоемкость, но не увязывать требования профсоюзной стороны по росту зарплаты только с ними.*

Производительность труда (дееспособность труда) можно определить как отношение объема произведенной продукции и услуг к среднесписочной численности штатных работников, ее создающих, или к количеству отработанных человеко-часов за определенный промежуток времени. Она характеризует результативность труда.

Повышать производительность труда можно лишь инвестируя в постоянный *(модернизация производства или, по крайней мере, поддержка существующего оборудования в надлежащем состоянии)* и сменный *(повышение квалификации работников)* капитал.

Трудоемкость (обратный показатель производительности труда) – это количество труда, необходимое для выработки единицы продукции (услуг), он является характеристикой затратности труда (расходования рабочей силы). Измеряется в натуральных и стоимостных показателях.

Если производительность труда увеличилась, то трудоемкость уменьшается *(но не на одну и ту же величину)* и наоборот.

Для обобщенной оценки объемов производства одноименной, но разной за марками и уровнем сложности изготовления продукции (чугун, сталь, ферросплавы), в металлургии применяются как условно-натуральные, так и стоимостные показатели. Для оценки эффективности производства наиболее точными являются стоимостные показатели.

С целью расчета показателей, характеризующих эффективность использования персонала предприятия, рекомендуется использовать первичные показатели, приведенные в таблице 1.

Табл. 1

№	Наименование показателя	Условное обозначение	Источники информации	Примечания
1	Объем произведенной продукции в действующих ценах, *тыс. грн.*	**ОП**	Ф. №1П-НПП (годовая) Ф. №1-П (месячная)	Формы №1П-НПП (годовая) и Ф. №1-П (месячная) – на стр. 14 и 18 Рекомендаций
2	Объем произведенной основной продукции в тоннах	**ОПт**	управленческая информация	
3	Совокупные операционные затраты, *тыс. грн.*	**В**	Ф. №2 (стр. 2550)	Форма №2 «Баланс» – на стр. 24 Рекомендаций
4	Чистый доход от реализации продукции (товаров, работ, услуг), *тыс. грн.*	**ЧД**	Ф. №2 (стр. 2000)	
5	Финансовый результат от операционной деятельности (прибыль, убыток), *тыс. грн.*	**ФО**	Ф. № 2 (строки 2190, 2195)	
6	Чистый финансовый результат (прибыль, убыток), *тыс. грн.*	**ЧФ**	Ф. №2 (строки 2350, 2355)	
7	Затраты на оплату труда, *тыс. грн.*	**ЗП**	Ф. №2 (стр. 2505)	
8	Среднесписочная численность штатных работников, *чел.*	**СЧ**	Ф. №1-ПВ (месячная) – стр. 1040	Форма №1-ПВ (месячная) – на стр. 27 Рекомендаций
9	Среднесписочная численность штатных работников, занятых в основной деятельности, *чел.*	**СЧО**	управленческая информация	

Показатели эффективности производства, отражающие эффективность использования персонала, приведены в таблице 2.

Табл. 2

№	Наименование показателя	Условное обозначение	Формула расчета	Примечания
1	Производительность труда, *тыс. грн./чел.*	**ПТР**	ПТР = ОП/СЧ	Первичные показатели для расчета приведены в таблице 1
2	Производительность труда, *т/чел.*	**ПТРт**	ПТРт = ОПт/СЧ	
3	Чистая доходность персонала, *тыс. грн./чел.*	**ЧДП**	ЧДП = ЧД/СЧ	
4	Рентабельность персонала, *тыс. грн./чел.*	**РП**	РП = ЧФ/СЧ	
5	Рентабельность персонала основной деятельности, *тыс. грн./чел.*	**РПО**	РПО = ФО/СЧО	
6	Трудоемкость *чел./тыс. грн.*	**Тр**	Тр = ЗП/ОП	

после проведения расчетов проводим анализ:

1) ***динамики производительности труда*** – рост производительности труда, тем более в условиях сокращения численности персонала, при опережающем износе необоротных активов, а также неизменности или снижении затрат на оплату труда свидетельствует не только о его эффективной работе, но и оправданной необходимости повышения заработной платы;

2) ***динамики рентабельности персонала предприятия и персонала, занятого в основной деятельности,*** – ее позитивное значение и изменение, тем более в условиях сокращения численности штатных работников, также может свидетельствовать о повышении эффективности работы трудового коллектива.

Наряду с эти анализируем:

1) динамику изменения ФОТ;

2) динамику изменения средней зарплаты;

3) динамику чистого дохода от реализации продукции;

4) динамику изменения среднесписочной численности штатных работников *(как показывает ситуация в ГМК, она неуклонно сокращается).*

Сравнение динамик показателей эффективности производства и динамик изменения ФОТ, средней зарплаты и чистого дохода от реализации продукции между собой позволяет профсоюзной стороне не только найти необходимые экономические аргументы для установления уровня зарплатных норм при заключении КД, но и в течение срока действия КД определить уровень ее требований о повышении зарплаты членов трудового коллектива в соответствии с достигнутыми показателями эффективности производства.

Эффективность производства на уровне предприятия определяют все виды эффективности, они тесно связаны между собой и взаимозависимы, поэтому показатели эффективности использования персонала предприятия, как правило, рассматриваются социальными партнерами на локальном уровне в комплексе с другими показателями.

Без достижения компромисса со стороной работодателей по перечню, уровню и порядку расчетов плановых и фактических показателей эффективности производства, применяемых к оценке эффективности персонала, профкомам первичных профсоюзных организаций ПМГУ будет практически невозможно обоснованно договориться с ней об уровне ежегодного роста средней зарплаты членов трудовых коллективов предприятий ГМК. Это сложная задача, но без поиска ее решения Профсоюзу не обойтись.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ								

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України «Про державну статистику»

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

ЗВІТ ПРО ВИРОБНИЦТВО ТА РЕАЛІЗАЦІЮ ПРОМИСЛОВОЇ ПРОДУКЦІЇ
за 20___ рік

Подають:	Термін подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб, які займаються промисловими видами діяльності – органу державної статистики за місцезнаходженням (місцем здійснення виробничої діяльності)	не пізніше 28 лютого

№1П-НПП
(річна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату України
20.09.2013 №283

Респондент:

Найменування: _____

Місцезнаходження (юридична адреса): _____

_____

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

_____

№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): _____

_____

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

І. Виробництво та реалізація промислової продукції

Назва виду продукції за Номенклатурою продукції промисловості (НПП)	Одиниця виміру за НПП	Код продукції за НПП	**Фактично вироблено продукції за звітний рік**		**Реалізовано продукції, виробленої з власної сировини, за звітний рік**	
			усього	у тому числі з давальницької сировини (гр.2 ≤ гр.1)	**за попередній рік**	кількість	вартість, тис. грн. *(якщо є дані у гр. 4, то мають бути дані у гр.5 і навпаки)*
А	Б	В	1	2	3	4	5

Назва виду продукції за Номенклатурою продукції промисловості (НПП)	Одиниця виміру за НПП	Код продукції за НПП	**Фактично вироблено продукції**			**Реалізовано продукції, виробленої з власної сировини, за звітний рік**	
			за звітний рік		**за попередній рік**	кількість	вартість, тис. грн. *(якщо є дані у гр. 4, то мають бути дані у гр.5 і навпаки)*
			усього	у тому числі з давальницької сировини (гр.2 ≤ гр.1)			
А	Б	В	1	2	3	4	5

II. Наявність електростанцій потужністю менше 500 кВт, їх потужність та виробництво електроенергії

№ п/п	Найменування електростанції (електрогенераторної установки) (паротурбінна, дизельна, локомобільна та ін.) і місцезнаходження (область, населений пункт та ін.)	Код типу електро-станції	Стаціо-нарна – «1», пересувна – «2»	Кількість електро-станцій	Установлена потужність електростанції станом на 1 січня наступного за звітним року, кВт	Вироблено електроенергії за рік, тис.кВт·год	Пояснення
А	Б	В	Г	1	2	3	4
	Усього	x	x				
	з них пересувні	x	2				

_____ _____

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, (ПІБ)
відповідальної за достовірність наданої інформації

_____ _____

(ПІБ)

_____

Телефон: _____ факс: _____ електронна пошта: _____

Приложение 2

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ								

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України «Про державну статистику»

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

ТЕРМІНОВИЙ ЗВІТ ПРО ВИРОБНИЦТВО ПРОМИСЛОВОЇ ПРОДУКЦІЇ (ТОВАРІВ, ПОСЛУГ) ЗА ВИДАМИ

за _____20___ року

(місяць)

Подають:	Термін подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб, які займаються промисловими видами діяльності – органу державної статистики за місцезнаходженням (місцем здійснення виробничої діяльності)	не пізніше 4 числа після звітного періоду

№1-П
(місячна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату України
01.08.2012 №325

Респондент:

Найменування: _____

Місцезнаходження (юридична адреса): _____

_____

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

_____

№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): _____

_____

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ підприємства, якому у звітному місяці передано в оренду потужності з випуску промислової продукції	повністю									або частково									
Ідентифікаційний код ЄДРПОУ підприємства, якому у звітному місяці продано потужності з випуску промислової продукції	повністю									або частково									

Назва виду продукції за Номенклатурою продукції промисловості (НПП)	Одиниця виміру за НПП	Код продукції за НПП	**Фактично вироблено за звітний місяць**				Залишки виробленої готової продукції на кінець звітного періоду *(не заповнюється по продукції, яка обліковується у вартісному виразі, позиціях за кодами 19.20.20.00.00, 23.63.10.00, за класом 06.20 та за розділом 35)*
			усього	у тому числі призначено для збуту			
				усього (гр.2 ≤ гр.1)	з неї без продукції, виробленої з давальницької сировини		
					кількість (гр.3 ≤ гр.2)	вартість у фактичних цінах виробника (без ПДВ і акцизу), тис.грн. *(якщо гр. 3>0, то гр. 4>0 і навпаки)*	
А	Б	В	1	2	3	4	5

У випадку значних відхилень у звітному місяці проти попереднього за обсягами випуску основних (вагомих) для підприємства видів продукції (+,– 30% і більше) для упередження запитів від органів статистики рекомендовано надати пояснення:

Назва виду продукції, код за НПП	Пояснення

Уточнені дані за попередній звітному місяць	Пояснення

_____ _____

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

(ПІБ)

_____ _____

(ПІБ)

Телефон: _____ факс: _____ електронна пошта: _____

Приложение 3

Додаток 1
до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку
1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»

		КОДИ
Дата (рік, місяць, число) _____		01
Підприємство _____	за ЄДРПОУ	
Територія _____	за КОАТУУ	
Організаційно-правова форма господарювання _____	за КОПФГ	
Вид економічної діяльності _____	за КВЕД	
Середня кількість працівників[1] _____		
Адреса, телефон _____		

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма N2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку «v» у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на _____ 20__ р.

Форма N 1 Код за ДКУД 1801001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000		
первісна вартість	1001		
накопичена амортизація	1002		
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби	1010		
первісна вартість	1011		

знос	1012		
Інвестиційна нерухомість	1015		
Довгострокові біологічні активи	1020		
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030		
інші фінансові інвестиції	1035		
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040		
Відстрочені податкові активи	1045		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	**1095**		
II. Оборотні активи Запаси	1100		
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125		
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130		
з бюджетом	1135		
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155		
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165		
Витрати майбутніх періодів	1170		
Інші оборотні активи	1190		
Усього за розділом II	**1195**		
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	**1200**		
Баланс	**1300**		

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400		
Капітал у дооцінках	1405		
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		

Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420		
Неоплачений капітал	1425	( )	( )
Вилучений капітал	1430	( )	( )
Усього за розділом I	1495		
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515		
Довгострокові забезпечення	1520		
Цільове фінансування	1525		
Усього за розділом II	1595		
III. Поточні зобов'язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615		
розрахунками з бюджетом	1620		
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625		
розрахунками з оплати праці	1630		
Поточні забезпечення	1660		
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690		
Усього за розділом III	1695		
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		
Баланс	1900		

Керівник

Головний бухгалтер

[1] Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Приложение 4

	КОДИ
Дата (рік, місяць, число)	01
за ЄДРПОУ	

Підприємство _____
(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за _____ 20__ р.

Форма №2 Код за ДКУД 1801003

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( )	( )
Валовий:			
прибуток	2090		
збиток	2095	( )	( )
Інші операційні доходи	2120		
Адміністративні витрати	2130	( )	( )
Витрати на збут	2150	( )	( )
Інші операційні витрати	2180	( )	( )
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190		
збиток	2195	( )	( )
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220		
Інші доходи	2240		
Фінансові витрати	2250	( )	( )
Втрати від участі в капіталі	2255	( )	( )
Інші витрати	2270	( )	( )

Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290		
збиток	2295	( )	( )
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300		
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350		
збиток	2355	( )	( )

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	**2450**		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	**2460**		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	**2465**		

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500		
Витрати на оплату праці	2505		
Відрахування на соціальні заходи	2510		
Амортизація	2515		
Інші операційні витрати	2520		
Разом	**2550**		

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ								

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України «Про Державну статистику»

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 1863 Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт з праці

за січень –_____ 201__ р.

Подають:	Термін подання
юридичні особи, їхні відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики – органу державної статистики за місцем здійснення діяльності	не пізніше 7-го числа після звітного періоду

№1-ПВ
(місячна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату України
07.08.2013 р. №239

Респондент:

Найменування _____

Місцезнаходження (юридична адреса): _____

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): _____

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Найменування _____

Вид економічної діяльності _____

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності _____

(область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Номер структурного підрозділу			

Поле не використовується в електронному звіті

Заповнюється в територіальному органі державної статистики стосовно ознак структурного підрозділу:

Код виду економічної діяльності за КВЕД

Код території за КОАТУУ

Для інших приміток _____

Розділ І. Кількість працівників і фонд оплати праці

Назва показників	Код рядка	За звітний місяць	За період з початку року
А	Б	1	2
Середня кількість усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості, осіб	1010		
Фонд оплати праці усіх працівників, тис. грн. з одним десятковим знаком	1020		
Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників, тис. грн. з одним десятковим знаком	1030		
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	1040		
Фонд робочого часу, за який нарахована заробітна плата штатним працівникам (крім тимчасової непрацездатності), людино-годин	1050		
з нього відпрацьовано, людино-годин	1060		
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн. з одним десятковим знаком (із ряд. 1020)	1070		

Пояснення до розділу І.

Назва показників	Основна причина відхилення
Середньооблікова кількість штатних працівників (ряд. 1040 гр.1) + ; – 25% і більше порівняно з попереднім періодом	
Середня заробітна плата штатного працівника (ряд. 1070/ряд. 1040 × 1000) + ; – 10% і більше порівняно з попереднім періодом	

Розділ ІІ. Заборгованість перед працівниками із заробітної плати та виплатах із соціального страхування

на 1_____20 __р.

(назва місяця наступного після звітного періоду)

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, тис. грн. з одним десятковим знаком	2010	
з неї утворена у попередні роки	2020	
Кількість працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, осіб	2030	
Сума заборгованості з виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, уключаючи оплату перших п'яти днів, тис. грн. з одним десятковим знаком	2040	
Сума заборгованості з виплати заробітної плати за рахунок бюджетних коштів, тис. грн. з одним десятковим знаком (із ряд. 2010)	2050	
з неї місцевий бюджет	2060	
Сума заборгованості з компенсаційних виплат працівникам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, тис. грн. з одним десятковим знаком (із ряд. 2050)	2070	

Пояснення до розділу ІІ.

Назва показників	Основна причина відхилення
Сума заборгованості з виплати заробітної плати (ряд. 2010) + ; – 25% і більше порівняно з попереднім періодом	

_____ _____

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації (ПІБ)

_____ _____

(ПІБ)

Телефон: _____ факс: _____ електронна пошта: _____