**Трудовые ресурсы и эффективность их использования**

*Производственный персонал организации*

Один из основных факторов производственного процесса — это живой труд, а его источником на предприятии (организации) является производственный персонал. Для успешного функционирования организации необходимо, чтобы процесс производства был обеспечен профессиональными и квалифицированными кадрами, чтобы структура занятости людей была наиболее рациональной.

Необходимо систематическое пополнение промышленных кадров, численность которых может сокращаться по причине ротации и увольнения работающих; нужны постоянная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

Весь промышленно-производственный персонал предприятия (организации) вне зависимости от категории работающих подразделяется по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

Профессия характеризует род деятельности работника, требующий особого комплекса знаний, умений и практических навыков для ее выполнения, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.

Специальность — результат углубления профессионального разделения труда определенной категории работающих. Например, профессия — слесарь, а специальности в рамках профессии: слесарь-сборщик, слесарь-инструментальщик. Профессия — инженер, а специальности: инженер-строитель, инженер-механик, инженер-энергетик.

Под квалификацией работающих следует понимать их способность выполнять работу определенной сложности в соответствии с уровнем образования и подготовки, что отражается в квалификационных (тарифных) разрядах, категориях.

Процесс подбора, подготовки и расстановки кадров на предприятии направлен на достижение соответствия квалификации работающих квалификации выполняемых ими работ.

В структуру кадров современного предприятия входят:

высшее звено управления предприятием: президент компании, генеральный директор и члены правления (топ-менеджеры);

среднее звено управления: руководители управлений и самостоятельных отделов, лабораторий, начальники смен и др. (middleменеджеры);

низшие звенья управления: руководители подотделов, лабораторий, начальники смен (lower-менеджеры);

инженерно-технический персонал и конторские служащие;

рабочие, занятые физическим трудом;

рабочие социальной инфраструктуры.

В теории управления существуют различные подходы к классификации трудовых ресурсов или персонала в зависимости от профессии или должности работника, уровня управления, категории работников. Рассмотрим классификацию, которая предусматривает выделение двух основных частей персонала по участию в процессе производства: рабочих и служащих (рис. 8).

Классификация персонала

Рабочие, или производственный персонал, осуществляют трудовую деятельность в материальном производстве с преобладающей долей физического труда. Они обеспечивают выпуск продукции, ее обмен, сбыт и сервисное обслуживание. Производственный персонал подразделяется на две составные части: основной персонал — рабочие, преимущественно занятые в сборочных цехах предприятия; вспомогательный персонал — рабочие, преимущественно занятые в заготовительных и обслуживающих цехах предприятия.

Результатом труда производственного персонала является продукция в вещественной форме (здания, автомобили, телевизоры, мебель, продукты питания, одежда и т. п.).

Служащие, или управленческий персонал, осуществляют трудовую деятельность в процессе управления производством с преобладающей долей умственного труда. Они заняты переработкой информации с использованием технологических средств управления. Основным результатом их трудовой деятельности является изучение проблем управления, создание новой информации, изменение ее содержания или формы, подготовка управленческих решений, а после выбора руководителем наиболее эффективного варианта — реализация и контроль исполнения решений. Управленческий персонал разделяется на две основные группы: руководители и специалисты.

Принципиальное отличие руководителей от специалистов заключается в юридическом праве принятия решений и наличии в подчинении других работников.

В содержание понятия «руководитель» включаются следующие категории работников управления:

управленцы, которые в полной мере осуществляют руководство организацией и всеми ее системами;

руководители отделов, служб, участков, цехов, в которых также осуществляется полный управленческий цикл, но в меньших масштабах;

заместители руководителей, которые в известной степени являются дублерами руководителей. Заместитель руководителя в большинстве случаев обладает юридическими полномочиями руководителя.

Руководитель — центральная фигура системы управления. Он направляет деятельность всего коллектива на реализацию поставленных целей, несет персональную ответственность за своевременное принятие и осуществление стратегических, оперативных и иных решений по всем жизненно важным вопросам функционирования и развития организации. Для этого руководитель добивается необходимой слаженности всего аппарата управления.

Группа специалистов — второе по значению звено аппарата управления. Специалистов предприятия можно разделить на две основные группы в зависимости от результатов их труда:

функциональные специалисты управления, результатом деятельности которых является управленческая информация (референты, бухгалтеры, экономисты, финансисты, маркетологи и др.);

специалисты-инженеры, результатом деятельности которых является конструкторско-технологическая или проектная информация в области техники и технологии производства (технологи, инженеры, конструкторы, строители, проектировщики и др.).

Отличительной особенностью работы специалистов является наличие в ней признаков управленческого труда. На первое место в их работе выдвигается профессионально-аналитическая сторона.

Руководитель (менеджер), опирающийся на профессиональные знания специалистов, их опыт, как правило, добивается успеха в достижении поставленных целей с меньшими затратами материальных, финансовых и человеческих ресурсов.

Третьим крупным отрядом управленческих кадров является технический персонал аппарата управления. Его работа также имеет некоторые существенные признаки управленческого труда.

Технический персонал по поручению руководителей, специалистов и при их контроле выполняет отдельные задания, относящиеся к управленческой деятельности. К техническому персоналу относятся курьеры, машинистки, операторы, лифтеры, официанты, кладовщики и др.

Разделение персонала управления на группы нельзя абсолютизировать, поскольку функции трех перечисленных категорий аппарата управления неразрывно связаны и переплетаются.

В составе кадров промышленного предприятии, в зависимости от участия их в производственной деятельности, выделяется группа промышленно-производственного персонала (ППП) и группа непромышленного персонала.

Промышленно-производственный персонал по характеру выполняемых функций подразделяется на следующие категории работающих: административно-управленческий персонал (АУП); специалисты, служащие, младший обслуживающий персонал (МОП). Самая многочисленная и основная категория ППП — это рабочие, т. е. лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию услуг.

К административно-управленческому персоналу относятся руководитель предприятия, его заместители, главные специалисты, начальники управлений и крупных отделов и руководители структурных подразделений предприятия (производств, цехов и филиалов).

К категории инженерно-технических работников (ИТР) относятся работающие, осуществляющие техническое, производственное и экономическое руководство деятельностью подразделений предприятия (технолог, экономист цеха, начальник смены, мастер участка и т. д.).Категория служащих включает в себя работающих, занимающихся учетными, канцелярскими, административно-хозяйственными функциями (бухгалтеры, секретари-машинистки, экономисты).

К категории рабочих относится персонал, непосредственно участвующий в технологическом процессе по переработке исходного сырья в готовый продукт или занимающийся обслуживанием этого процесса.

К категории МОП относятся работающие, занятые выполнением функций по уходу за служебными и производственными помещениями, обслуживанию АУП, рабочих, ИТР и служащих.

Непромышленный персонал — это работники, занятые содержанием и обслуживанием жилых домов, амбулаторий, детских дошкольных учреждений, подсобных хозяйств и других подразделений непромышленной инфраструктуры, принадлежащих предприятию.

Потребность в кадрах планируется раздельно по группам и категориям работающих. При планировании численности персонала различают явочный и списочный состав.

Явочный состав — число работников, которые в течение суток фактически являются на работу. В списочный состав входят все постоянные и временные работники, в том числе находящиеся в командировках, отпусках, на военных сборах. Явочное число работников рассчитывается, а списочное их число определяется путем корректировки явочного числа с помощью коэффициента, учитывающего планируемые неявки на работу.

На практике применяют два метода определения необходимой численности рабочих:

по трудоемкости производственной программы;

по нормам обслуживания.

Первый метод используют при определении численности рабочих, занятых на нормируемых работах, второй — при определении численности рабочих, занятых на ненормируемых работах, в основном вспомогательных рабочих. Численность ИТР и служащих определяется по штатному расписанию.Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кад рами наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации.

Для оценки соответствия квалификации рабочих по сложности выполняемых работ сравнивают средние тарифные разряды работ (ТРор) и рабочих (ТРр), рассчитанные по средневзвешенной арифметической:

ТРр =ΣТРi × ЧРi / ΣЧРi, (19)

где ТРi — число i-го разряда;

ЧРi — численность рабочих i-го разряда. ТРср =ΣТРi × ОбРi / ΣОбРi, (20)

где ТР — тарифный разряд;

ОбР — объем работ каждого вида.

Если фактический средний тарифный разряд рабочих ниже планового и ниже среднего тарифного разряда работ, то это может привести к выпуску менее качественной продукции. Если средний разряд рабочих выше среднего тарифного разряда работ, то рабочим нужно производить доплату за использование их на менее квалифицированных работах.

При анализе административно-управленческого персонала определяется соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности, рассматриваются вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования, поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по воз расту, стажу работы, образованию. Изменения происходят в результате движения рабочей силы.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

- коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр):

Кпр = A / B, (21)

где А — количество принятого на работу персонала;

В — среднесписочная численность персонала;

- коэффициент оборота по выбытию (КВ):

КВ = С / B, (22)

где С — количество уволившихся работников;

В — среднесписочная численность персонала;

- коэффициент текучести кадров (КТ):

КТ = D / B, (23)

где D — количество уволившихся по собственному желанию и уволенных за нарушение трудовой дисциплины;

В — среднесписочная численность персонала;

- коэффициент постоянства состава персонала предприятия (Кпс):

Кпс = E / B, (24)

где E — количество работников, проработавших весь год;

В — среднесписочная численность персонала.

Специалисты по управлению персоналом изучают причины увольнения работников (по собственному желанию, по сокращению кадров, из-за нарушений трудовой дисциплины и др.).

Трудности в обеспечении предприятия трудовыми ресур сами могут быть несколько сняты за счет более полного ис пользования имеющейся рабочей силы, роста производитель ности труда, интенсификации производства, комплексной меха низации и автоматизации производственных процессов, внедрения новой, более производительной техники, усовершен ствования технологии и организации производства.

Организация труда на предприятии

Особое внимание в контексте интенсификации уделяется совершенствованию организации труда и повышению его производительности.

Под производительностью труда понимается эффективность (или результативность) труда в процессе производства продукции.

Уровень производительности труда выражается количеством продукции, производимой в единицу времени. Наиболее распространенным и универсальным показателем производительности труда является выработка.

Выработка представляет собой количество продукции, производимое в единицу времени или приходящееся на одного среднесписочного работника в месяц, квартал, год. Она определяется отношением количества производимой продукции к затратам рабочего времени на производство этой продукции.

Наряду с выработкой широко используется показатель трудоемкости продукции. Трудоемкость продукции (обратная величина выработке) характеризует затраты рабочего времени на единицу продукции и измеряется в человеко-днях и человеко-часах.

Сокращение нормативного времени на выполнение работ определяется следующим образом:

Ув = Тн / Тф × 100 %, (25)

где Ув — уровень выполнения нормативной трудоемкости;

Тн, Тф — нормативное и фактическое время, затрачиваемое на выполнение заданного объема работ.

Различают три метода определения выработки: натуральный (Вн), стоимостной (Вст) и трудовой.

Натуральный метод — самый простой и достоверный метод, когда объем выработанной продукции (строительно-монтажных работ) исчисляется в натуральном выражении. Достоинством этого метода является сравнимость показателей. Однако применение этого метода возможно только в рамках отдельных видов продукции или видов работ.

Вн = Онат / Чр, (26)

где Онат — объем работ в натуральном измерении, выполненных за рассматриваемый период;

Чр — среднесписочная численность работников (рабочих).

Стоимостной метод измерения производительности труда является наиболее универсальным и потому широко распространенным. При использовании этого метода допустимо определять и сравнивать производительность труда не только внутри одного предприятия (организации), но и в регионе, отрасли, в стране.

Вст = Осмр / Чр, (27)

где Осмр — годовой объем работ, руб.

Трудовой метод оценки основан на использовании показателя трудоемкости продукции (работ), отражающего объем затрат живого труда на изготовление единицы продукции. Такой показатель используется преимущественно на машиностроительных и других предприятиях при оценке производительности труда основных производственных рабочих на отдельных участках, в бригадах.

На уровень производительности труда влияет множество факторов. В зависимости от характера и степени влияния их можно объединить в следующие группы: материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические, природно-климатические, политические и др.

В качестве таких факторов выступают: технический прогресс; совершенствование организации производства, управления, труда; природно-климатические условия; освоенность района; наличие местных строительных материалов, рабочей силы, электроэнергии, воды и другие факторы. Все перечисленные факторы тесно связаны и взаимозависимы.

Резервами роста производительности труда на предприятии выступают внутрипроизводственные факторы: снижение трудоемкости, использование рабочего времени, экономия материальных ресурсов и орудий труда. К ним можно отнести, например:

прогрессивные проектно-конструктивные решения, предусмат ривающие оптимальную сборность и унификацию основных параметров конструкций;

применение эффективных материалов и конструкций за счет использования высокомарочных цементов и бетонов, сталей повышенной прочности. Это может обеспечить повышение производительности труда в 1,5 раза;

рост уровня механизации труда на СМР, погрузочно-разгрузочных работах, при транспортировке грузов. Обеспечение строительства новыми машинами позволяет применять более прогрессивные технологии, способы производства работ, что, в свою очередь, снижает трудоемкость, потребление материалов, энергии и другие затраты;

сокращение внутрисменных потерь рабочего времени, связанное с укреплением трудовой и производственно-финансовой дисциплины. В среднем сокращение таких потерь на 1 % позволяет увеличить производительность труда но 0,5–0,6 %;

совершенствование нормирования, планирования, стоимостного анализа и экспертизы проектных решений.

Важным фактором является управление использованием трудовых ресурсов на строительной площадке: подготовка кадров, сокращение текучести кадров.

Мотивация производительного труда является одним из факторов, определяющих эффективность трудовой деятельности.

Мотивация — побудительный вектор к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Психологи выделяют два вида мотивации: внутреннюю и внешнюю. Внутренняя мотивация связана с интересом к деятельности, со значимостью выполняемой работы, со свободой действий, возможностью реализовать себя, а также развивать свои умения и способности. Внешняя мотивация формируется под воздействием внешних факторов, таких как условия оплаты труда, социальные гарантии, возможность продвижения по службе, похвала или наказание руководителя.

Существует множество различных подходов к построению системы мотивации сотрудников, которые рассматриваются в курсе общего менеджмента.

Основными направлениями мотивации труда персонала предприятия являются:

повышение качества трудовых ресурсов (рост образовательного уровня, развитиепрофессионального уровня, формирование должностного роста, т. е. создание и реализация резерва для ротации кадров);

совершенствование организации труда (улучшение условий труда, его безопасности, развитие трудовых функций, совмещение профессий);

развитие системы оплаты труда;

формирование системы экономического стимулирования для достижения высоких конечных результатов (материальное и моральное поощрение, использование мер антипоощрительного характера).

Материальное стимулирование труда

Один из путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов — это применение системы стимулирования трудовой деятельности. Организация заработной платы — важнейшая функция управления персоналом предприятия. Для работника заработная плата является практически единственным источником личного дохода и благосостояния его семьи. Поэтому любой работник заинтересован в том, чтобы размер заработной платы коррелировался с результатами его труда. Уровень заработной платы работника определяется такими факторами, как его квалификация, сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда, стаж работы на данном предприятии, условия труда и др.

Трудовым кодексом определено, что в РФ применяется тарифная система оплаты труда, которая включает в себя тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты; тарификация работ производится при помощи тарифно-квалификацион ных справочников.

Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий

Тарифная ставка (оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарифная сетка включает в себя совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный коэффициент (разряд) — величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. Тарифные коэффициенты — отношение оплаты труда рабочих соответствующих разрядов к оплате труда рабочих первого разряда.

Тарифно-квалификационные справочники — справочники, содержащие набор классификационных характеристик и требований, предназначенных для тарификации работ, определения уровня квалификации работника и присвоения ему разряда на основании профессиональных и трудовых навыков для выполнения работ соответствующего разряда.

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы от количества и качества затраченного труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда. Основными формами заработной платы являются сдельная и повременная оплата труда (табл. 3).

При сдельной оплате мерой труда является выработанная рабочим продукция, и заработок зависит от количества и качества произведенной продукции, так как при данной системе заработная плата начисляется за каждую единицу продукции исходя из установленной сдельной расценки.

Формы и системы заработной платы

Сдельная оплата труда

Простая сдельная (прямая)

Сдельнопремиальная

Косвенносдельная

Аккордная

Сдельнопрогрессивная: индивидуальная, коллективноподрядная

Повременная оплата труда

Простая повременная: почасовая, понедельная, помесячная

Повременнопремиальная

Сдельную систему оплаты труда на предприятии наиболее целесообразно применять в следующих случаях:

имеется возможность точного учета объемов выполняемых работ;

имеются значительные заказы на производимую продукцию, а численность рабочих ограничена;

одно из структурных подразделений предприятия (цех, участок, рабочее место) является узким местом, т. е. сдерживает выпуск продукции в других технологически взаимосвязанных подразделениях;

применение этой системы не отразится отрицательно на качестве продукции;

существует острая необходимость в увеличении выпуска продукции в целом по предприятию.

Сдельную оплату труда не рекомендуется использовать в том случае, если ухудшается качество продукции; нарушаются технологические режимы; ухудшается обслуживание оборудования; нарушаются требования техники безопасности; перерасходуются сырье и материалы.

Косвенно-сдельная система применяется для оплаты труда категорий вспомогательных рабочих (наладчиков, слесарей), в зависимости от уровня выполнения норм обслуживаемого оборудования.

Сдельно-премиальная — система оплаты труда, при которой рабочий получает не только сдельный заработок, но и премию. Премия обычно устанавливается за достижение определенных показателей: выполнение плана производства продукции, заданий по качеству продукции, за экономию в расходовании материальных ресурсов и др. Суммы премий рассчитываются, как правило, в процентах от полученной экономии или в процентах от сдельного заработка.

Аккордная система оплаты труда — разновидность сдельной оплаты труда, при которой расценка устанавливается на весь объем подлежащих выполнению работ с указанием срока их выполнения.

На предприятии наиболее целесообразно применять аккордную оплату труда в следующих случаях:

предприятие не укладывается в срок с выполнением заказа и при невыполнении условий договора обязано будет заплатить значительные суммы штрафных санкций;

при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, обвале, выходе из строя основной технологической линии по серьезной причине), которые приведут к остановке производства;

при острой производственной необходимости выполнения отдельных работ или внедрении нового оборудования на предприятии.

При повременной оплате мерой труда является отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за отработанное время. Наибольшее распространение в современных условиях получили простая повременная и повременно-премиальная системы заработной платы.

Повременно-премиальная — такая оплата труда, при которой рабочий получает не только заработок за количество отработанного времени, но и процент премии к этому заработку.

Повременную систему оплаты труда применяют в следующих случаях:

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

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

затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно велики;

количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим;

качество труда важнее его количества;

работа является опасной;

работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке;

на данный момент увеличение выпуска продукции (работ, услуг) на том или ином рабочем месте является нецелесообразным для предприятия;

увеличение выпуска продукции может привести к браку или снижению ее качества.

Антиподом тарифного выступает так называемый бестарифный (распределительный) вариант организации заработной платы на предприятии. Для него характерны следующие признаки:

полная зависимость уровня оплаты труда работника от фонда заработной платы, начисляемой по коллективным результатам работы;

присвоение каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда;

присвоение каждому работнику коэффициента трудового участия (КТУ) в текущих результатах деятельности, дополняющего оценку его квалификационного уровня.

Важную роль в материальном стимулировании труда играют доплаты, надбавки к заработной плате, различные типы выплат.

Расходы на оплату труда, состав которых определен ст. 255 Налогового кодекса РФ, включают любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами и (или) коллективными договорами. Все многообразие видов расходов на оплату труда дифференцировано на пять подгрупп, в каждую из которых включены отдельные виды этих расходов, объединенных по определенному признаку.

1. Расходы на основную заработную плату:

суммы, начисленные по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам или в процентах от выручки в соответствии с принятыми у налогоплательщиков формами и системами оплаты труда;

начисления стимулирующего характера, в том числе премии за производственные результаты, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели;

начисления стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе надбавки к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни, производимые в соответствии с законодательством;

единовременные вознаграждения за выслугу лет (надбавки за стаж работы по специальности) в соответствии с законодательством РФ;

надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах Европейского Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в том числе начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях;

суммы, начисленные за выполненную работу физическими лицами, привлеченными для работы у налогоплательщика согласно специальным договорам на предоставление рабочей силы с государственными организациями;

расходы на оплату труда работников, не состоящих в штате организации-налогоплательщика, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера, за исключением оплаты труда по договорам гражданско-правового характера, заключенным с индивидуальными предпринимателями.

2. Расходы на дополнительную заработную плату предполагают выплату заработной платы в основном за нерабочее время и включают:

сумму начисленного работникам среднего заработка, сохраняемого на время выполнения ими государственных и (или) общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ о труде;

расходы на оплату труда, сохраняемую работникам на время отпуска, предусмотренного законодательством РФ, фактические расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории РФ и обратно в порядке, предусмотренном законодательством, — для организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, и в порядке, предусмотренным работодателем, — для иных организаций, а также доплата несовершеннолетним за сокращенное рабочее время;

расходы на оплату перерывов в работе матерей для кормления ребенка, а также расходы на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров;

расходы на оплату труда, сохраняемую в соответствии с законодательством РФ на время учебных отпусков, предоставляемых работникам налогоплательщика;

расходы на оплату труда за время вынужденного прогула или время выполнения нижеоплачиваемой работы в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

денежные компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии с ТК РФ.

3. Выплаты в натуральной форме предусматривают:

стоимость бесплатно предоставляемых работникам в соответствии с законодательством РФ коммунальных услуг, питания и продуктов, а также предоставляемого работникам налогоплательщика в соответствии с установленным законодательством РФ бесплатного жилья или выплату денежной компенсации за предоставление жилья, коммунальных и иных подобных услуг;

стоимость выдаваемых работникам бесплатно форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании.

4. Компенсационные выплаты и начисления производятся:

работникам, высвобождаемым в связи с реорганизацией или ликвидацией налогоплательщика, сокращением численности или штата работников;

в качестве доплаты до фактического заработка, установленной законодательством РФ в случае временной утраты трудоспособности;

в размере тарифной ставки или оклада (при выполнении работ вахтовым методом) за дни пребывания в пути от места нахождения организации к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям;

по основному месту работы рабочим, руководителям или специалистам налогоплательщика во время их обучения с отрывом от производства в системе повышения квалификации или переподготовки кадров (в случаях, предусмотренных законодательством РФ);

военнослужащим, проходящим военную службу на государственных унитарных предприятиях и в строительных организациях федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством РФ предусмотрена военная служба, и др. (в случаях, предусмотренных законодательством РФ).

5. Прочие виды выплат по оплате труда налогоплательщиком:

суммы платежей (взносов) работодателей по договорам обязательного страхования, а также суммы платежей (взносов) работодателей по договорам добровольного страхования (договорам негосударственного пенсионного обеспечения), заключенным в пользу работников со страховыми организациями (негосударственными пенсионными фондами);

расходы на оплату труда работников-доноров за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемые после каждого дня сдачи крови;

расходы в виде отчислений в резерв на предстоящую оплату отпусков работникам и (или) в резерв на выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет.

Системы заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов и различного вида выплат устанавливаются:

работникам организаций (предприятий), финансируемых из бюджета, — соответствующими законами и иными правовыми и нормативными актами;

работникам других предприятий — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Работодатели вправе устанавливать для работников предприятий различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, а также компенсирующих выплат.

Важнейшим показателем, оценивающим эффективность системы оплаты труда, является средняя заработная плата работников предприятия за определенный период (месяц, год). Единый порядок исчисления средней заработной платы, определенный ТК РФ (ст. 139), предусматривает, что в размер средней заработной платы включаются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации (предприятии).