

МГТУ им .Н.Э. Баумана,  
кафедра БМ-2 «Экономика и организации производства»

Тема: Трудовые ресурсы предприятия

к.ф.-м.н. Михеев П.В.

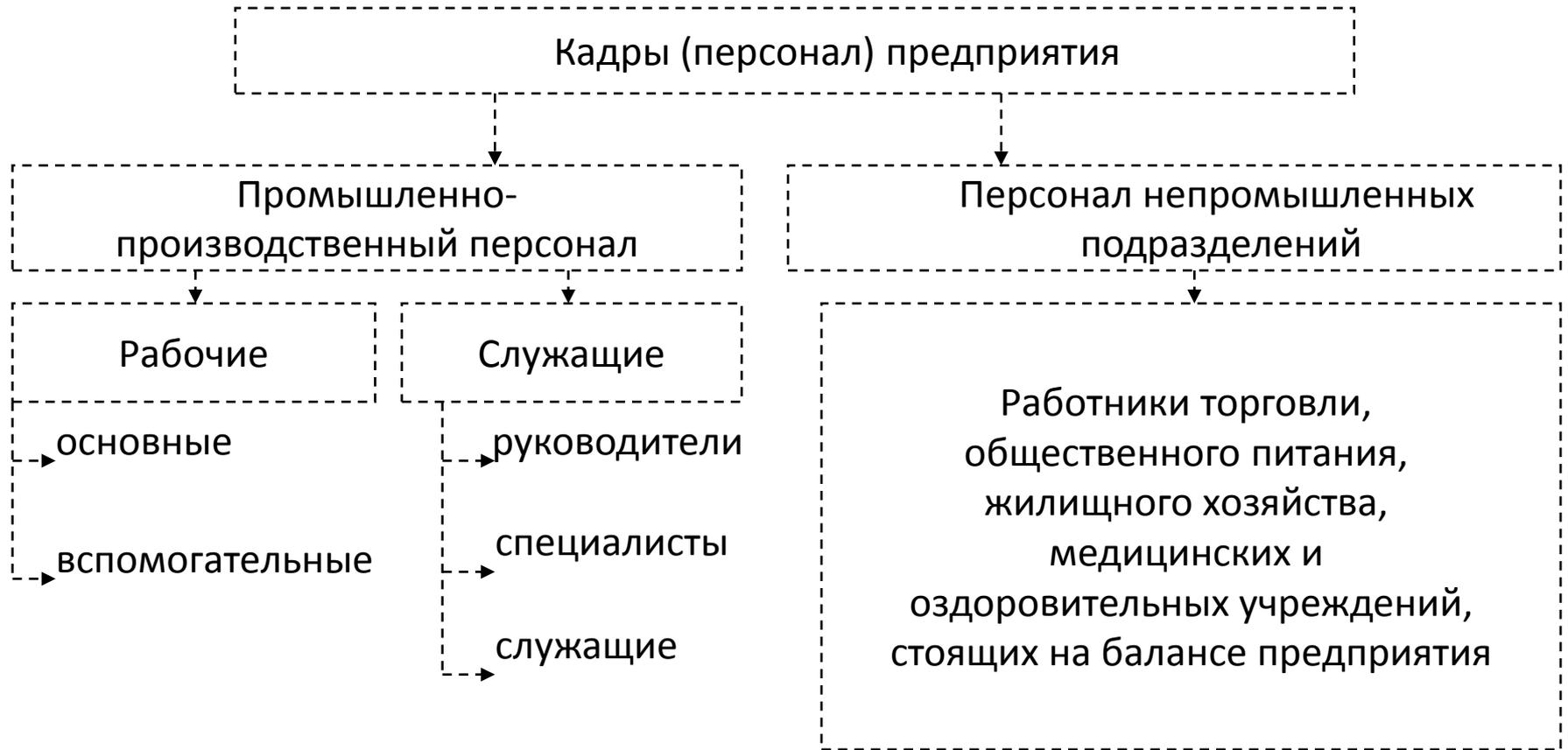
2016

# Сбалансированные показатели



- 
- ▶ *Персонал предприятия* – это весь личный состав работающих на предприятии (работники списочного состава; лица, принятые на работу по совместительству; лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера).
  - ▶ *Структура кадров предприятия* – это удельный вес каждой категории персонала в общей численности работающих на предприятии

# Классификация трудовых ресурсов предприятия



# Классификация трудовых ресурсов предприятия

Категории	Руководители	Специалисты	Служащие
Должности	-директор; -управляющий; -заместители директора; -начальники структурных подразделений; -заместители начальников структурных подразделений	-бухгалтер; -инженер по организации труда; -экономист; -менеджер по персоналу; -инженер по качеству; -энергетик и др.	-агент по снабжению; -секретарь- референт; -экспедитор; -кассир; -оператор диспетчерской службы и др.
Общие требования к должности	Высшее образование, стаж работы 3-5 лет	Высшее и среднее специальное образование	Общее среднее образование и специальной краткосрочной подготовки

# Классификация

## ~~трудовых ресурсов предприятия~~

---

*Штатное расписание* - перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада.

Коэффициент оборота по выбытию:

$$\text{Коб. выб.} = \text{Число выбывших} / \text{Тсп} * 100\%,$$

где Коб. выб. – коэффициент оборота по выбытию;  
Тсп – среднесписочная численность работающих.

Коэффициент восполнения работников:

$$\text{Квosp. раб.} = \frac{\text{Число принятых на работу}}{\text{Число выбывших}} * 100\%$$

Коэффициент постоянства кадров:

$$K_{\text{пост.}} = \frac{\text{Число работников списочного состава в данный период}}{T_{\text{сп}}} * 100\%$$

*Списочный состав* работников предприятия - это принятые на постоянную и временную работу, связанную с основной и не основной деятельностью, на срок один день и более. Списочный состав включает: фактически работающих, находящихся в простое и отсутствующих по каким-либо причинам, в отпусках, выполняющих государственные и общественные обязанности, не явившихся по болезни, находящихся в декретном отпуске.

# Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

---

*Списочная численность работников предприятия* - это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот период работников.

*Явочная численность* - это количество работников списочного состава, явившихся на работу.

*Среднесписочная численность* - отношение суммы численности за каждый календарный день месяца, включая выходные и праздничные дни, и количества календарных дней месяца.

- 
- ▶ Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
  - ▶ Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
  - ▶ (часть третья введена Федеральным законом от 22.07.2008 N 157-ФЗ)
  - ▶ Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
  - ▶
  - ▶ Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени
  - ▶
  - ▶
  - ▶ Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
  - ▶ для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
  - ▶ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
  - ▶ для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
  - ▶ для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

- 
- ▶ Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

- 
- ▶
  - ▶ Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.
  - ▶ Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.



- 
- ▶ Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
  - ▶ Часть вторая утратила силу с 1 сентября 2007 года. - Федеральный закон от 20.04.2007 N 54-ФЗ.
  - ▶ Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
  - ▶ Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
  - ▶ Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- 
- ▶ Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
  - ▶ В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.
  - ▶ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
  - ▶ Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.
  - ▶ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

- 
- ▶
  - ▶ Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда
  - ▶
  - ▶ Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.
  - ▶ (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 23.07.2008 N 160-ФЗ)
  - ▶
  - ▶ Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда
  - ▶
  - ▶ Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
  - ▶ О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.
  - ▶
  - ▶ Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки
  - ▶
  - ▶ Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:
  - ▶ исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
  - ▶ своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
  - ▶ надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
  - ▶ условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

- 
- ▶ Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации
  - ▶
  - ▶
  - ▶ При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.
  - ▶ При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.
  - ▶ В случаях, когда с учетом характера производства работником со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.
  - ▶
  - ▶ Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
  - ▶
  - ▶ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
  - ▶
  - ▶
  - ▶ При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.
  - ▶ Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ([статья 60.2](#) настоящего Кодекса).

- 
- ▶
  - ▶ Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю
  - ▶
  - ▶
  - ▶ Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.
  - ▶ Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.
  - ▶ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
  - ▶ Часть третья утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.
  - ▶
  - ▶ Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника
  - ▶
  - ▶
  - ▶ Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.
  - ▶

- ▶ Статья 243. Случаи полной материальной ответственности



▶ -- Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в --  
следующих случаях:

- ▶ 1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- ▶ 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- ▶ 3) умышленного причинения ущерба;
- ▶ 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;  
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- ▶ 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- ▶ 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- ▶ 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;  
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- ▶ 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

- 
- ▶ Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.
  - ▶ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
  - ▶
  - ▶ КонсультантПлюс: примечание.
  - ▶ По вопросу, касающемуся материальной ответственности руководителя организации, см. [статью 277](#) данного документа.
  - ▶
  - ▶
  - ▶ Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников
  - ▶
  - ▶
  - ▶ Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой [статьи 243](#) настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.
  - ▶ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
  - ▶ Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

----- Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка ----- нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком

КонсультантПлюс: примечание.

В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, лицу, подлежащему обязательному социальному страхованию, и осуществляющему уход за ребенком, выплачиваются следующие виды пособий:

- со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка. Данный вид пособия выплачивается по месту работы;

- после достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие на ребенка, размер, порядок назначения, индексации и выплаты которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации (Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ).

О ежемесячных компенсационных выплатах лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и другим категориям граждан см. Указ Президента РФ от 30.05.1994 N 1110, Постановление Правительства РФ от 03.11.1994 N 1206.

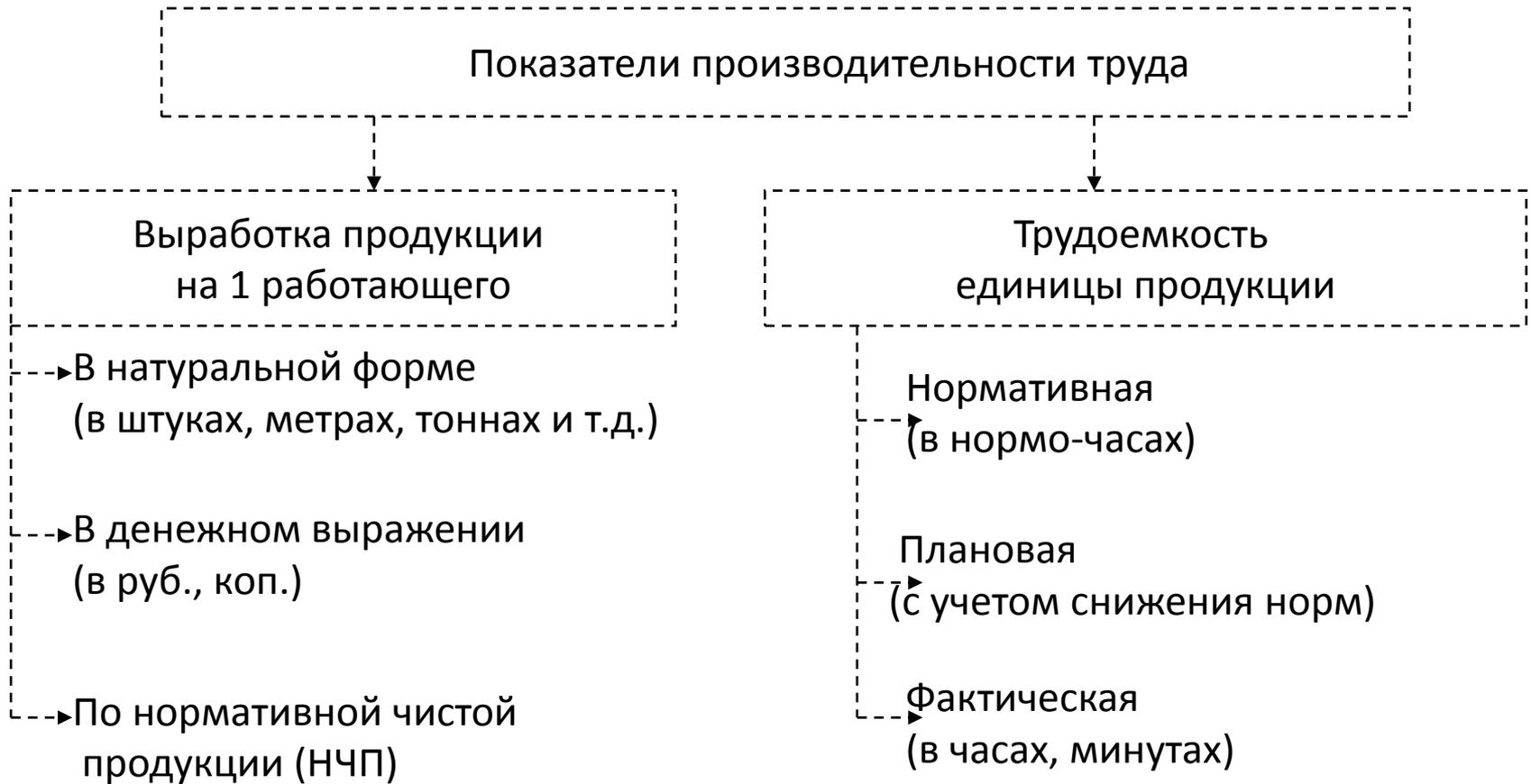
- 
- ▶
  - ▶ Статья 312.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника
  - ▶
  - ▶ Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.
  - ▶ Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.
  - ▶
  - ▶ Статья 312.5. Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе
  - ▶
  - ▶
  - ▶ Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.
  - ▶ В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

---

Производительность труда – показатель, отражающий эффективность использования трудовых ресурсов предприятия. Определяется количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненных работ и рассчитывается через показатели выработки и трудоемкости.

# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов



# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

---

Выработка продукции в единицу времени:

$$V = TP / T,$$

где V – выработка;

TP - объем произведенной продукции;

T - затраты труда на производство продукции.

# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

---

Выработка продукции 1 работающим:

$$V = TP / СЧ,$$

где V – выработка;

TP - объем произведенной продукции;

СЧ – среднесписочная численность работающих.

# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

---

Трудоемкость изготовления продукции, измеряемая в натуральном и стоимостном выражении:

$$T_p = T / TP,$$

где  $T_p$  – трудоемкость.

# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

---

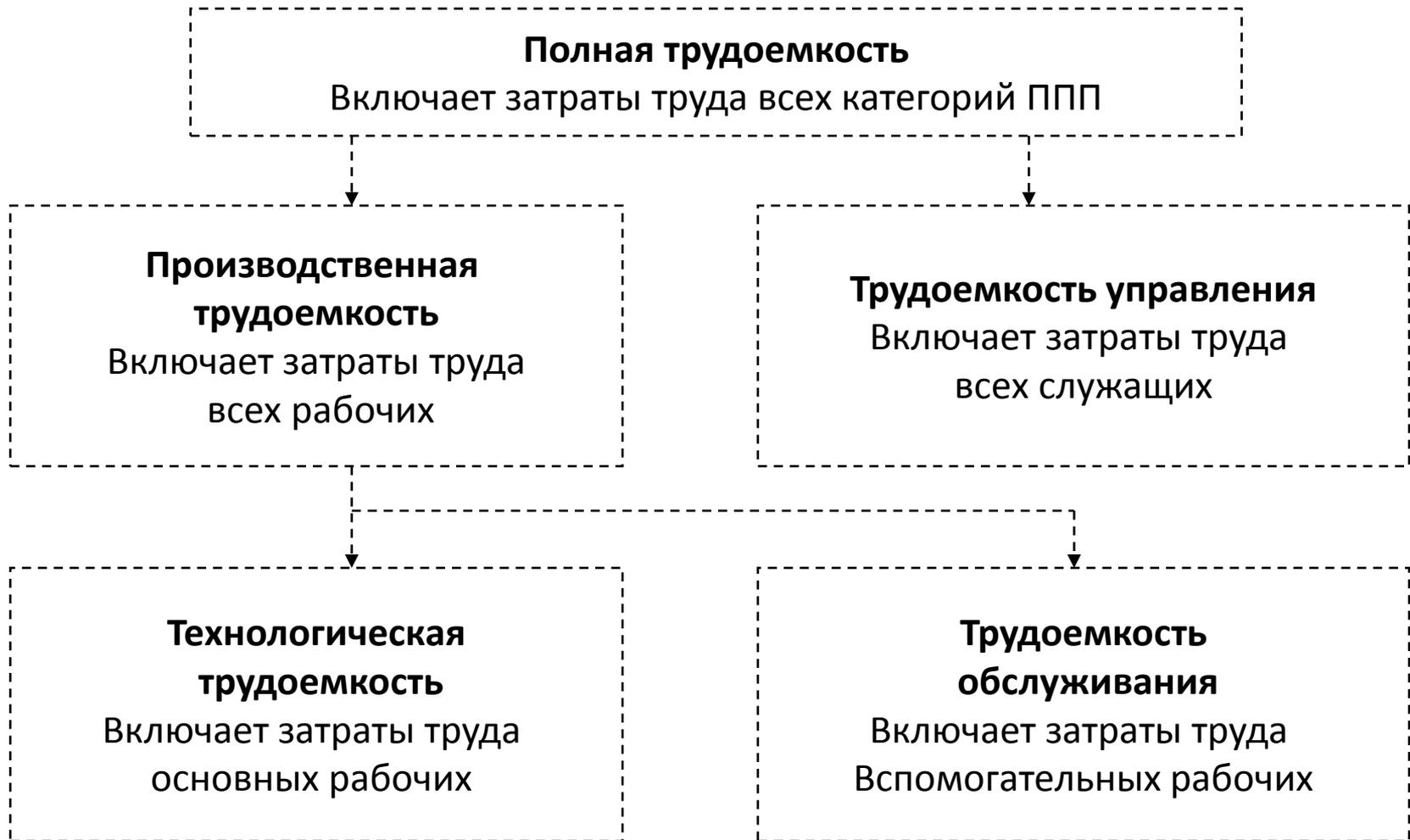
Трудоемкость изготовления продукции, измеряемая в натуральном и стоимостном выражении:

$$T_p = T / TP,$$

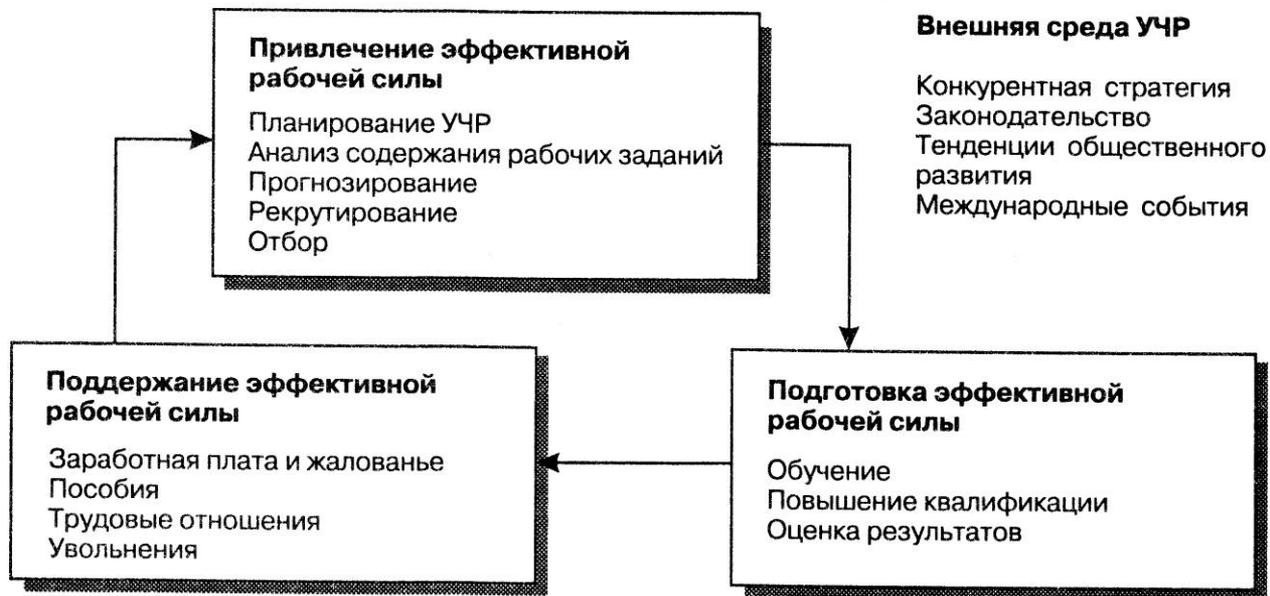
где  $T_p$  – трудоемкость.

# Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

---



# Управление персоналом



# Организация труда

---

1. Разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда
2. Организация подбора , подготовки и повышения квалификации кадров

Организация и обслуживание рабочих мест

Нормирование труда

Организация оплаты труда

Улучшение условий труда

# Факторы роста производительности труда

---

Регионально –экономические(сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов)

Экономико –географические(освоенность территории)

Факторы структурных сдвигов

Факторы ускорения НТП

Организационные факторы

Социальные факторы

# Мотивация

---

**Материальная мотивация** реализуется через систему оплаты труда, систему дифференцированного учета видов и результативности труда, систему реализации полученных за труд денежных средств (развитие сферы расходования полученных трудовых доходов). К дополнительным стимулам относятся оплата транспортных расходов, субсидии на питание, оплата расходов на образование, медицинское обслуживание, поездки туристического характера в выходные дни и вовремя отпуска, оплата расходов на страхование жизни работников и их иждивенцев, на страхование от несчастных случаев и т.п.

**Социальная или моральная мотивация** основана на нравственных ценностях человека, осознании работником своего труда как определенного долга перед обществом, понимании ценности и полезности этого труда. К данной категории относят также побудительные мотивы, связанные с творческой насыщенностью и содержательностью труда, относительно благоприятными его условиями, взаимоотношениями в трудовом коллективе, отношениями между работником и его руководителем, возможностью профессионально-квалификационного роста, самосовершенствования и самовыражения.

**Организационная (административная) мотивация** опирается на закрепленное законом право администрации (работодателя) требовать от работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности. Основа этого вида мотивации — дисциплина труда, а ее результат — дисциплинарная ответственность, предусматривающая меры воздействия на работника за ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

# Мотивация

---

**Теории мотивации**, они делятся на две группы: Содержательные и Процессуальные.

**1-я группа. Содержательные теории. Содержат перечень потребностей индивида.**

К этой группе относят теории:

1. **Абрахама Маслоу** — теория иерархических потребностей (физиологические, в безопасности, в принадлежности и любви, в уважении, познавательные, эстетические, самоактуализации).
2. **Дэвида МакКлелланда** — теория приобретаемых потребностей (во власти, в успехе, в причастности к делам коллектива (соучастии, аффилиации, принадлежности к группе))+ потребность в избегании неудач (Д. Аткинсон).
3. **Фредерика Герцберга** — двухфакторная теория мотивации (в достижениях, т.е. в успехе, признании успеха, в интересной работе, ответственности, в продвижении по службе, в профессиональном росте) + гигиенические факторы:
  1. Способ управления и степень непосредственного контроля.
  2. Политика администрации фирмы.
  3. Условия труда
  4. Межличностные отношения в коллективе (с начальством и подчиненными).
  5. Зарботок.
  6. Неуверенность в гарантированности и стабильности работы.
  7. Влияние работы на личную жизнь.
4. **Клейтона Альдерфера** — теория (ERG: а) экзистенциальные (existence igzi'sist(?)ns — жизнь); б) социальные (relatedness [ri'leitidniz] — связи); в) развития (growth [gr'u?] — рост, развитие]). (можно сказать, что это потребности в существовании, в социальных связях (отношениях), в росте и развитии).

**2-я группа. Процессуальные теории.** Выявляют процессы, которые приводят к желательному поведению. К процессуальным теориям относят теории:

**1. Виктора Врума** — теория ожидания

$M = (3 P) \times (P \text{ Возн.}) \times \text{Валентность}$

**2. Теория справедливости Стэйси Адамс**

Мое вознаграждение Ваше вознаграждение.

Мои затраты Ваши затраты

Мое вознаграждение Ваше вознаграждение

35 Мой вклад Ваш вклад

**3. Теория мотивации Л. Портера-Э. Лоулера** (затраченные усилия, их восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения).



# ТЕОРИЯ ГЕРЦБЕРГА

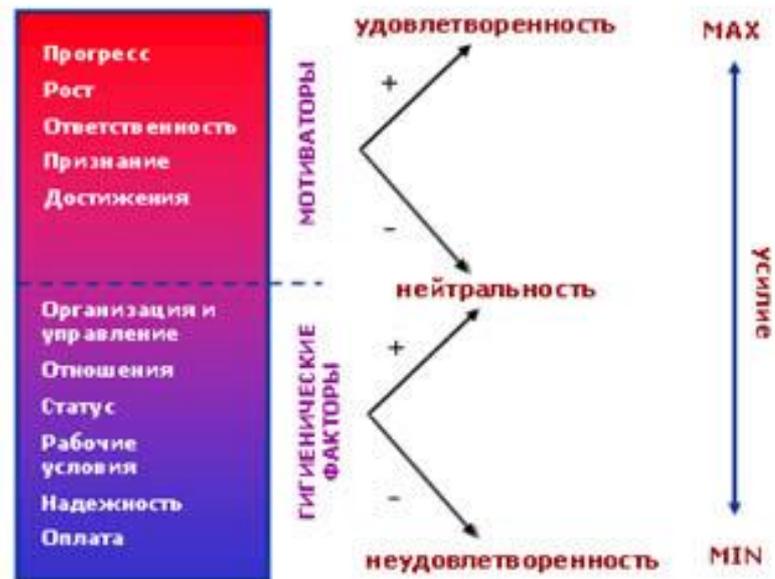
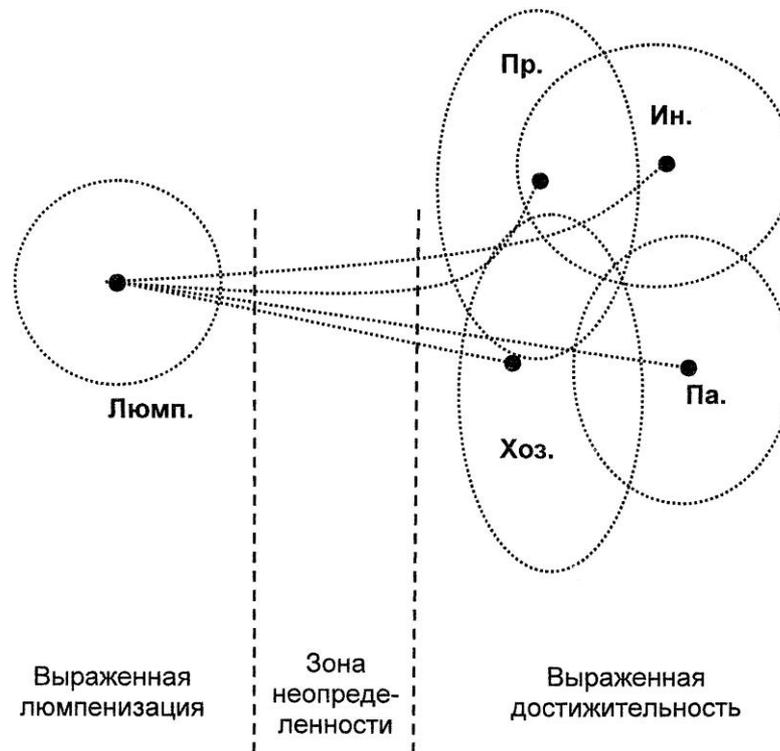


Рисунок 1

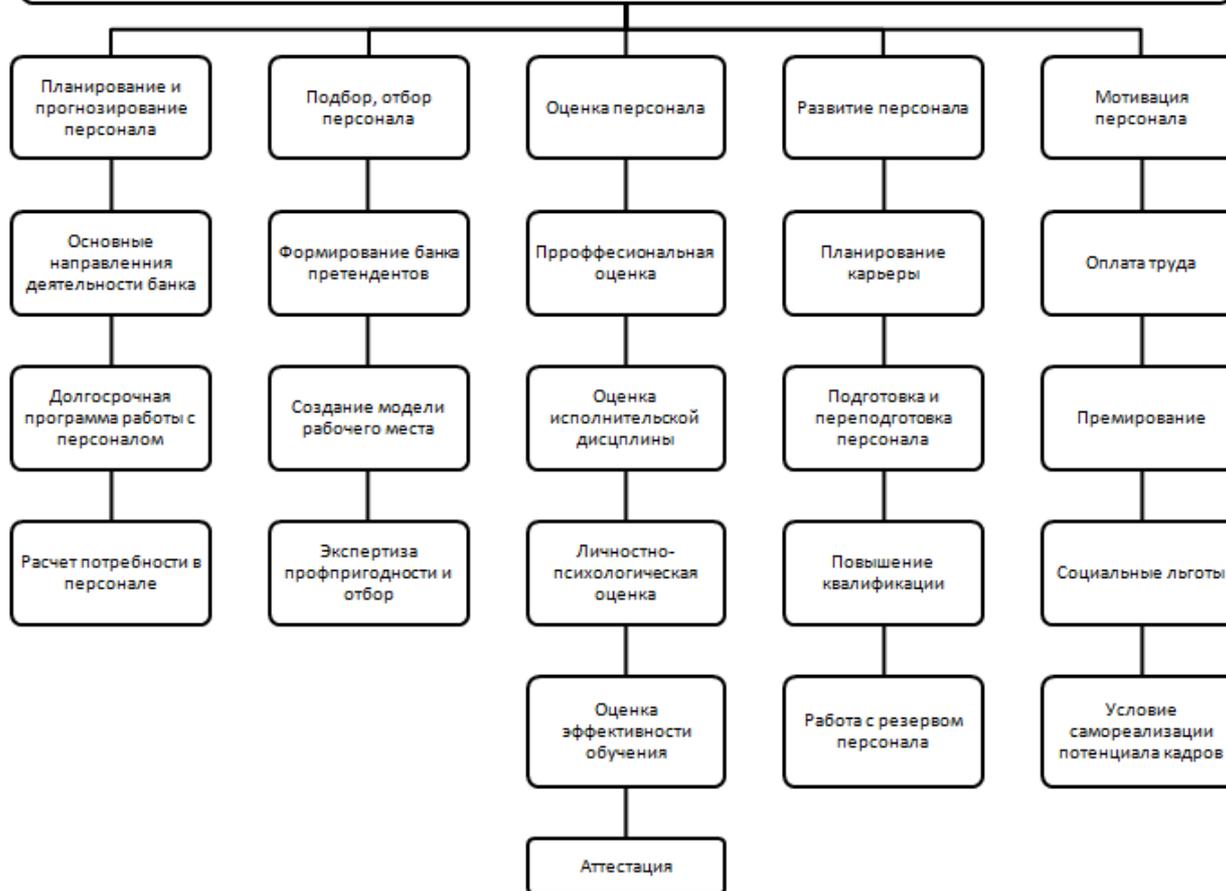
## СТРУКТУРА ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ



**Предпочтительные типы мотивации  
при наборе (расстановке) персонала**

<b>Позиция</b>	<b>Примеры</b>	<b>Тип мотивации</b>
Исполнитель работ с четко измеримым результатом	Менеджер по продажам при индивидуальной работе	Инструментальная
Исполнитель на автономной работе	Агент, торговый представитель, слесарь-ремонтник	Хозяйская, профессиональная (+ инструментальная)
Исполнитель на простых работах	Оператор на полуавтоматах, фальцовщик	Инструментальная, люмпенизированная
Специалист на работе функционального характера	Менеджер по маркетингу, сотрудники офисных отделов	Профессиональная
Руководитель подразделения	Начальники отделов, цехов	Хозяйская + патриотическая
Высший управляющий		Хозяйская

# Система управления персоналом



# Виды занятости

---

- ▶ Постоянная
- ▶ Совместители
- ▶ Привлеченные по ГПХ
- ▶ Персонал на аутсорсинге
- ▶ Индивидуальные предприниматели

# Налоги на зарплату

---

- ▶ НДФЛ -13% - платит работник

## Платит предприятие

---

- ▶ Взносы в пенсионный фонд (страховая и накопительная часть) -22%
- ▶ Взносы в фонд медстрахования -5,1%
- ▶ Взносы на соц страх 2,9 %
- ▶ НС и ПЗ Размер страхового тарифа,от класс I 0.2% до класс ХХХII 8.5%
- ▶ Минимальный размер оплаты труда – 5965 руб
- ▶ **Предельная база для начисления страховых взносов в ПФ:**
- ▶ 2014 – 624000 рублей
- ▶ 2015 – 711000 рублей

# ГПХ

---

- ▶ реимущества, которые появляются при заключении договора подряда с внештатным работником. Во-первых, с вознаграждения по такому договору не надо платить взносы в ФСС РФ. А если не упомянуть в договоре подряда о взносах на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, то их тоже платить не придется (ст.5 [Федерального закона](#) от 24.07.98 года N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).
- ▶ Во-вторых, заключать договор подряда выгодно для внештатного работника, так как он сэкономит на НДФЛ, поскольку сумму вознаграждения подрядчик сможет уменьшить на профессиональный налоговый вычет (ст.221 п.2 НК РФ). Чтобы получить такой вычет, внештатный работник должен написать заявление в произвольной форме на имя руководителя организации-заказчика с просьбой его предоставить и принести бухгалтеру все подтверждающие документы (чеки, накладные и пр.).
- ▶ Однако гражданско-правовой договор имеет и свои минусы. Дело в том, что такой договор может привлечь внимание налоговых инспекторов при выездной налоговой проверке. Они могут признать его трудовым договором (ст.11 ТК РФ), и если это произойдет, то организацию могут оштрафовать на основании ст.5.27 КоАП РФ за подмену трудового договора договором подряда. Кроме того, организации придется еще выплатить работнику некоторые суммы (например, [компенсацию за отпуск](#)), а также перечислить недоплаченные налоги (НДФЛ, взносы в ПФР). Заметим, что признать договор подряда трудовым проверяющие **могут только в судебном порядке.**

----- Если налогоплательщики не в состоянии документально подтвердить свои -----  
расходы, связанные с деятельностью в качестве индивидуальных  
предпринимателей, профессиональный налоговый вычет производится в  
размере 20 процентов общей суммы доходов, полученной индивидуальным  
предпринимателем от предпринимательской деятельности. Настоящее  
положение не применяется в отношении физических лиц, осуществляющих  
предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, но  
не зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей;  
2) налогоплательщики, получающие доходы от выполнения работ (оказания  
услуг) по договорам гражданско-правового характера, - в сумме фактически  
произведенных ими и документально подтвержденных расходов,  
непосредственно связанных с выполнением этих работ (оказанием услуг)  
Чтобы получить профессиональный налоговый вычет, подрядчик пишет на  
имя заказчика заявление в произвольной форме и прикладывает документы,  
которые подтверждают его расходы, понесенные при выполнении работ.  
Документы — накладные, товарные чеки, чеки ККТ, копии проездных билетов,  
гостиничных счетов и др. должны подтверждать, что затраты связаны именно  
с выполнением работ по договору подряда.

- ▶ 31 071 руб. — средняя зарплата в России по данным Федеральной службы государственной статистики на сентябрь 2014 г



- 
- ▶ По данным Росстата за 2013 год:
  - ▶ сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство — 15 637
  - ▶ рыболовство, рыбоводство — 32 308
  - ▶ добыча полезных ископаемых — 54 324
  - ▶ обрабатывающие производства — 26 997
  - ▶ производство и распределение электроэнергии, газа и воды — 32 220
  - ▶ строительство — 27 675
  - ▶ оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования — 24 073
  - ▶ гостиницы и рестораны — 18 426
  - ▶ транспорт и связь — 34 555
  - ▶ финансовая деятельность — 63 506
  - ▶ операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг — 34 291
  - ▶ государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование — 40 391
  - ▶ образование — 23 421
  - ▶ здравоохранение и предоставление социальных услуг — 24 564
  - ▶ предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг — 24 788