

**Трудовые ресурсы
организации и
эффективность их
использования**



Кадры или трудовые ресурсы организации

- это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых в организации и входящих в его списочный состав





В зависимости от выполняемых ими функций ПППП



руководители — это работники, занимающие должности руководителей предприятий, их структурных подразделений, т.е. наделенные полномочиями принимать управленческие решения и организовывать их выполнение (например, директор, менеджеры, главный бухгалтер, главный механик и т.д.).

специалисты - это работники, занятые инженерно-техническими, экономическими работами, осуществляющие организацию производственного процесса и руководство им. Специалисты могут заниматься инженерно-техническими и экономическими работами (инженеры, программисты, нормировщики, экономисты, бухгалтеры, юрисконсульты и т.д.).



В зависимости от выполняемых ими функций ППП

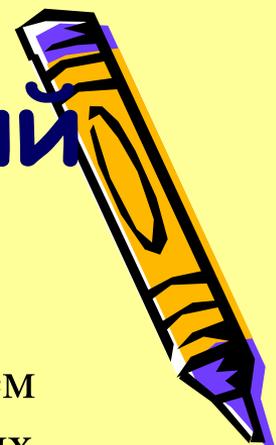
рабочие — работники, непосредственно занятые созданием материальных ценностей и оказанием производственных, транспортных и других услуг.

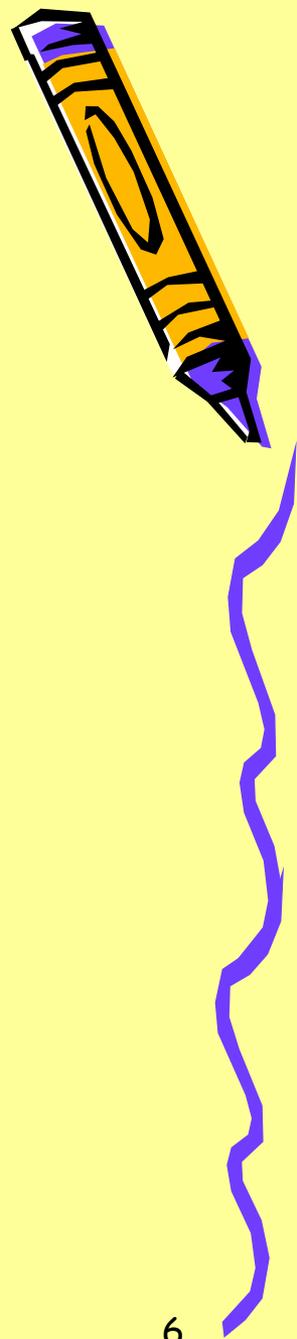
Рабочие в свою очередь делятся на **основных и вспомогательных**.

Основные рабочие непосредственно создают товарную (валовую) продукцию и заняты в технологических процессах.

Вспомогательные рабочие обслуживают оборудование и рабочие места в производственных цехах или работают во вспомогательных цехах и хозяйствах (см. производственную структуру предприятия);

служащие - это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание: делопроизводители, кассиры, табельщики, учетчики и т.д.





Разделение персонала предприятия на различные категории осуществляется в соответствии с нормативными документами:

- **Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР);**
- **Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.**



Кадры организации

ИМЕЮТ
качественную,
количественную и
структурную характеристику.



Качественная характеристика определяется

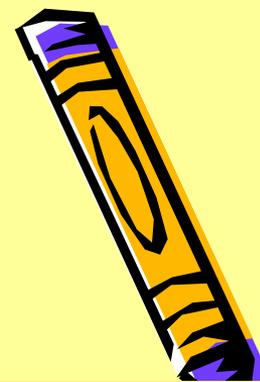
степенью профессиональной и
квалификационной пригодности его
работников для выполнения целей
предприятия и производимых ими работ.

Оценивается показателями:

- экономические: сложность труда, квалификация работника, условия труда, трудовой стаж и др.;
- личностные: творческая активность, дисциплинированность и др.;
- организационно-технические: рациональная организация труда, насыщенность оборудованием и др.;
- социально-культурные: коллективизм, социальная активность и др.



Кадры организации подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации



Профессия- код трудовой деятельности (совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков), требующий специальной подготовки для работы в данной области.

Специальность- это вид деятельности в пределах данной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работника дополнительных (специальных) знаний и навыков.

Квалификация - степень овладения работниками той или иной профессией или специальностью, которая отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.



Количественная характеристика персонала определяется показателями:

Явочный состав - это минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки.

Списочный состав - все постоянные и временные работники, числящиеся на предприятии, как выполняющие в данный момент работу, так и находящиеся в очередных отпусках, командировках, выполняющие государственные обязанности, не явившиеся на работу по болезни или каким-либо другим причинам. Списочная численность работников может быть установлена на определенную дату.

Среднесписочный состав определяется путем суммирования списочного состава работников за все календарные дни периода, включая выходные и праздничные дни, и деления полученной суммы на полное календарное число дней периода.

Кадры предприятия не являются постоянной величиной: одни работники увольняются, другие принимаются на работу. В этой связи определяется **индекс текучести кадров (Кт)**:

$$Кт = РУВ/Р$$

где Рув - численность выбывающих или уволенных работников за определенный период, чел.

Р - среднесписочная численность работников за тот же период, чел.

Обычно индексы текучести рассчитываются за год, хотя иногда исчисляются и индексы текучести квартальные, позволяющие учитывать сезонные колебания.



Структурная характеристика представлена



соотношением различных категорий работников в общей их численности (структура кадров).

Структура кадров также может определяться по возрасту, полу, уровню образования, стажу работы, квалификации и другим признакам.

Профессионально-квалификационная структура служащих предприятия находит отражение в **штатном расписании** — документе, ежегодно утверждаемым руководителем предприятия и представляющем собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада.



Производительность труда

- важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом.
- определяется количеством продукции, выпускаемой в единицу времени (выработка),
или количеством рабочего времени, которое необходимо затратить на производство единицы продукции (трудоемкость)



Методы определения производительности труда:

- 1) **Натуральный метод** измерения производительности труда характеризует выработку продукции в натуральной форме в единицу рабочего времени. Натуральные показатели производительности труда выражаются в килограммах, метрах, штуках и т.д. Натуральные показатели применяются на предприятиях нефтяной, газовой, угольной, лесной и других отраслей промышленности,
- 2) **Трудовой метод** измерения производительности труда характеризует отношение нормативных затрат к фактическим затратам рабочего времени. Трудовой метод применяется для определения эффективности использования труда рабочих по сравнению с нормами, уровня выполнения норм выработки или степени сокращения нормативного времени рабочим в процентах.



3) Стоимостной метод измерения

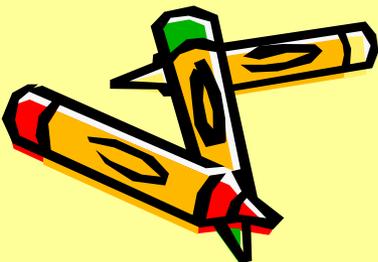
производительности труда получил более широкое применение, особенно на предприятиях, выпускающих разнородную продукцию, так как дает возможность учета и сравнения разнообразных видов работ путем приведения их к единому измерителю.

$$V = V_{\text{пр}} / Ч_{\text{сп}} ,$$

Где: V - выработка продукции, руб/чел.;

$V_{\text{пр}}$ - объём продукции произведенной за 1 год, за 1 мес в руб.

$Ч_{\text{сп}}$ - среднесписочная численность работающих или рабочих за данный период, чел.



Резерв роста производительности труда



1.Повышение технического уровня производства:

-комплексная механизация и автоматизация
производственных процессов, внедрение передовой технологии

2. Совершенствование управления, организации производства и
труда:

-совершенствование управления производством;

-увеличение зон и норм обслуживания;

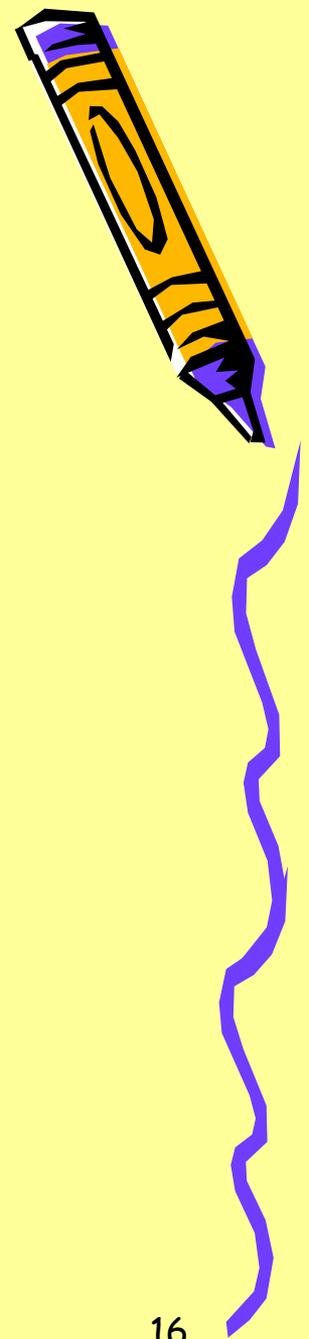
-сокращение потерь рабочего времени;

-сокращение потерь от брака;

- повышение качества рабочей силы(улучшение здоровья, рост
уровня образования);



Формы и системы оплаты труда



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

Она бывает двух видов:

- Основная зарботная плата.
- Дополнительная зарботная плата.

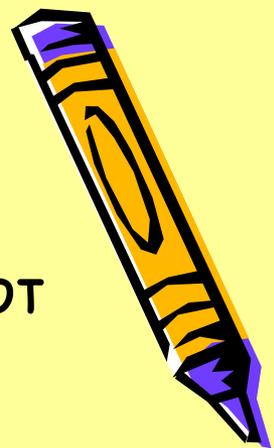
Функции зарплаты

- Воспроизводственная** - обеспечивает воспроизводство рабочей силы;
- Стимулирующая** - направлена на повышение заинтересованности работника в развитии производства;
- Социальная** - способствует реализации принципа социальной справедливости;
- Учетная** - характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены товара, его долю в совокупных издержках производства.



Принципы организации оплаты труда:

- ❑ осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества труда;
- ❑ дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда отраслевой и региональной принадлежности предприятия;
- ❑ систематическое повышение реальной заработной платы, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;
- ❑ превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.



Доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу в вечернее и ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за разъездной характер работы;
- несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня;
- рабочим в связи с отклонениями от нормальных условий исполнения работы;
- за работу по графику с разделением дня на части перерывами не менее 2 ч;
- за многосменный режим работы;
- за работу сверх нормативной продолжительности рабочего времени в период массовой приемки и закладки на хранение сельскохозяйственной продукции и др.



К стимулирующим доплатам и надбавкам относят оплату:

- за высокую квалификацию (специалистам);
- за профессиональное мастерство (рабочим);
- за работу с меньшей численностью работников;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы;
- за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета;
- за обслуживание вычислительной техники и др.





Повременная форма

*Простая
повременная*

*Повременно-
премиальная*

Повременная форма оплаты труда

Простая повременная

- Оплата производится в соответствии с тарифной ставкой или окладом за фактически отработанное время

Повременно-премиальная

- Сверх оплаты с отработанным временем и тарифными ставками устанавливается премия за обеспечение определенных количественных и качественных показателей

Повременная форма оплаты труда эффективна при

функции рабочего сводятся к наблюдению и контролю за ходом технологического процесса;

первоочередное значение приобретает качество продукции и срок исполнения;

на предприятии функционируют поточные и конвейерные линии со строго заданным режимом;

трудно или невозможно определить количественный результат;

работа не однородна по своему содержанию и переменна во времени.



Сдельная форма оплаты труда



Сдельная форма оплаты труда — это форма оплаты труда наёмного работника, при которой заработок **зависит от количества произведённых им единиц** продукции или выполненного объёма работ(услуг) с учётом их качества, сложности и условий труда.

Сдельная оплата труда **направлена**, в первую очередь, на понижение затрат работодателя на заработную плату и увеличение количественных показателей работы.

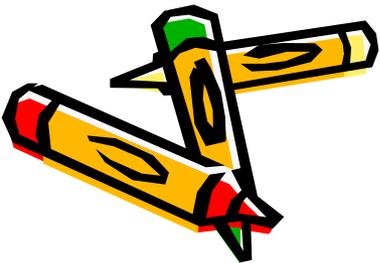


Виды сдельной формы оплаты труда



Виды удержаний

1. Обязательные - производимые в соответствии с действующим законодательством (НДФЛ и удержания по исполнительным листам).
2. Производимые работодателем в случаях, установленных законодательством о труде, по инициативе работника.
3. Производимые по заявлению работника.



Стандартный налоговый вычет

Личные вычеты в размере 500 и 3000 рублей:

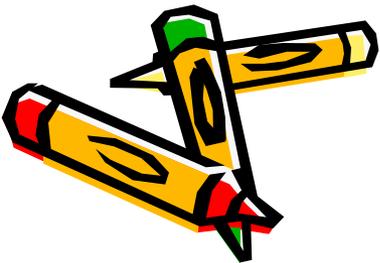
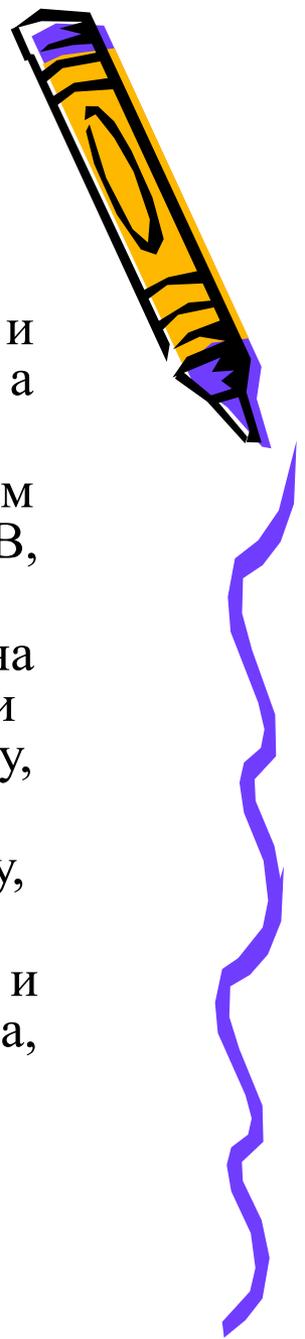
Вычет в размере 500 рублей предоставляется: Героям России и СССР, Участникам войны в Афганистане, Инвалиды с детства, а также инвалиды I и II группы и другим.

Вычет в размере 3000 рублей предоставляется: Ликвидаторам аварии на Чернобыльской АЭС, Инвалидам ВОВ, военнослужащим и другим лицам.

Детские вычеты предоставляются в размере: 1400 рублей на первого и второго ребенка; 3000 рублей на третьего и последующих детей. на ребенка-инвалида родителю и его супругу, усыновителю — **12 000** рублей;

на ребенка-инвалида приемному родителю и его супругу, опекуну, попечителю — **6 000** рублей.

Вычеты предоставляют на каждого ребенка в возрасте до **18 лет** и на каждого учащегося очной формы обучения (аспиранта, ординатора, студента, интерна, курсанта) в возрасте до **24 лет**.

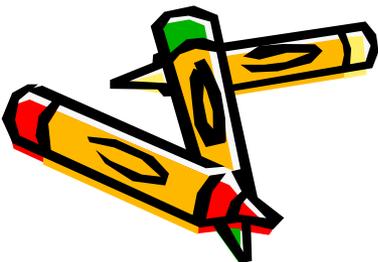


Социальные налоговые вычеты с 01.01.2024 г

Максимальная сумма вычета на обучение ребенка, который является студентом очной формы обучения составит – 110 000 рублей.

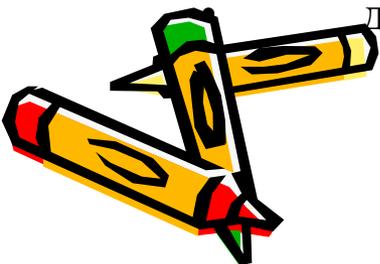
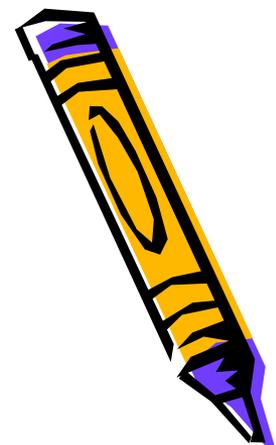
Максимальная сумма вычета на собственное обучение, лечение и покупку медикаментов и от расходов на негосударственное пенсионное обеспечение, добровольное пенсионное страхование и добровольное страхование жизни; на накопительную часть трудовой пенсии составит – 150 000 рублей.

Сумма социального вычета на благотворительные цели не может превышать 25% полученного физическим лицом за год дохода.



Вычеты дают право уменьшить доход на величину:

- **Социальный вычет**
- до 150 000 руб. при приобретении медикаментов для ребенка или его лечения;
- до 110 000 руб. по расходам на обучение;
- до суммы фактических расходов - при дорогостоящем лечении.
- на физкультурно-оздоровительные услуги
- **Стандартный вычет** позволяет снизить доход на сумму, зависящую от года рождения детей и их количества, а также от того, в полной ли семье воспитывается ребенок (одинокие мамы и папы получают двойной вычет) и от того, является ли ребенок здоровым или инвалидом.
- **Имущественный вычет** дает право: уменьшить налогооблагаемую базу по НДФЛ при продаже недвижимости и прочего имущества, а также возместить налог:
 - до 2 000 000 руб. – при покупке недвижимости;
 - до 3 000 000 руб. – по ипотечным процентам.

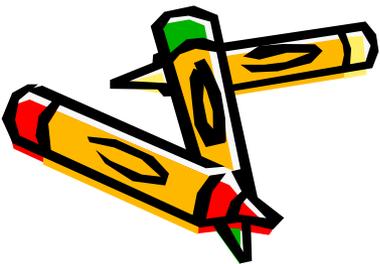
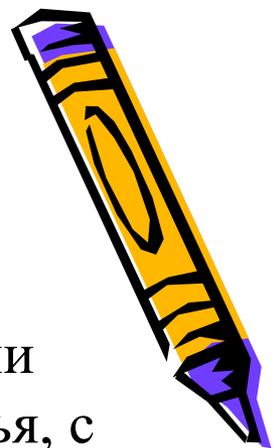


Имущественный налоговый вычет

Максимальная сумма расходов на новое строительство или приобретение на территории Российской Федерации жилья, с которой будет взиматься налоговый вычет составит **2 000 000 рублей.**

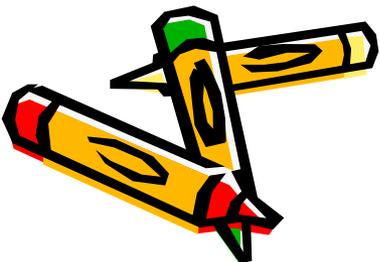
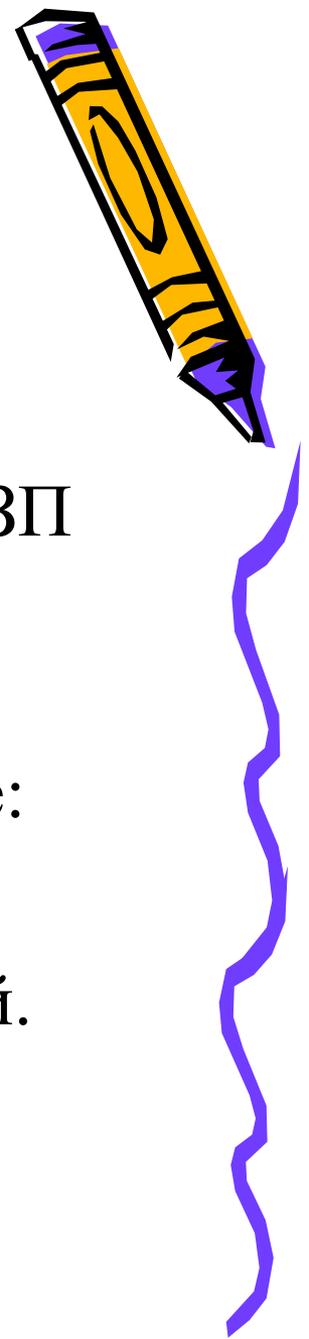
Максимальная сумма расходов на строительство и приобретение жилья (земли под него) при погашении процентов по целевым займам (кредитам) составит **3 000 000 рублей.**

От продажи имущества находящегося в собственности не менее 5 лет сумма с которой будет исчисляться вычет не должна превышать **1 000 000 рублей**, а при продаже имущества находящегося в собственности менее 5 лет – **250 000 рублей.**



Расчет зарплаты

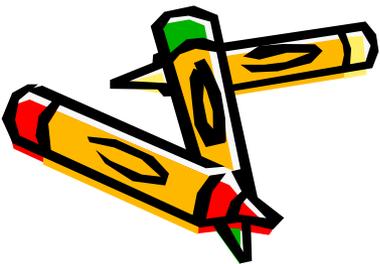
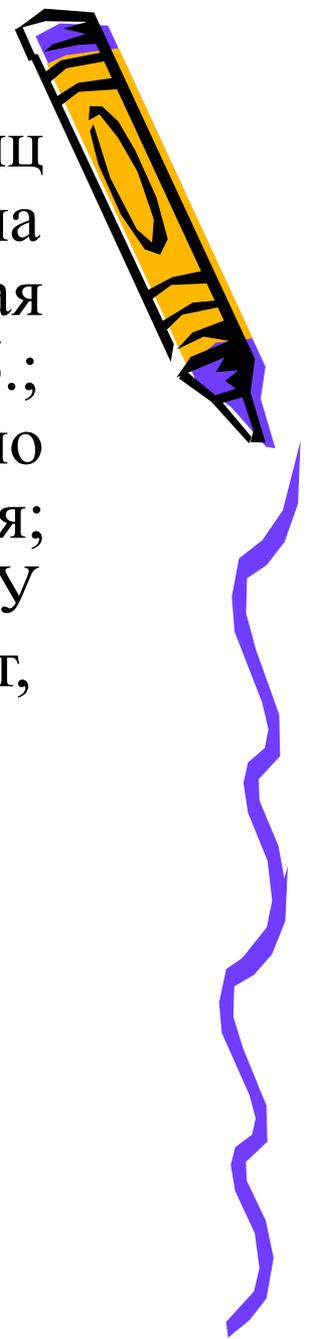
- $ЗП \text{ реал} = ЗП_{\text{ном}} - \text{НДФЛ}$
- $\text{НДФЛ} = 13\% / 100\% * (ЗП_{\text{ном}} - \text{Вычеты})$
- $\text{НДФЛ} = 15\% / 100\% * (ЗП_{\text{ном}} - \text{Вычеты})$, если $ЗП_{\text{ном}}$ нарастающим итогом составляет 5 млн. руб.
- Детские вычеты предоставляются в размере:
1400 рублей на первого и второго ребенка;
3000 рублей на третьего и последующих детей.



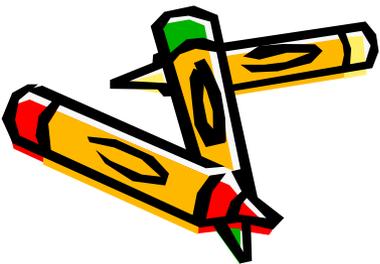
Расчет ЗП реал: пример

- Сумма заработной платы программиста Свиридовой И. Г. в ООО «Инком» составила 58 000 руб. Ей предоставляется стандартный вычет на единственного ребенка 5 лет на основании заявления.
1. За очередной месяц подлежит обложению НДФЛ заработная плата Свиридовой И. Г.
 2. Заработная плата облагается НДФЛ по ставке 13%.
 3. Налоговая база составляет: $58\ 000 - 1\ 400 = 56\ 600$ руб.
 4. Сумма НДФЛ: $56\ 600 \times 13\% = 7\ 358$ руб.
 5. ЗП реал= $58000-7358=50642$ руб.

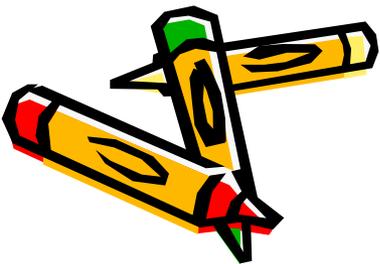
- 1. Определите реальную зарплату за месяц рабочего повременщика VI разряда на основании следующих данных: часовая тарифная ставка рабочего VI разряда 216,5 руб.; число рабочих дней в месяце 22 дня; неявки по уважительным причинам составили 4 дня; продолжительность рабочего дня 8 ч. У рабочего двое детей (14 лет школьник и 19 лет, студент по заочной форме обучения).
- **$ЗП_{ном} = 216,5 * 18 * 8 = 31176$ руб.**
- **$ЗП_{реал} = 31176 - ((31176 - 1400) * 0,13) = 27305,12$ руб.**
- **$НДФЛ = 3870,88$ руб.**



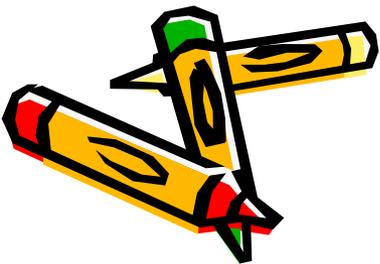
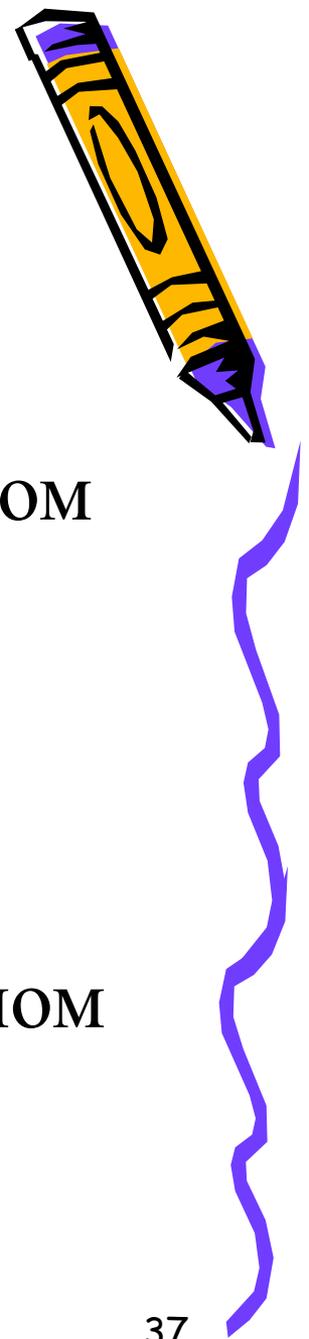
1. Рассчитайте размер реального заработка рабочего-сдельщика исходя из следующих данных: За месяц рабочий изготовил 250 изделий, месячная норма выработки – 220 изделий; За каждое изделие сверх нормы оплата производится по расценке, повышенной на 30%. Сдельная расценка в пределах нормы – 200 руб. за одно изделие, у рабочего трое детей (14,16-школьники и 20 лет – студент по очной форме обучения).



2. Определите размер реального месячного заработка рабочего повременщика VI разряда на основании следующих данных: часовая тарифная ставка рабочего VI разряда 380 руб.; число рабочих дней в месяце 24 дня; неявки по уважительным причинам составили 2 дня; продолжительность рабочего дня 8 ч. У рабочего трое детей (10, 14 и 19 лет (студент заочная форма обучения)).



- Задача В отчетном году объем выпуска товарной продукции составил 870 млн. руб., а среднесписочная численность производственного персонала предприятия 112 человек. В планируемом году предполагается увеличить объем товарной продукции на 16%, а численность персонала составит 118 человек. Определите рост производительности труда в планируемом году по сравнению с отчетным.



Дано: Решение

$V_{пр1} = 870$ млн. руб. Пользуемся формулой (26) $V = V_{пр}/Ч$

$V_{пр2} = 1,16 * 870$ млн. руб. $V_1 = 870$ млн. руб./112 = 7,77 млн. руб./чел

$Ч_1 = 112$ чел. $V_2 = 1,16 * 870$ млн. руб./118 = 8,55 млн. руб./чел

$Ч_2 = 118$ чел Рост производительности труда определяется == $(V_2 / V_1) * 100\%$
 $= (8,55 / 7,77) * 100\% = 110,7\%$

$\Delta V = 110,7\% - 100\% = 10,7\%$

