

Трудовые ресурсы и оплата труда на предприятии

Лектор – доцент БШ,
к.э.н. Селевич Ольга Семеновна

Нестандартные формы занятости

- **Непостоянная (временная) занятость** - выполнение работ в течение определенного срока или определенного объема (сезонные, проектные работы, разовая и случайная занятость);
- **Неполная (частичная) занятость** – занятость на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;
- **Недозанятость** - существует в двух формах: видимой (количественной) и невидимой (качественной). Количественная форма недозанятости выражается в продолжительности рабочего времени, ее вынужденном сокращении по сравнению с нормативной, качественный аспект – это низкая заработная плата, низкая производительность труда, недоиспользование профессионально-квалификационного уровня работников и другие качественные аспекты использования рабочей силы.
- **Сверхзанятость** - выполнение работы свыше стандартной нормы рабочего времени;
- **Самостоятельная занятость**
- **Неформальная занятость:**
 - а) занятые индивидуальным (некорпорированным) предпринимательством;
 - б) занятые по найму у физических лиц;
 - в) занятые в домашних хозяйствах;
 - г) занятые в формальном секторе на основе устной договоренности.

Персонал предприятия

Это совокупность физических лиц, состоящих с фирмой как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма.

Показатели количественных, качественных и структурных характеристик персонала фирмы

- Списочная и явочная численность работников
- Среднесписочная численность работников за определенный период
- Доля работников конкретного подразделения в общей численности фирмы
- Темпы прироста численности работников
- Средний разряд рабочих предприятия
- Доля служащих с высшим или среднеспециальным образованием
- Средний стаж работы по специальности
- Текучесть кадров
- Фондовооруженность работников

Количественная характеристика персонала:

- **Списочная численность** - В списочной численности каждый сотрудник учитывается один раз (как 1), при этом за каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам.
- **Явочная численность** - это необходимое количество работников с учетом числа рабочих мест и нормы времени их работы.
- **Среднесписочная численность** — определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Качественная характеристика персонала:

- Экономические параметры (сложность труда, квалификация работника, отраслевая принадлежность, условия труда, трудовой стаж)
- Личностные параметры (дисциплинированность, наличие компетенций, добросовестность, оперативность, творческая активность)
- Организационно – технические параметры (привлекательность труда, техническое оснащение труда, уровень технологической организации производства, рациональная организация труда)
- Социально – культурные параметры (коллективизм, социальная активность, общекультурное и нравственное развитие)

Структурная характеристика персонала:

- Непромышленный персонал
- Промышленно – производственный персонал
 - Рабочие
 - Служащие
 - Руководитель
 - Специалист - работник, выполнение обязанностей которого предусматривает наличие профессионального (специального) образования или хороших практических знаний и/или практического опыта в какой-либо сфере.
 - Другие работники, относящиеся к служащим (Например, УВП)

Классификация работников

- Постоянные работники
- Временные работники
- Сезонные работники

Потребность в персонале

Это совокупность работников соответствующей квалификации, объективно необходимых фирме для реализации стоящих перед ней целей и задач согласно избранной стратегии развития.

Расчет плановой численности персонала:

$Ч_{\text{план}} = Ч_{\text{баз}} \times IQ + \Delta Ч$, где:

$Ч_{\text{баз}}$ – среднесписочная численность работающих в базовом периоде;

IQ – индекс изменения объема производства в плановом периоде;

$\Delta Ч$ – общее изменение исходной численности работающих.

Расчет плановой численности персонала:

Чплан = Планируемый объем выпуска продукции / планируемая выработка продукции на одного работника

Производительность труда

- **Выработка** – количество продукции в единицу времени
- **Трудоемкость** – количество времени на единицу продукции

Характеристики движения кадров

Оборот кадров – это отношение числа всех выбывших (оборот по увольнению) или вновь принятых (оборот по приему) за определенный период времени к среднесписочной численности работающих за этот период.

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

Задача:

Предприятие начало работать с 1 февраля. Среднесписочная численность работников в феврале составляла 820 человек, в марте – 880. Далее предприятие расформировали. Найти среднесписочную численность работников за 1-й квартал и за год.

Решение: Чсреднеспис. 1 кв. = $(0 + 820 + 880) / 3 = 566,7$ чел.

Чсреднеспис. год. = $(566,7 + 0 + 0 + 0) / 4 = 141,7$ чел.

Задача:

На 1 октября численность работников по списку составляла 800 человек. 13 октября 8 человек призваны в армию, 18 октября принято 10 человек, а 22 октября уволилось по собственному желанию 7 человек. Найти среднесписочную численность за октябрь, численность на 1 ноября, коэффициенты выбытия и текучести.

Решение: Ч на 1.11 = $800 - 8 + 10 - 7 = 795$ чел.

Чсреднеспис. = $(800 \times 12 + 792 \times 5 + 802 \times 4 + 795 \times 10) / 31 = 797,8$ чел.

К выбытия = $15 \times 100 / 797,8 = 1,88\%$

К текучести = $7 \times 100 / 797,8 = 0,88\%$

К приема = $10 \times 100 / 797,8 = 1,25\%$

Задача:

Нормативная трудоемкость работ – 270 тыс. нормо-часов; коэффициент выполнения норм – 1,15; среднее число часов работы одного сотрудника в год – 1664. Найти плановую трудоемкость работ, необходимую численность работников.

Решение: Плановая трудоемкость работ = $270 \text{ тыс.} / 1,15 = 234783 \text{ ч.}$

Ч работников = $234783 / 1664 = 141 \text{ чел.}$

Задача:

Выработка продукции в час – 12 изделий. Трудоемкость после внедрения новой технологии снизилась на 20%. Как изменится производительность труда?

Решение:

Трудоемкость до изменения – 5 мин. на изделие.

После изменений трудоемкость стала 4 минуты на изделие.

То есть новая выработка – 15 изделий в час.

Прирост выработки (производительности) – 25%.

Задача

- Трудоемкость изготовления изделия снизилась с 800 чел.-часов до 700 чел.-часов. Найти процент:
- 1. экономии рабочего времени
- 2. повышения производительности труда за счет экономии рабочего времени.

Решение

- 1. $(800 - 700) / 800 * 100\% = 12,5\%$ экономии рабочего времени (то есть тот же объем работ мы делаем быстрее на 12,5%).
- 2. Чтобы ответить на второй вопрос, мы должны найти, насколько больше мы будем делать продукции в новых условиях за прежнее количество времени. Этот процент и будет процентом повышения производительности труда.
- 700 чел.-часов – это 100%
- 800 чел.-часов – X%.
- $X = 114,4\%$, то есть производительность увеличилась на 14,4%.

Фонд рабочего времени

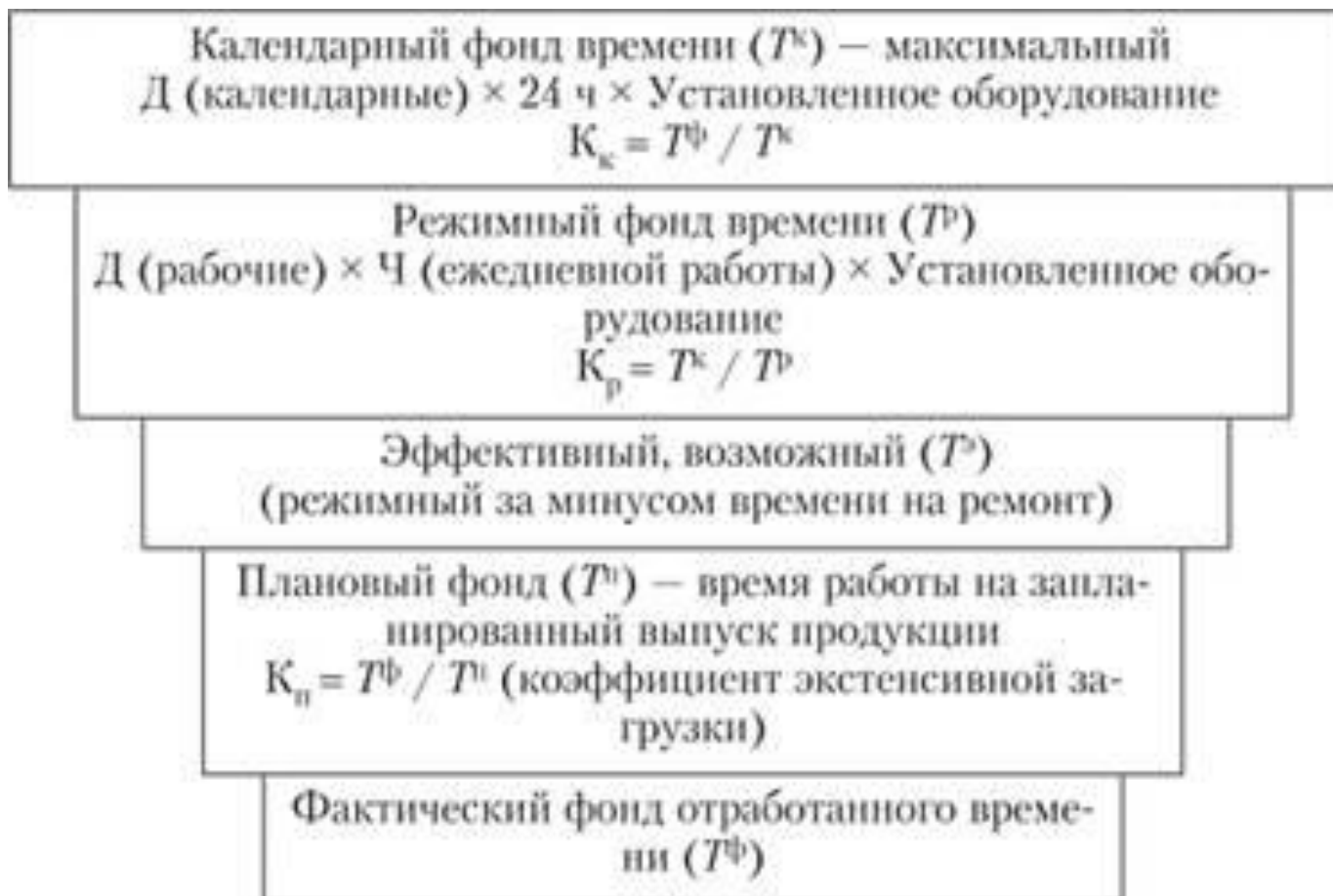
- Пример расчёта годового фонда рабочего времени на 2023 год
- Сотрудники компании работают пять дней в неделю по восемь часов в день.
- В компании на конец 2022 года было 10 работников.
- Кадровый специалист на основе данных за прошлый год выяснил, сколько в среднем один работник отсутствует ежегодно:
- 28 дней в год — ежегодный отпуск (28 календарных дней в среднем — 20 рабочих);
- 7 дней в год — временная нетрудоспособность;
- 2 дня в год — иные отсутствия.

Фонд рабочего времени

Показатель	Расчет \ значение
Календарные дни	365
Выходные и праздничные дни	118
Календарный ФРВ	$365 \times 10 = 3650$
Номинальный ФРВ	$(365 - 118) \times 10 = 2470$
Максимально возможный ФРВ	$2470 - (20 \times 10) = 2270$
Фактический ФРВ	$2270 - 70 - 20 = 2180$

Календарный фонд рабочего времени (произведение среднего числа работников на календарное число дней отчетного периода)		
Табельный фонд рабочего времени		Общее число выходных и праздничных дней
Максимально возможный фонд рабочего времени	Общее число дней очередных отпусков	
Явочный фонд рабочего времени	Неявки из максимально возможного фонда	
Фактически отработанное время	Целодневные простои	

Фонды времени работы производственного оборудования



Формы оплаты труда:

- **Повременная форма** - система оплаты труда наёмного работника, при которой заработок зависит от количества фактически отработанного времени с учётом квалификации работника и условий труда.
- **Сдельная форма** -это система оплаты труда, при которой заработная плата зависит от количества выработанной продукции в течение рабочего времени и величины расценки за каждое произведённое рабочим изделие.
- Данная форма позволяет повышать производительность труда, стимулируя рост квалификации работников, улучшение организации производства, труда, использования техники

Повременные системы оплаты труда:

- Простая повременная система
- Повременно – премиальная система
- Повременная с нормированным заданием - в отличие от системы с премированием учитывается только выполнение плана, а не перевыполнение. Премия может выплачиваться за высокое качество продукции (работы) и за экономное использование сырья и материалов.
- Окладная система
- Контрактная система

Применение повременных систем

- на конвейерных линиях с регламентированным ритмом;
- при выполнении работ по обслуживанию оборудования;
- на рабочих местах, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы;
- на рабочих местах, где определение количественного результата труда требует больших затрат и нецелесообразно, или вообще невозможно;
- на рабочих местах, где можно определить результат труда, но его нельзя считать основным показателем работы;
- если работник не может оказать непосредственного влияния на увеличение количественного результата работы, который определяется прежде всего производительностью оборудования или другими факторами.

Сдельные системы оплаты труда

- Прямая индивидуальная сдельная система
- Прямая коллективная сдельная система
- Косвенно – сдельная система
- Сдельно – прогрессивная система — оплата в пределах установленных норм производится по прямым сдельным расценкам, а сверх этих норм — по повышенным расценкам. При выполнении рабочим различных работ % выполнения норм и степень повышения расценок устанавливается путем сопоставления фактических затрат времени с нормируемым временем по всем выполняемым за расчётный период работам.
- Сдельно-премиальная система - рабочий помимо прямого сдельного заработка получает премию за достижение заранее установленных показателей. Размер премии и показатели определяются задачами улучшения деятельности предприятия, характером норм труд, объёмом и сложностью плановых работ, например, показатель выполнения норм труда
- Аккордная система
- Смешанная (повременно-сдельная) система

Внедрение сдельной системы оплаты.

Определяем:

- применяемые виды сдельной оплаты труда;
- категории работников, на которых они распространяются;
- сдельные расценки;
- нормы выработки;
- формы учетных документов для определения результатов труда конкретного работника;
- другие правила по выбору работодателя.

Соблюдение трудового законодательства

- Месячная зарплата работника, полностью выполнившего норму выработки, не может быть меньше МРОТ (ст. 133 ТК РФ). Поэтому сдельные расценки должны быть такими, чтобы работник не получал меньше МРОТ при выполнении плана.
- Оплата труда при сдельной системе происходит по расценкам выполняемой работы. Но если работнику более высокого разряда поручают труд низшей квалификации, то работодатель должен выплатить межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ).
- Работодатель не может в одностороннем порядке снижать сдельные расценки, без учета положений ст. 57, 72, 74 ТК РФ. С работником нужно подписать дополнительное соглашение к трудовому договору. Снижение расценок должно быть обосновано организационными или технологическими изменениями, к которым не относится ухудшение финансового положения работодателя.

Задача

- Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 617 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 86 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 1978 деталей.
- Рассчитайте заработок рабочего за месяц:
- а) при простой повременной системе оплаты труда;
- б) при повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10% от тарифа);
- в) при прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 50 руб.);
- г) при сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5% от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);
- д) при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).

Решение

- а) При индивидуальной простой повременной оплате труда в основе расчёта заработка рабочего лежит зависимость: $З_{повр} = ЧТС \times Т_{факт}$, где ЧТС — часовая тарифная ставка рабочего-повременщика соответствующего разряда, по повременному тарифу, руб./час; $Т_{факт}$ — фактически отработанное время за период по данным табельного учёта, час.
 - $З_{повр} = 617 \times 7 \times 20 = 86380$ руб.
- б) При индивидуальной повременно-премиальной оплате труда заработная плата рабочего при повременной оплате труда определяется по формуле: $З_{повр пр} = ЧТС \times (1 + К_{пр} / 100) \times Т_{факт}$, где $К_{пр}$ — установленная величина премиальных выплат к простой повременной (тарифной) заработной плате
 - $З_{повр пр} = 617 \times (1 + 10/100) \times 7 \times 20 = 95018$ руб.
- в) При прямой сдельной оплате труда заработная плата рабочего определяется по формуле: $З_{сд} = З_{рас} \times N_{факт}$, где $З_{рас}$ — индивидуальная сдельная расценка, руб./шт.; $N_{факт}$ — количество фактически выполненных работ за расчетный период, шт.
 - $З_{сд} = 50 \times 1978 = 98900$ руб.
- г) При индивидуальной сдельно-премиальной оплате труда заработная плата определяется по формуле: $З_{сд пр} = З_{сд} + (З_{сд} + К_{пр}) \times 100$, где $К_{пр}$ — установленная величина премиальных доплат, %.
 - Норма выработки за месяц составляет $86 \times 20 = 1720$ деталей, процент превышения нормы выработки равен $1978/1720 \times 100\% - 100\% = 15\%$. Премия составляет $15 \times 0,5 = 7,5\%$ от сдельной заработной платы.
 - Тогда $З_{сд пр} = 98900 + 98900 \times 7,5\% = 106317,5$ руб.
- д) При индивидуальной сдельно-прогрессивной оплате труда размер заработной платы определяется по формуле: $З_{сд пргр} = З_{рас} \times N_{баз} + З_{рас} \times (N_{факт} - N_{баз})$, где $N_{баз}$ — исходная норма (база), шт.
 - Тогда: $З_{сд пргр} = 50 \times 1720 + 50 \times 1,8 \times (1978 - 1720) = 109220$ руб.

Задача:

Норма времени на изделие – 12 мин., часовая тарифная ставка при данной сложности труда – 15 руб., в месяце 24 рабочих дня, смена – 8 часов. За месяц изготовлено 1008 изделий. Найти норму выработки в месяц, сдельную расценку на изделие, сумму сдельной зарплаты в месяц, если за каждый процент перевыполнения выплачивается 1,5% заработка по сдельным расценкам.

Решение:

Объем производства в час = $60/12 = 5$ шт.

Норма выработки = $5 \times 8 \times 24 = 960$ шт.

Сдельная расценка = $15/5 = 3$ руб./шт.

План перевыполнен на 5%. $((1008 - 960) \times 100/960)$

Сдельный заработок = $1008 \times 3 = 3024$ руб.

Зарплата с премией = $3024 + 3024 \times 1,5\% \times 5 = 3250,8$ руб.

$3024 \times 1,5\% = 45,36$

$45,36 \times 5 = 226,8$

Повременно-сдельная система

- одна часть оплаты выплачивается в пропорции к отработанному времени;
- вторая – в соответствии с объемом выпущенной продукции.

Предпосылки внедрения повременной-сдельной системы оплаты труда

- количественные показатели выработки (в натуральных или денежных единицах, единицах обслуживания), которые могут применяться как ко всем функциям работника, так и к их части;
- помимо часто повторяющихся операций работник периодически занят разовыми поручениями либо несистематическими, разнородными операциями;
- работник прямо влияет на выработку как по всем операциям на своем участке, так и на часть из них;
- компания испытает потребность воздействовать одновременно на количественные и качественные параметры производства с минимальной суммой издержек.

Варианты внедрения повременносдельной системы

1. Система контролируемой выработки

- $\Phi OT = Чс * t * Vф / Vн$, где

- Чс – часовая (или дневная) ставка
- t – фактически отработанное за период время
- Vф – фактический объем выработки за период
- Vн – нормированное задание за период

2. Система с расценкой за единицу изделия

3. Система с процентом от суммы реализации или оценки произведенной продукции

4. Повременно-сдельно-премиальная система оплаты труда

Пример повременно-сдельной оплаты с нормируемой выработкой

- Часовая ставка – 475 рублей
- Нормированное задание на месяц – 45 000 шт.
- Фактически изготовлено 46 200 шт.
- Отработано 168 часов.
- ФОТ = $475 * 168 * 46200 / 45000 = 81928$ руб.

Пример повременно-сдельной оплаты труда с расценкой за единицу продукции

- Пусть фирма готова платить сотруднику 80 000 руб.
- Принято решение, что 60% оплаты будет оформлено как оклад, а 40% - через сдельную расценку.
- При этом допускается, что работник может перевыполнять установленную норму выработки.
- Норма выработки - 5 ед. в час.
- Среднемесячное количество часов по производственному календарю – 168,3 ч (2 019 / 12).
- Требуется сформировать повременно-сдельную систему оплаты и проанализировать ее жизнеспособность.

Пример повременно-сдельной оплаты труда с расценкой за единицу продукции

Решение:

1. Рассчитываем оклад работника:

$$80000 \times 60 \% = 48000 \text{ руб.}$$

2. Сумма, которая будет выплачиваться через расценку:

$$80000 - 48000 = 32000 \text{ руб.}$$

3. Часовая ставка для расчета расценки:

$$32000 / 168,3 = 190 \text{ руб.}$$

4. Расценка за единицу: $190 / 5 = 38 \text{ руб.}$

В результате сотруднику устанавливаются оклад 48000 руб. и расценка за единицу продукции 38 руб.

Предположим, сотруднику удалось за месяц изготовить 890 деталей. В итоге по завершении месяца он получит 81820 руб. $(48000 + 890 \times 38)$.

Пример повременно-сдельной оплаты с процентом от объема продаж

- В магазине бытовой техники фонд заработной платы на одного продавца составляет 70000 руб.
- В качестве оклада решено оставить 60 %, а к объему продаж привязать 40 %.
- План реализации установлен на уровне 1 400 000 руб. на человека, исходя из практики компании в аналогичных по численности населения и конъюнктуре рынка регионах.
- Среднемесячное количество часов – 168,3 ч.
- Необходимо выработать повременно-сдельную систему оплаты с начислением процента с оборота.

Пример повременно-сдельной оплаты с процентом от объема продаж

Решение:

1. Определяем ежемесячную сумму оклада:

$$70000 \times 60 \% / 100 \% = 42000 \text{ руб.}$$

2. Рассчитываем часть, относящуюся к сдельной части:

$$70000 - 42000 = 28000 \text{ руб.}$$

3. Определяем процент с оборота: $28000 / 1400000 \times 100 \% = 2 \%$.

В итоге каждый продавец будет получать 42000 руб. в качестве оклада и 2 % с оборота от продажи.

Предположим, что работник выполнил план и продал товар на сумму 1 500 000 руб. Тогда сумма его заработка составит 72000 руб. $(42000 + 1500000 \times 2 \%)$.

Пример повременно-сдельно-премиальной системы с премированием за качество продукции

- Сотруднику готовы выплачивать 85000 руб.
- Принято решение, что 60 % от суммы будет оформлено в форме оклада, остальная часть (40 %) – через сдельную расценку.
- При этом допускается, что сотрудник может перевыполнять установленную норму выработки. Соответственно у него есть возможность получать повышенное вознаграждение при высокой интенсивности труда.
- Норма выработки – 5 ед. в час.
- Среднемесячное количество часов по производственному календарю – 168,3 ч.
- Кроме того, сотруднику установлена премия за качество в случае недопущения отбраковки свыше 0,8 % изготовленных единиц продукции в размере 25 % от суммы сдельного заработка.

Пример повременно-сдельно-премиальной системы с премированием за качество продукции

Решение:

1. Рассчитываем оклад работника: $85000 \times 60 \% = 51000$ руб.

2. Сумма, которая будет выплачиваться через расценку:

$85000 - 51000 = 34000$ руб.

3. Часовая ставка для расчета сдельной расценки:

$34000 / 168,3 = 202$ руб.

4. Расценка за единицу: $202 / 5 = 40,4$ руб.

Сотрудник изготовил 890 деталей, а процент отбраковки составил 0,4 %.

Тогда сумма заработной платы составит:

$51000 + 890 \times 40,4 + (890 \times 40,4 \times 25 \%) = 95945$ руб.

Преимущества повременно-сдельной системы оплаты труда

- Наличие фиксированного, минимально необходимого заработка, который нейтрализует влияние колебаний заказов, плановых объемов работ.
- Прямая связь доходов работника с теми результатами, которые он показывает.
- Общее снижение затрат на контроль работников.
- Сохранение сплоченности в коллективе.
- Оптимизация рисков работодателя.
- Сохранение допустимого уровня текучести кадров, поскольку колебания в производстве не отражаются слишком негативно на доходах работника.

Формы стимулирования работников:

- Заработная плата
- Социальные выплаты
- Нематериальные стимулы
- Дивиденды по акциям
- Мероприятия, повышающие производительность труда
- Благоприятная социальная атмосфера
- Продвижение по службе