

Организация труда и зарплата работников

1. Кадровый потенциал предприятия
2. Формы и системы оплаты труда
3. Налогообложение зарплаты. Удержания из зарплаты

1. Кадровый потенциал предприятия

Кадровый потенциал предприятия

Кадровый потенциал предприятия (кадры), персонал, трудовые ресурсы – совокупность физических лиц, состоящих в трудовых отношениях с организацией (работающих по найму)

Структура кадрового потенциала

Структурная характеристика персонала фирмы определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников предприятия:

- Промышленно-производственный персонал
- Административно-управленческий персонал
- Вспомогательный персонал

Промышленно- производственный персонал (ППП)

Кадры предприятия, непосредственно связанные с процессом производства продукции (услуг), т. е. занятые основной производственной деятельностью:

Рабочие - лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, выполнением работ, оказанием услуг

Служащие - работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство

Административно- управленческий персонал (АУП)

Кадры предприятия, выполняющие управленческие функции, связанные с организацией работы предприятия :

- Руководители - лица, принимающие управленческие решения, связанные с обеспечением деятельности компании
- Служащие - работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство

Вспомогательный персонал (ВП)

Кадры предприятия, выполняющие вспомогательные функции, связанные с обеспечением деятельности компании (уборка, охрана, обеспечение питанием, медицинское обслуживание и т.д.)

Оценка кадрового потенциала предприятия

- списочная и явочная численность работников фирмы и/или ее внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;
- среднесписочная численность работников фирмы и/или ее внутренних подразделений за определенный период;
- удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников фирмы;

Оценка персонала предприятия

- темпы роста (прироста) численности работников фирмы за определенный период;
- средний разряд рабочих предприятия;
- удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и/или работников предприятия;
- средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов фирмы;
- текучесть кадров;
- фондовооруженность труда работников и/или рабочих на фирме и др.

Потребность в персонале

Потребность в персонале— это совокупность работников соответствующей структуры и квалификации, объективно необходимых фирме для реализации стоящих перед ней целей и задач согласно избранной стратегии развития.

Потребность в персонале

Определяя потребность в персонале, следует учитывать:

- ❑ потребность в высвобождении персонала в связи с ростом производительности труда, сокращением объема производства, простоями и т.д.;
- ❑ потребность в увеличении численности, связанным с расширением производства;
- ❑ потребность в замещении персонала по годам планируемого периода в связи с увольнениями, уходом на пенсию, переходом на инвалидность и др.

Показатели для оценки потребности в персонале

Показатель	Способ расчета	
Плановая численность	<p>где $Q_{пл}$ — планируемый объем выпуска продукции; $B_{пл}$ — планируемая выработка продукции на одного работника промышленно-производственного персонала.</p>	$Ч_{пл} = \frac{Q_{пл}}{B_{пл}},$
Явочная численность основных работников	$Ч_{яв} = \frac{T_p}{T_{см} \times D_{п} \times S \times K_{вн}},$ <p>где T_p—трудоёмкость производственной программы, нормо-часов; $T_{см}$— продолжительность рабочей смены или сменный фонд рабочего времени одного рабочего, часов; S — число рабочих смен в сутках; $D_{п}$— число суток работы предприятия в плановом периоде; $K_{вн}$— плановый коэффициент выполнения норм.</p>	
Численность вспомогательного персонала	<p>Где $n_{сп}$ — число рабочих мест вспомогательных рабочих. $K_{сп}$ – коэффициент среднесписочного состава</p>	$Ч_{сп}^{вс} = n_{сп} \times S \times K_{сп},$

Прием на работу

Найм специалистов соответствующей квалификации в соответствии со штатным расписанием организации и обусловленный объективными потребностями в персонале.

Найм предусматривает дальнейшую расстановку кадров, профессиональное обучение (при необходимости) и адаптацию работников.

Оценка качества труда работников

Производительность труда, которая определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, или затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненной работы.

При росте производительности труда работник постепенно продвигается по карьерной лестнице.

Резервы повышения производительности

обусловлены совершенствованием и наиболее эффективным использованием оборудования и рабочей силы, а также сокращением потерь рабочего времени, экономией сырья, материалов, капитала и других видов ресурсов.

Мотивация и стимулирование труда

Мотивация - побуждение работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей.

Стимулирование - совокупность мер, направленных на повышение деловой активности работающих и как следствие — повышение эффективности труда и его качества.

Мотивация и стимулирование труда: инструменты

1. Зарплата
2. Социальные выплаты
3. Дивиденды
4. Гибкие условия труда
5. Участие работников в управлении предприятием
6. Благоприятная социальная атмосфера
7. Карьерный рост

Увольнение работников

- По соглашению сторон;
- По истечению срока договора (контракта);
- В случае призыва или поступление работника на военную службу;
- Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника, по инициативе администрации или по требованию профсоюзного органа;
- перевод работника, с его согласия, на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением условий труда;
- вступление в законную силу приговора суда.

Текучность кадров

это выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию или из-за нарушений трудовой дисциплины работников за определенный период времени к среднесписочной их численности за тот же период.

$$K_{TK} = \frac{\text{количество уволенных}}{\text{среднесписочная численность работников}}$$

Чем больше K_{TK} , тем хуже дела на предприятии

Текучность кадров вызывает отрицательные последствия для развития предприятия, так как

- прямые затраты на увольняемых работников (выплата выходного пособия и компенсаций);
- расходы, связанные со спадом производства в период замены кадров;
- уменьшение объема производства из-за подготовки и обучения кадров;
- плата за сверхурочные работы оставшимся работникам;
- затраты на обучение;
- более высокий процент брака в период обучения

2. Формы и системы оплаты труда

Оплата труда

Система отношений, связанных с обеспечением выплаты вознаграждения работникам за труд в соответствии с законодательством, коллективными договорами, локальными правовыми актами и индивидуальными трудовыми соглашениями.

Функции оплаты труда:

1. **Воспроизводственная.** Обеспечивает восстановление раб.силы
2. **Социальная.** Обеспечивает получение социальных гарантий
3. **Стимулирующая.** Способствует росту эффективности трудовой деятельности
4. **Статусная.** Определяет положение работника в социальной иерархии
5. **Регулирующая.** Обеспечивает распределение рабочих мест в соответствии с потребностями экономики

Организация заработной платы

Обеспечивает согласование интересов работников и работодателей в ходе производственной деятельности.

Способствует повышению эффективности использования трудовых ресурсов и повышению конкурентоспособности предприятия.

Организация заработной платы

Предусматривает обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты.

Основной принцип организации зарплаты – «равная оплата – за равный труд».

Организация зарплаты реализована в формах и системах оплаты труда.

Системы оплаты труда

1. Тарифная

- Формирование фонда оплаты труда
- Нормирование труда
- Разработка тарифной модели
- Выбор рациональных форм оплаты труда

2. Бестарифная

- Зарплата в соответствии с результатом работы коллектива
- Коэффициенты трудового участия

Тарифная система

1. Тарифная сетка. Зарплата в зависимости от вида работ и отраслевой специфики
2. Тарифная ставка. Абсолютный размер оплаты труда разных категорий работников
3. Тарифно-квалификационные справочники. Группировка работ по степени их сложности
4. Доплаты к тарифным ставкам и окладам. Дополнительные выплаты (компенсационные) за вредные условия труда или режим работы

Пример тарифной системы

Единая тарифная система для работников бюджетной сферы (ЕТС).

Упразднена с 2009 года, так как:

1. Не учитывала отраслевую специфику работ
2. Не обеспечивала выполнение стимулирующей функции – вне зависимости от качества труда зарплата была одинаковая
3. Не обеспечивала мобильность кадров. Движение по карьерной лестнице было возможно только постепенно.

Формы отплаты труда в тарифной системе

1. Сдельная. Зарплата по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы (произведенной продукции).
 - Простая сдельная
 - Сдельно-премиальная
 - Косвенно-сдельная (для вспомогательных рабочих)
 - Сдельно-прогрессивная
 - Аккордная
2. Повременная. Зарплата по заранее установленным расценкам за фактически отработанное время
 - Простая повременная
 - Повременно-премиальная

Бестарифная система

Зарплата работников зависит от результатов деятельности предприятия в целом либо от результатов деятельности трудового коллектива, в котором они работают.

Типичный пример – контрактная система, где оплата труда определяется индивидуально для каждого работника за определенный период времени с условием достижения целевых показателей.

Бестарифная система

Основана на использовании коэффициентов трудового участия (КТУ), которые комплексно характеризуют квалификационный уровень работника и определяют вклад данного работника в общие деятельности предприятия.

Пример использования КТУ (Газпром Добыча Ноябрьск)

Распределение мотивирующей выплаты работникам ИТЦ

ООО "Газпром добыча Ноябрьск" за январь м-ц 2013г.

сумма к распределению

600000 руб

Суммарный коэффициент **1276,84**

Норма рабочего времени, сут **20**

№ п/п	Таб. номер	ФИО	Должности	Козффициент по итогам собеседования	Козффициент за участие в развитии НТП	Козффициент качества выполнения работ	Количество отработанных дней в отчетный период	Козффициент присутствия на рабочем месте	Козффициент поощрения за участие в деятельности	Козффициент мотивации, основанный на уровне компетенции	Суммарный коэффициент	Сумма к выплате
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
8	100828	ИВАНОВ А.А.	Инженер ООС 2 кат.	7,8	0,0	1,0	18	0,9	1,0	3	20,5	9643
9	103020	ПЕТРОВ А.А.	Ведущий инженер ООС	8,0	0,0	1,0	20	1,0	1,0	4	26,0	12218
10	1200221		инженер ООС	7,8	0,0	1,0	14	0,7	1,0	2	13,9	6513
11	1401364		инженер по ООС	5,0	0,0	1,0	20	1,0	1,0	2	17,0	7988
Код подразделения 0312												
12	100285		Начальник отдела	6,0	0,0	1,0	9	0,5	3,0	5	14,0	6555
13	101752		Ведущий инженер	7,0	0,0	1,0	20	1,0	1,0	2	19,0	8928
14	101818		Ведущий инженер	6,0	0,0	1,0	20	1,0	1,0	3	21,0	9868
15	101869		Ведущий инженер	6,0	0,0	1,0	20	1,0	1,0	5	27,0	12688
16	105822		Ведущий инженер	6,0	0,0	1,0	20	1,0	1,0	3	21,0	9868
17	3206201		ведущий инженер	6,0	0,0	1,0	20	1,0	2,0	3	23,0	10808
Код подразделения 0313												
18	101714		Зам. начальника отдела	8,0	0,0	1,0	15	0,8	1,0	5	21,8	10221

Формы и системы оплаты труда

- Требуют постоянного точного учета количества и качества труда, используемого на предприятии.
- Должны обеспечивать справедливость в оплате труда для разных категорий работников
- Должны учитывать изменения финансово-хозяйственного положения предприятия
- Должны быть направлены на удержание ценных производственных кадров

3. Налогообложение заработной платы. Удержания из зарплаты

Заработная плата работников

1. Начисленная. С учетом всех оснований, которые связаны с количеством и качеством труда работника
2. К выплате – заработная плата, которую выдают на руки с учетом всех удержаний

Таким образом, реальная заработная плата работника, которую он получает в виде денежного вознаграждения меньше, чем начислено по всем основаниям.

Однако для работодателя стоимость рабочей силы – это начисленная зарплата работника и все выплаты в его пользу.

Удержания из заработной платы

1. Налоги с заработной платы
2. Страховые взносы во внебюджетные социальные фонды
3. Алименты
4. Удержания по судебным искам

Налоги с заработной платы

Перечень налогов, которые начисляются на заработную плату (фонд оплаты труда предприятия) довольно широк и разный в разных странах.

Далее речь пойдет о налогах и взносах в РФ

Налоги с заработной платы

Работник выплачивает налог на доходы физических лиц (НДФЛ) по единой ставке =13% вне зависимости от размера дохода.

Например:

Начисленная зарплата за февраль = 20 тыс. руб.

НДФЛ = $20 * 13\% = 2600$ руб.

На руки = $20\ 000 - 2\ 600 = 17\ 400$ руб.

Льготы по НДФЛ

Стандартный вычет на ребенка. При наличии несовершеннолетнего (до 18 лет), либо если это студент вуза (до 24 лет, очное обучение), из налогооблагаемой базы менее 350 тыс. руб. вычитается:

1. 1400 руб. в месяц – на первого ребенка;
2. 1400 руб. в месяц – на второго ребенка;
3. 3000 руб. в месяц – на третьего и каждого последующего ребенка;
4. 3000 руб. в месяц – на каждого ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

Например: у работника 1 ребенок, зарплата начисленная 20 тыс. руб.

$$\text{НДФЛ} = (20000 - 1400) * 13\% = 2418$$

$$\text{К выплате} = 20000 - 2418 = 17582$$

Льготы по НДФЛ

Стандартный вычет на работника (ликвидаторы Чернобыльской аварии, Герой СССР, России и т.п). Из налогооблагаемой базы вычитается:

1. 3000 руб. в месяц – для ликвидаторов Чернобыльской аварии;
2. 500 руб. в месяц – Герои СССР, России;

Льготы по НДФЛ

Социальные вычеты:

1. На обучение. Для работников и членов их семей. (Обучение работника по любой форме - не более 120 тыс., детей – только по очной форме – не более 50 тыс. на каждого родителя)
2. На лечение. Дорогостоящее лечение – без ограничения в расходах.
3. На благотворительность.
4. Финансирование будущей пенсии. (взносы в негосударственные пенсионные фонды, на накопительную часть пенсии)

В совокупности не более 120 тыс. руб. в год. НО! это не сумма НДФЛ к возврату – это ВЫЧЕТ из налогооблагаемой базы.

Льготы по НДФЛ

Имущественный вычет:

1. При покупке жилья. Стоимость жилья не более 2 млн. руб. Воспользоваться можно только 1 раз в жизни.
2. При продаже жилья. Не облагается НДФЛ фактически полученная сумма от продажи недвижимости, которая была в собственности более 3-х лет.

Страховые взносы во внебюджетные фонды

Страховые взносы начисляются на фонд оплаты труда, но в России их уплачивает работодатель, а не работник.

Ставки страховых взносов в 2017 году:

1. Пенсионный фонд: 22% если зарплата за год менее 710 тыс. руб., 10% если зарплата больше 710 тыс. руб.
2. Фонд обязательного медицинского страхования: 5,1% вне зависимости от размера зарплаты
3. Фонд социального страхования: 2,9% если зарплата за год не более 670 тыс. рублей. Иначе – освобождаются от уплаты взносов.

Страховые взносы во внебюджетные фонды

Пример:

Начисленная зарплата в феврале 20 тыс. руб. С начала года накопительным итогом – 50 тыс. руб.

Менее 670 тыс. и 710 тыс.

Страховые взносы начисляем по общей ставке:

$20\ 000 * (22+5,1+2,9)\% = 6\ 000$ руб.

К выплате – 20000-НДФЛ.

Стоимость рабочей силы для работодателя =
 $20000+6000=26000$ руб.

Прочие удержания

Алименты - обязательные выплаты на содержание несовершеннолетних детей либо на нетрудоспособных родителей не имеющих достаточных доходов для жизни. Установлены решением суда.

Алименты на детей: на одного ребенка – 25% дохода, двух детей – 30% дохода, трех и более детей – 50% дохода.

Алименты на родителей – не установлены в доле дохода, определяются нуждаемостью родителей.

Прочие удержания

Удержания по судебным искам. По решению суда из заработной платы могут быть удержаны суммы, предназначенные для покрытия долгов работника по банковским кредитам, при нанесении материального ущерба предприятию, по коммунальным долгам, по гражданским и уголовным искам и т.д.

Общее правило: удержано может быть не более 50% от ежемесячной начисленной заработной платы. Удержания производятся после налогообложения.

Пример: алименты на 1 ребенка. Зарплата 20 тыс. руб.

Размер алиментов: $20 * 25\% = 5$ тыс. руб.

Зарплата после налогообложения = 17400

Зарплата к выдаче: $17400 - 5000 = 12400$