

# Трудовые ресурсы

# Характеристика категорий персонала предприятия

Труд – один из важнейших факторов производства, наряду с капиталом и прочими экономическими ресурсами. За счет объединения ресурсов труда и капитала предприятие может создавать экономические блага

Персонал (трудовые ресурсы) предприятия – это совокупность физических лиц, состоящих с предприятием как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором трудового найма и входящих в его списочный состав

# Характеристика категорий персонала предприятия

- В мировой практике чаще всего используется классификация, при которой работники делятся на менеджеров и исполнителей
- В России персонал промышленных предприятий делится прежде всего, на промышленно-производственный и непромышленный персонал

# Характеристика категорий персонала предприятия

- По характеру выполняемых функций в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на четыре категории: руководитель; специалисты; служащие; рабочие

# Характеристика категорий персонала предприятия

- К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений
- К специалистам относятся работники интеллектуального труда (бухгалтеры, экономисты, инженеры)
- Служащие – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание

# Характеристика категорий персонала предприятия

- К рабочим относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.
- Рабочие, в свою очередь, подразделяются на: основных – непосредственно связаны с производством продукции (у станка, на конвейере); вспомогательных – связаны обслуживанием производства (слесарь, электрик, уборщица).

В зависимости от характера трудовой деятельности персонал предприятия подразделяют по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

- Профессия – вид деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, которые приобретаются путем общего или специального образования и практического опыта.
- Специальность – вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.
- Квалификация определяет уровень знаний и трудовых навыков работника по специальности, который отображается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях

# Наличие и движение персонала

- В практике учета и планирования кадров различают явочный, списочный и среднесписочный составы
- 1. Явочный состав – минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки.
- 2. Списочный состав – все постоянные и временные работники, числящиеся на предприятии, как выполняющие в данный момент работу, так и находящиеся в отпусках, командировках и не явившиеся на работу по другим причинам.
- 3. Среднесписочный состав. Численность работников за период меняется, т. к. в течение периода происходит их движение (прием, увольнение). Поэтому численность работников характеризуется средними величинами



# Наличие и движение персонала

- Формула расчета среднесписочной численности персонала

$$\text{СЧР пер} = \frac{\text{СЧР 1-й мес.} + \text{СЧР 2-й мес.} + \dots + \text{СЧР посл.мес.}}{\text{Количество мес. в период}},$$

где СЧР пер – среднесписочная численность за период (месяц, год, квартал).

Основанием для расчета среднесписочной численности персонала являются приказы (распоряжения) о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора.

# Показатели производительности труда

- Производительность труда характеризует эффективность труда в материальном производстве. Это не только один из важнейших показателей эффективности производства, но и показатель, имеющий большое экономическое и социальное значение на макроуровне
- Производительность труда – это количество продукции, произведенное за определенный период в расчете на одного работника или затраты рабочего времени на единицу продукции

# Показатели производительности труда

- Показатель, определяющий количество продукции, произведенной в единицу времени называется выработкой. Выработка характеризует результативность труда.
- Трудоемкость – это количество труда, необходимое для выработки единицы продукции. Трудоемкость является характеристикой затратности труда (расходования рабочей силы).
- В качестве измерителей количества произведенной продукции используют натуральные (т, м, м<sup>3</sup>, шт. и т. д.) и стоимостные показатели.

Заработная плата

# Основные понятия и определения

Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

# Основные понятия и определения

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера)
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

# Основные понятия и определения

На величину заработной платы оказывают влияние следующие факторы:

- количество и качество затраченного труда;
- спрос и предложение труда на рынке;
- конъюнктура рынка на производимую продукцию;
- территориальные аспекты;
- законодательные нормы.

# Основные понятия и определения

Работодатель платит подоходный налог и страховые взносы с выплат работникам. Стандартная ставка по НДФЛ составляет 13 процентов, а по взносам – 30 процентов.

При этом НДФЛ платиться непосредственно из заработной платы, тогда как взносы сверх начисленной заработной платы



# Принципы организации заработной платы

- Справедливость, т.е. равную оплату за равный труд, недопущение дискриминации в сфере оплаты труда.
- Дифференциация оплаты труда в зависимости от качества, величины и эффективности трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия
- Стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду
- Материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям
- Простота, логичность и доступность пониманию работников действующих форм и систем заработной платы.
- Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы.
- Индексацию заработной платы в соответствии с уровнем инфляции.

# Организация оплаты труда предполагает

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

# Виды систем оплаты труда

- Тарифная система оплаты труда заключается в регулировании зарплаты на основе тарифных ставок и сеток. Применяется государством и большинством средних и крупных предприятий. Тарифная ставка определяет размер оплаты труда за единицу времени: день, час, месяц (часовая тарифная ставка, дневной заработок, месячный оклад).
- Размер ставки зависит от тяжести, вредности и интенсивности труда. Соотношения в оплате труда различных категорий работников устанавливает тарифная сетка

# Виды систем оплаты труда

- Тарифные коэффициенты отражают, во сколько раз каждый разряд выше первого, который берется за базу сравнения.
- К преимуществам тарифной системы оплаты труда относится стабильность заработка работника, обоснованность различий в оплате труда работников с разной квалификацией, разным уровнем сложности и напряженности труда.
- К недостаткам тарифной системы оплаты труда относят то, что в условиях достаточно сложно избавиться от уравниловки, преодолеть противоречия между интересами отдельного работника и всего коллектива.

# Виды систем оплаты труда

- Бестарифная система оплаты труда нашла применение на многих предприятиях в условиях перехода к рыночным условиям хозяйствования.
- По данной системе зарплата любого работника предприятия, от директора до рабочего представляет собой долю в фонде оплаты труда всего предприятия или отдельного подразделения. Фактический размер заработка работника зависит от:  
его квалификационного уровня;  
коэффициента трудового участия (КТУ);  
фактически отработанного времени.

# Виды форм оплаты труда

- Сдельная форма оплаты труда – когда оплата производится за каждую единицу продукции или за весь объем выполненных работ на основе сдельных расценок.

# Сдельная форма оплаты труда

Применяется в следующих условиях:

- 1) наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от производительности труда конкретного работника;
- 2) возможность точного учета объемов выполняемых работ;
- 3) возможность у рабочих увеличить выработку или объем выполняемых работ;
- 4) возможность технического нормирования труда.

# Разновидности сдельной системы оплаты труда

Простая сдельная. Общий заработок определяется путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции.

Сдельно-премиальная. Когда дополнительно к оплате по сдельным расценкам работник получает премию.

Аккордная. Когда расценка устанавливается на весь объем на основе нормативного срока работы. За досрочное выполнение работ выплачивается премия.

Сдельно-прогрессивная. Когда труд оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а сверх нормы – по повышенным расценкам.



# Повременная форма оплаты труда

Повременная форма оплаты труда – оплата труда производится по часовым (дневным) тарифным ставкам пропорционально отработанному времени.

# Разновидности повременной системы оплаты труда

1. простая повременная;
2. повременно-премиальная;
3. почасовая;
4. поденная;
5. понедельная;
6. помесечная.

# Смешанная форма оплаты труда

Смешанная форма оплаты труда – это сдельная форма с гарантированным минимумом. Применяется, когда нужно обеспечить гарантированный размер зарплаты работнику и одновременно использовать все преимущества сдельной системы оплаты труда.

# Дополнительно

- Дополнительно прочитать по организации оплаты труда на предприятии можно в учебниках Экономика организации используя ЭБС института

# Практическое задание

## Задание 1.

Рассчитайте среднесписочную численность работников за год, если среднесписочная численность составила: в январе – 564 человека, в феврале и марте – 745 человек, в апреле – 641 человек, мае – 1254, июне – 1316, июле – 820, в августе – 457 человек, в сентябре – 543 человека, с октября по декабрь – 730 человек.

# Практическое задание

## Задание 2.

Показатель	Фактические данные	Плановые значения	Абсолютное изменение
Выручка	900 000		
Среднесписочная численность	53 человека	54 человека	
Выработка		16 700	

Проанализировать степень выполнения плана по выработке на основе данных таблицы.

# Практическое задание (3 слайда)

- **Определите сумму расходов на заработную плату.**
- **Определить сумму к получению**

Пять человек на предприятии работают по почасовой системе оплаты труда. Стоимость часа у каждого из сотрудников составляет 170 рублей.

- - Петров А.И. работает 8 часов ежедневно – количество смен 24.
- - Аверина Т.М. работает 9 часов ежедневно – количество смен 22.
- - Иванов С.Д. работает 8 часов ежедневно – количество смен 24.
- - Кардышев Л.Ю. работал 8 часов ежедневно – количество смен 24.
- - Нелюбин Л.Г. работает 4 часа ежедневно – количество смен 18.

В связи с юбилеем Петрову А.И. была выписана премия в размере 5000 рублей.

За систематические опоздания Нелюбин Л.Г. оштрафован на 500 руб.

# Практическое задание (3 слайда)

Десять сотрудников работают по смешанной системе оплаты труда. Оклад одного сотрудника составляет 12000 руб. Стоимость одного договора составляет 360 руб. За выполнение плана (20 договоров) предусмотрена премия 30% от общей суммы заключенных договоров.

- - три сотрудника заключили 14 договоров.
- - два сотрудника заключили 16 договоров.
- - один сотрудник заключил 23 договора.
- - три сотрудника не заключили ни одного договора.
- - один сотрудник заключил 20 договоров.



# Практическое задание (3 слайда)

- Расходы на заработную плату – это сумма начисленной заработной платы + отчисления во внебюджетные фонды (30%).
- Сумма к получению – это начисленная заработная плата за минусом НДФЛ.
- Необходимо рассчитать заработную плату каждого сотрудника и общие расходы на заработную плату.
- Рекомендуется сделать это в экселе