



ООО «МОСКЛАСТЕР»

www.moscluster.com

В. В. Ананишнев

Экономика труда

Учебное наглядное пособие

Москва
ООО «МОСКЛАСТЕР»
2021

УДК 331
ББК 65.24

А64

А64 Ананишнев В.В. Экономика труда. – Москва: ООО «Москластер», 2021. – 148 с.

Данное учебное наглядное пособие содержит теоретические основы экономики труда. В пособии обобщены теории и методики по экономике труда, используемые людьми и организациями во всем мире по следующим разделам: человеческий капитал, научная организация труда (НОТ) и производительность труда, трудовая мотивация, затраты на персонал, заработная плата, формы и системы оплаты труда, кадровая политика, кадровое делопроизводство, бухгалтерский учет затрат на персонал. 1С:Зарплата и управление персоналом 8.3 (1С:ЗУП), государственное регулирование доходов населения, уровень и качество жизни, занятость и безработица.

Учебное наглядное пособие «Экономика труда» является презентационным материалом для проведения очных занятий (в том числе как раздаточный материал) и вебинаров по дисциплинам «Бухгалтерский учёт и налогообложение» в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - специалитет по специальности 55.05.04 Продюсерство; «Б1.В.ДВ.13.01 Платформа «1С: Предприятие» по направлению подготовки/Специальность 38.03.05 - Бизнес-информатика по профилю подготовки/специализации «Технологическое предпринимательство»; Б1. КВ4 «Управленческий анализ и диагностика предпринимательской деятельности» по направлению подготовки – 38.03.05 - Бизнес-информатика по профилю подготовки/специализации «Технологическое предпринимательство»; «Б1.В.ДВ.7.1 «Планирование и управление рабочим временем», ФТД.1 «Политика доходов и заработной платы»; Б1.В.ОД.3 «Экономические основы государственной и муниципальной социальной политики»; Б1.В.ОД.4 «Федеральные, региональные и муниципальные органы власти, ответственные за проведение социальной политики»; Б1.В.ОД.10 «Политика в сфере социально-трудовых отношений»; Б1.В.ОД.8 «Социальная политика в корпоративном секторе экономики»; Б1.В.ДВ.1.2 «Демографическая и миграционная политика»; Б1.В.ДВ.8.1 «Актуальные проблемы региональной социальной политики» по направлению подготовки/Специальность 38.04.04 Государственное и муниципальное управление по профилю подготовки/специализации «Управление социальными изменениями»; «Оплата труда персонала»; «Менеджмент». Учебное наглядное пособие является учебным электронным изданием и соответствует ГОСТ 7.60-2003 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Издания. Основные виды. Термины и определения», ГОСТ 7.83-2001 «СИБИД. Электронные издания. Основные виды и выходные сведения».

УДК 331
ББК 65.24

Утверждено и рекомендовано к печати Редакционно-издательском советом Москластера (Протокол № 4 от 31 января 2021 г.).

ISBN 978-5-6042002-6-1

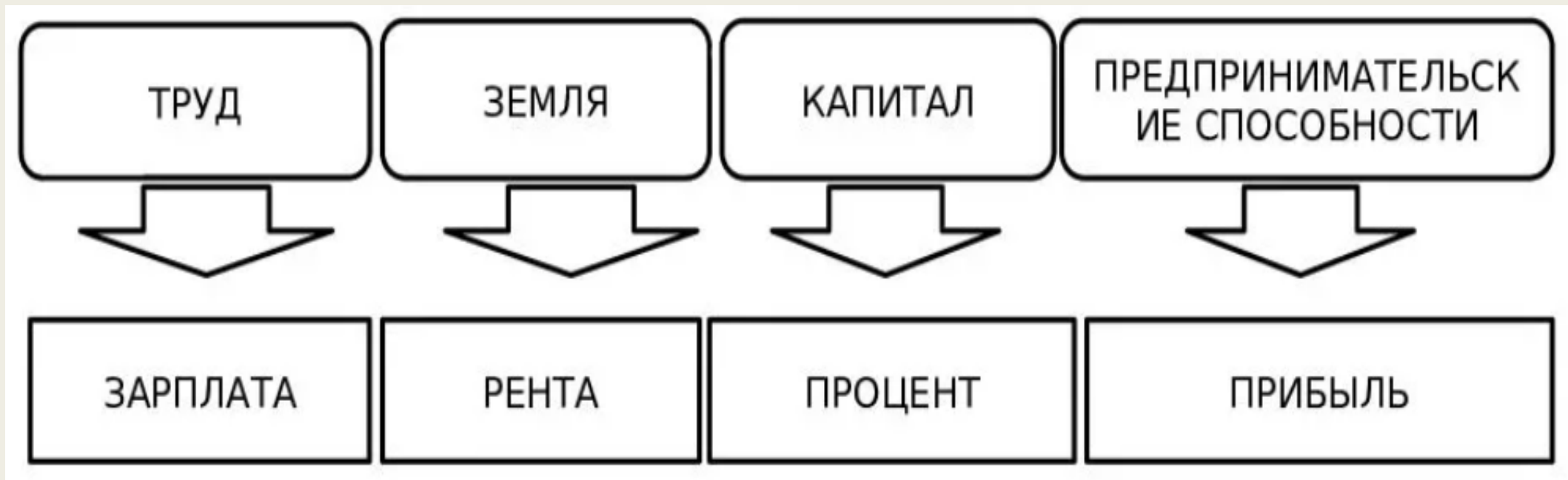
© ООО «Москластер», 2021
© В.В. Ананишнев, 2021

Оглавление

1. Человеческий капитал
2. Научная организация труда (НОТ) и производительность труда
3. Трудовая мотивация
4. Затраты на персонал
5. Заработная плата
6. Формы и системы оплаты труда
7. Кадровая политика
8. Кадровое делопроизводство
9. Бухгалтерский учет затрат на персонал. 1С:Зарплата и управление персоналом 8.3 (1С:ЗУП)
10. Государственное регулирование доходов населения
11. Уровень и качество жизни
12. Занятость и безработица

Человеческий капитал

Факторы производства и факторные доходы



Человеческий капитал

- Рабочая сила (англ. Labor power, нем. Arbeitskraft) в марксистской политической экономии — способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности
- Человеческий капитал (англ. human capital) — совокупность **знаний**, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые этот **термин** использовал американский экономист **Джейкоб Минсер** в 1958 году, затем **Теодор Шульц** в 1961 году и **Гэри Беккер** развивал эту идею с 1964 года, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав **экономический подход** к человеческому поведению.
- Главным вызовом развитию человеческого капитала в цифровой цивилизации является скорость трансформации социотехнологической инфраструктуры.
- Человеческий капитал в широком смысле — это интенсивный производительный **фактор экономического развития**, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и **трудовой деятельности**, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование ЧК как производительного фактора развития.
- Человеческий капитал — главный фактор формирования и развития **инновационной экономики** и **экономики знаний**.
- Используют классификацию человеческого капитала:
- Индивидуальный человеческий капитал.
- Человеческий капитал фирмы.
- Национальный человеческий капитал.
- Джейкоб Минсер (Якоб Минцер, англ. Jacob Mincer; 15.06.1922 – 20.08.2006) — американский экономист польского происхождения, основатель современной экономики труда.

Эволюция понятия «человеческий капитал» (ЧК) и изменение подходов к его оценке



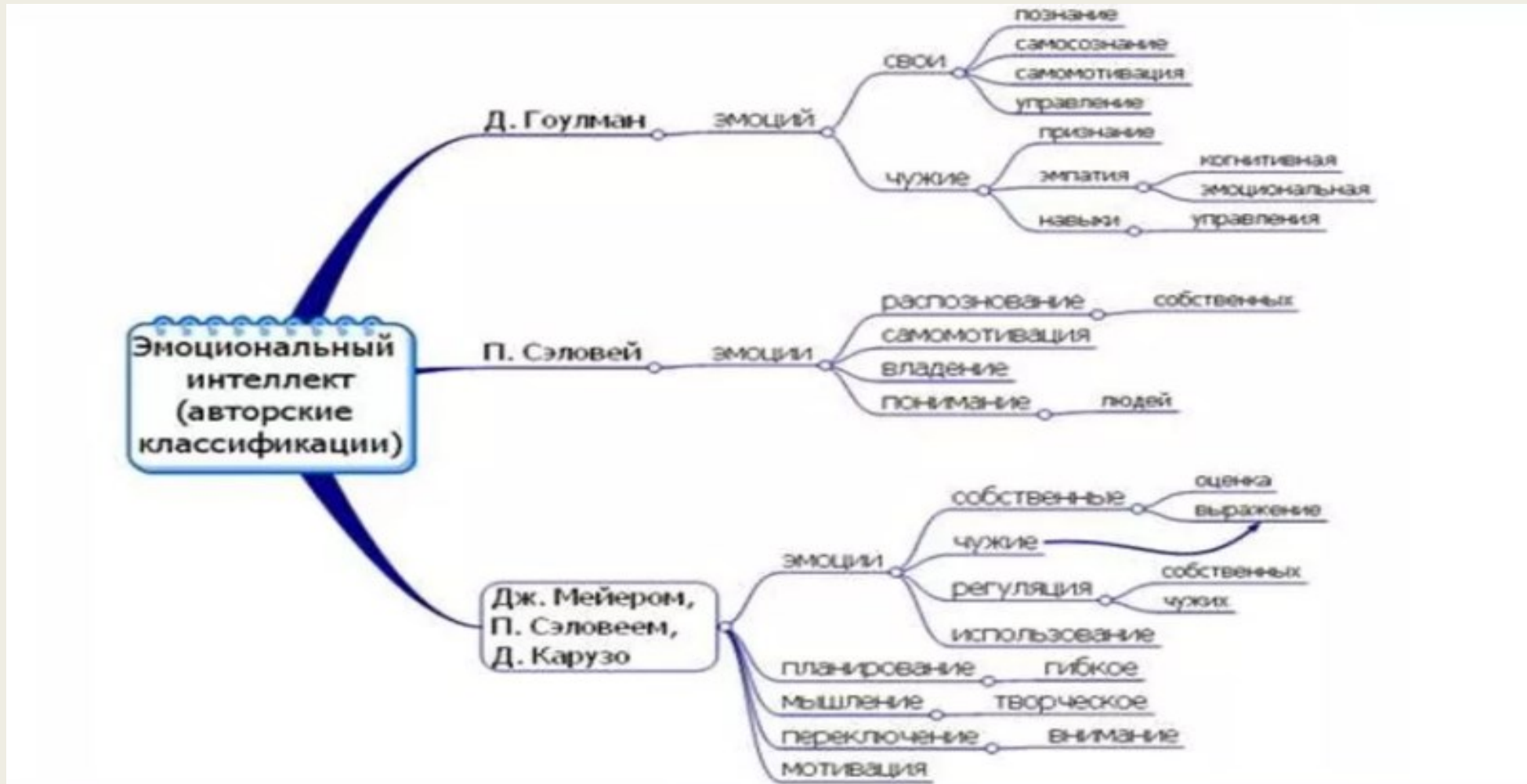
Составляющие человеческого капитала



Эмоциональный интеллект

- Эмоциональный интеллект, или EQ (англ. emotional intelligence) — сумма навыков и способностей человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач.
- Эмоциональный интеллект — одно из наиболее популярных понятий последнего десятилетия. Эксперты Всемирного экономического форума внесли его в топ-10 наиболее важных навыков в 2020 году. На сайте Amazon.com по запросу «emotional intelligence» можно обнаружить более 6000 ссылок (для сравнения Ozon.ru выдает по теме «эмоциональный интеллект» в марте 2018 года всего 138 товаров). Так что можно предположить, что в России тема находится еще только в начале своего развития.
- В 1990 году исследователи Джон (Джек) Майер и Питер Саловей напечатали небольшую статью в научном журнале, которая называлась «Emotional Intelligence». В ней они охарактеризовали свое представление о том, что такое «эмоциональный интеллект», обосновали, почему, по их мнению, речь идет именно об интеллекте, обрисовали разницу между социальным и эмоциональным интеллектом. В 1995 году журналист New York Times Дэниел Гоулман выпустил свою знаменитую книгу-бестселлер «Эмоциональный интеллект». Она продержалась в списке бестселлеров New York Times более полутора лет. Дэниела Гоулмана часто называют автором понятия «эмоциональный интеллект», но это не совсем корректно.

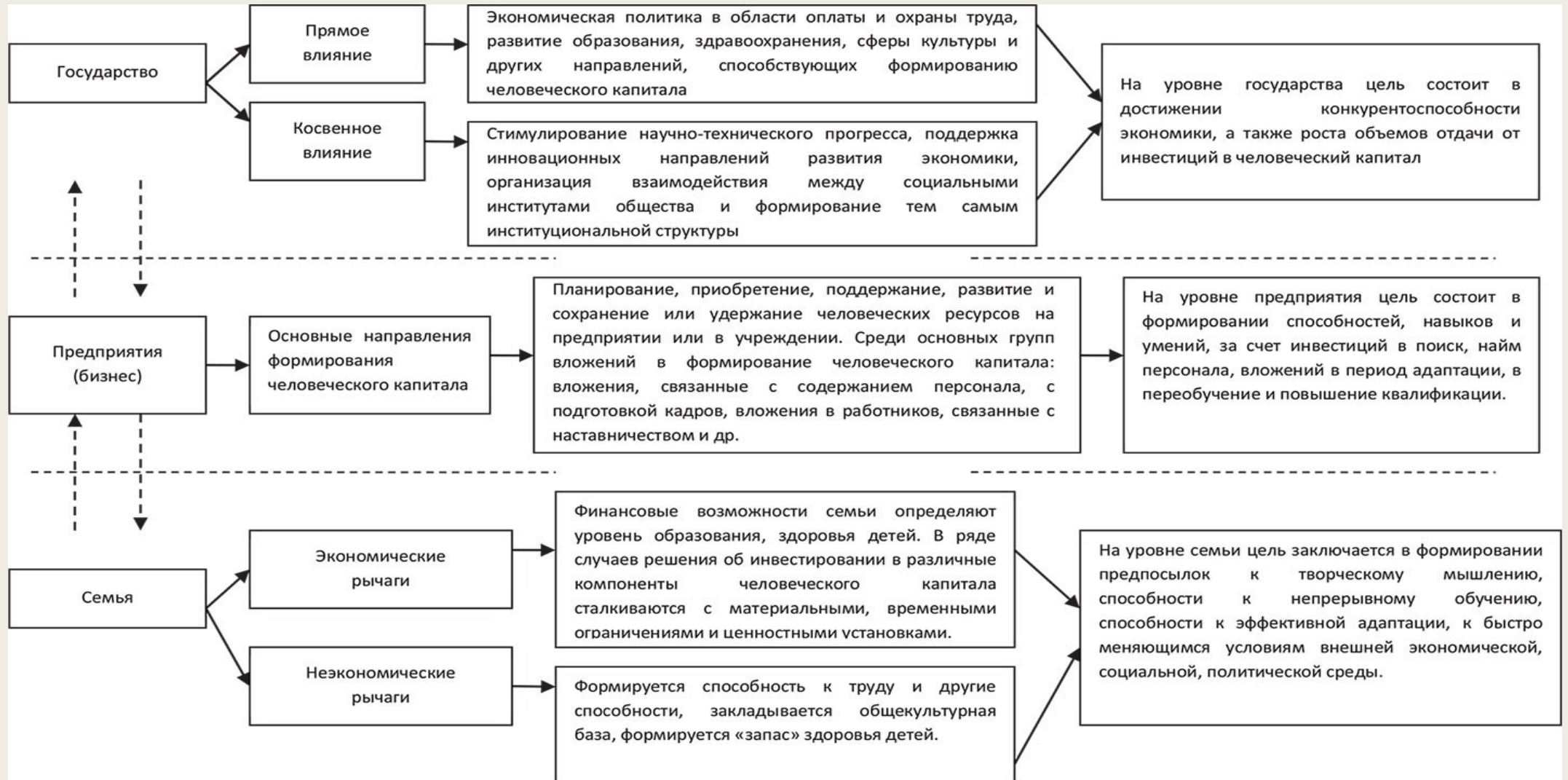
Определение эмоционального интеллекта



Этапы формирования специфического человеческого капитала в зависимости от направлений инвестирования

Этапы	Направления вложений, их уровень	Изменения, происходящие с работником
Вложения в профориентацию	Средства государственного бюджета, собственные средства или за счет фирм-работодателей.	Профессиональная ориентация и обучение будущих специалистов в учебных заведениях.
Вложения в поиск и найм персонала	Вложения имеют постоянный характер, соответствуют 2–3 размерам заработной платы по соответствующей вакансии.	Формирование мотивации у сотрудника к выполнению трудовых обязанностей.
Вложения в персонал в период адаптации	Размер оплаты труда вновь принятого работника в течение испытательного срока составляет 30–40% будущего заработка.	«Вхождение в должность» вновь принятого работника, его социальная и психологическая адаптация.
Вложения в персонал в период накопления потенциала роста	Размер вложений соответствует затратам на оплату труда.	Профессионализм сотрудника недостаточен для получения работодателем прибавочного продукта, формирующего прибыль.
Вложения в персонал в период достижения профессионализма	Величина вложений соответствует оплате труда и вложениям в мероприятия по повышению мотивации и стимулированию труда.	Приобретение работником планируемых профессиональных качеств.
Вложения в персонал в период обучения, повышения квалификации	Вложения соизмеримы с предполагаемыми результатами обучения (оценка эффективности учебных программ).	Самообразование персонала, формирование системы мотивов для снижения сопротивляемости персонала нововведениям.
Вложения в персонал в период капитализации знаний вследствие повышения квалификации	Величина вложений сопоставима с периодом достижения профессионализма (максимально возможная прибыль от использования человеческого капитала).	Использование на практике знаний, навыков, умений, полученных в результате обучения, сопровождающихся ростом прибыли.
Вложения в персонал в период снижения и «морального старения» профессионализма	Уровень вложений сопоставим с периодом достижения профессионализма.	Уровень производительности труда работника снижается в силу опережающего роста научно-технического прогресса и старения накопленных знаний и навыков (снижение объема прибавочного продукта и прибыли предприятия).
Составлено по: Лукашевич В.В. Эффективность инвестиций в человеческий капитал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://publish.ruprint.ru/stories/7/35_1.php		

Субъекты, участвующие в формировании человеческого капитала



Интеллектуальный капитал организации



Научная организация труда (НОТ) и производительность труда

Труд

- целесообразная деятельность людей, имеющая своим содержанием преобразование, освоение природных и социальных сил для удовлетворения исторически сложившихся потребностей человека, общества;
- это "...прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой. Веществу природы он сам противостоит как сила природы. Для того чтобы присвоить вещество природы в форме, пригодной для его собственной жизни, он приводит в движение принадлежащие его телу естественные силы: руки и ноги, голову и пальцы. Воздействуя посредством этого движения на внешнюю природу и изменяя ее, он в то же время изменяет свою собственную природу. Он развивает дремлющие в ней силы и подчиняет игру этих сил своей собственной власти" [Маркс К., см. Маркс К. и Энгельс Ф., Соч., 2 изд., т. 23, с. 188–189].

Научная организация труда (НОТ)

Научная организация труда



ФРЕДЕРИК УИНСЛОУ ТЕЙЛОР
(1856-1915)

- Причины «работы с прохладцей»
- Принципы научного управления



Научная организация труда (НОТ)

Научная организация труда (НОТ) – это организация труда на основе современных достижений науки и передового опыта, систематически внедряемых в трудовую деятельность и позволяющих наилучшим образом соединить технику и людей в процессе труда [«Рекомендации по организации труда» Госкомтруд СССР. НИИ труда. 1968]

Внедрение НОТ предполагает внедрение трех взаимосвязанных задач: экономических, психофизиологических и социальных.

Основные положения НОТ сформулировал американский инженер Ф. У. Тейлор. К задачам, которые решаются в рамках НОТ, относятся:

- совершенствование формы разделения труда;
- улучшение организации рабочих мест;
- рационализация методов труда;
- оптимизация нормирования труда;
- подготовка рабочих кадров.

При внедрении НОТ возникает необходимость в соответствующих технических решениях, изменении технологического процесса, оборудования и др. На организацию труда влияют тип и характер производства. Важнейшими составляющими научной организации труда являются разделение и кооперация труда.

Разделение труда – это разграничение деятельности людей в процессе совместного труда. Различают следующие формы разделения труда на предприятиях:

- функциональное – в зависимости от характера выполняемых работниками функций на производстве и участия их в производственном процессе;
- технологическое – по фазам, видам работ, изделиям, узлам, деталям, технологическим операциям;

профессиональное – по специальностям и профессиям;

- квалификационное – по сложности и точности работ в соответствии с профессиональными знаниями и опытом работы.

Для решения вопросов разделения труда пользуются понятиями «границы разделения» и «уровень разделения». Границы разделения – нижний и верхний пределы, ниже и выше которых разделение труда недопустимо. Уровень разделения – принятая расчетная или фактически достигнутая величина, характеризующая состояние разделения труда, то есть установление системы производственной взаимосвязи и взаимодействия работников и подразделений между собой. Существуют следующие формы кооперации труда:

- межцеховая кооперация специализированных цехов, направленная на обеспечение слаженного их взаимодействия по выпуску конечной продукции предприятия;
- внутрицеховая кооперация специализированных участков, цель которой – взаимо-увязка их деятельности по выпуску конечной продукции цеха;
- внутриучастковая кооперация отдельных работников или производственных бригад по выпуску закрепленной за участком продукции;
- внутрибригадная кооперация, объединяющая рабочих, совместно выполняющих единое для бригады производственное задание и несущих коллективную ответственность за результаты труда бригады;
- межисполнительная форма кооперации – кооперация между автономными работниками.

Совмещение профессий – это выполнение в течение нормальной продолжительности рабочего дня, наряду с работами по основной профессии, работ по второй или нескольким профессиям.

Внедрение научной организации труда требует следующих условий:

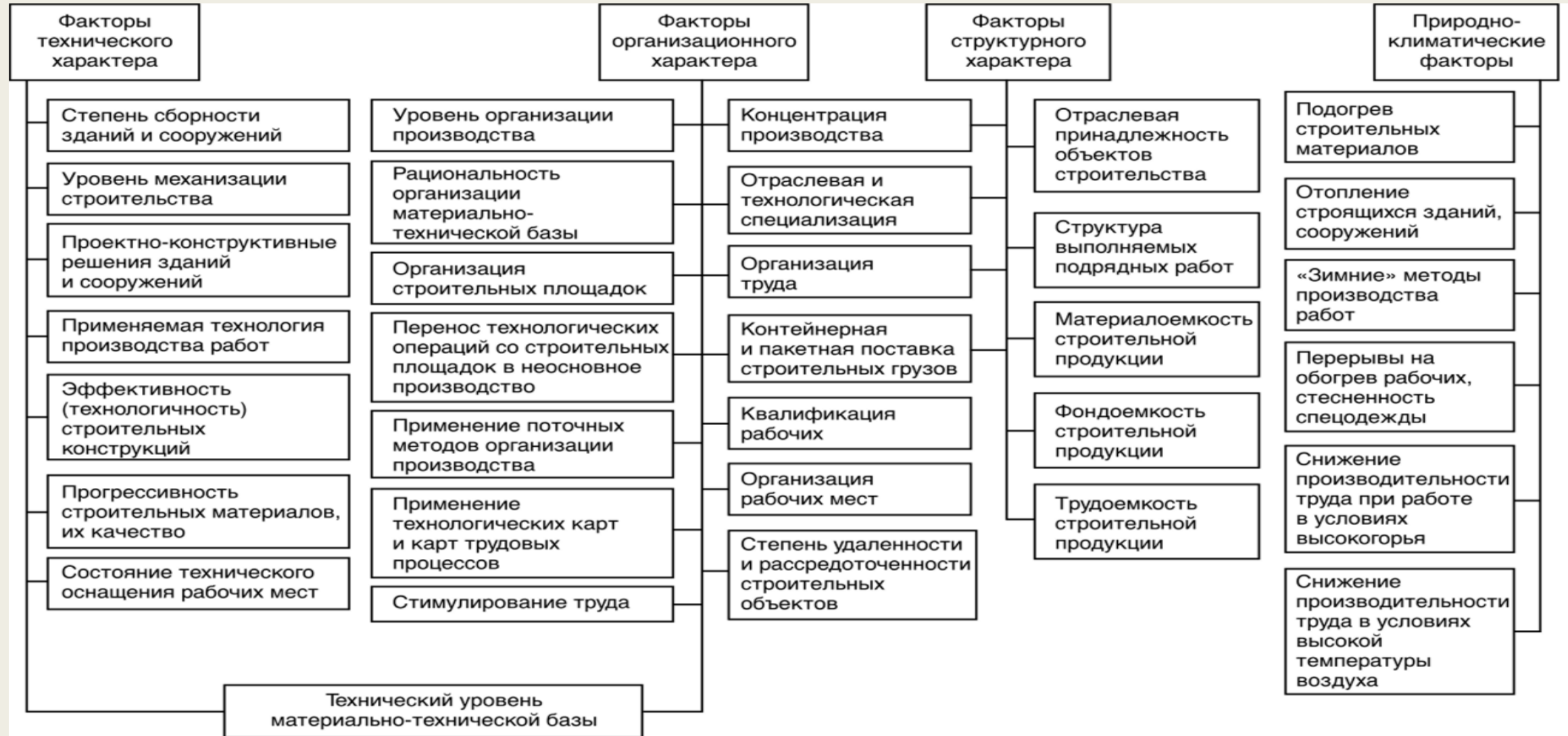
- разработки плана внедрения;
- установления подразделения или исполнителя, отвечающего за эту работу;
- четкого определения обязанностей и контрольных функций;
- создания системы обучения и аттестации персонала;
- создания системы материального и морального стимулирования работ.

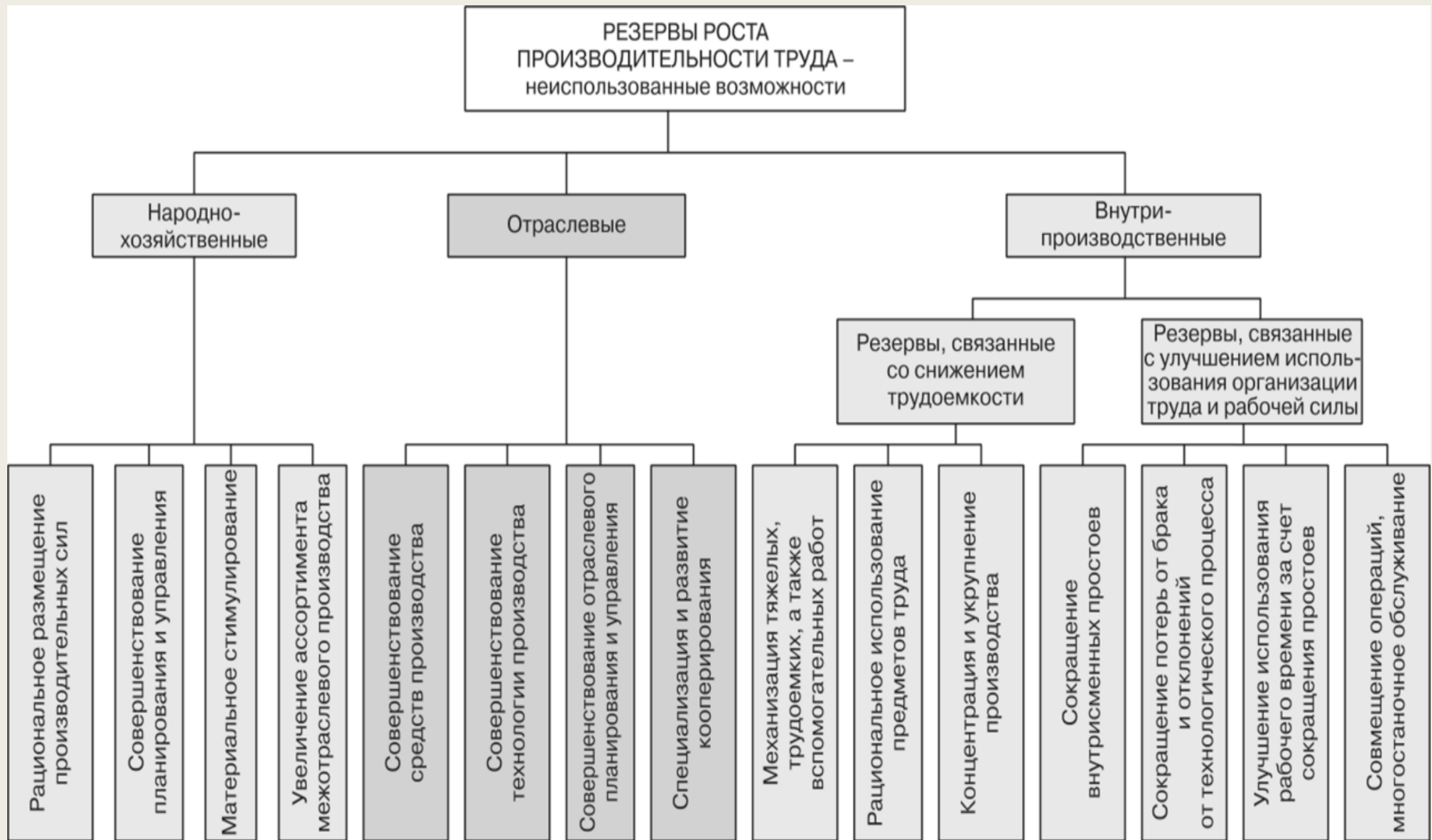
Эффективность труда во многом зависит от организации рабочих мест.

Организация рабочего места – это оснащение средствами и предметами труда, размещенными в определенном порядке.



Классификация факторов, влияющих на производительность труда





Качество труда персонала





Трудовая мотивация

Трудовая мотивация

- Трудовая мотивация — осознанное побуждение человека к труду путем воздействия на присущие ему мотивы труда. В основе этих мотивов лежит интерес как форма реализации потребностей.
- Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека действовать специфическим, целенаправленным образом; процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации или личных целей.
- Потребности — это требование организма (в широком понимании) чего-либо, нужда, нехватка, которая ощущается в виде психологического и физического дискомфорта. Возникший дискомфорт заставляет человека искать источник, с помощью которого можно избавиться от нужды, что автоматически доставляет удовольствие. Чем острее потребность, тем более негативные эмоции испытывает человек. В момент, когда приходит понимание, чего хочется на самом деле («опредмечивание»), рождается мотив.
- Мотивы — любые внутренние побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта.
- Осознанные обществом, социально-экономическими группами и отдельными людьми потребности выступают как интересы.
- Стимул — побуждение к действию, причиной которого является интерес как форма реализации потребностей.
- Стимулирование — это прежде всего внешнее побуждение, влияющее на поведение человека в сфере труда. Вместе с тем оно несет в себе и нематериальную нагрузку — позволяет работнику реализовать себя как личность. Оно выполняет экономическую, нравственную и социальную функции.
- Принято выделять три основных вида трудовой мотивации:
 - материальную;
 - социальную (моральную);
 - организационную (административную).
- Мотивация включает стимулирование, которое принято считать положительной мотивацией, и санкции, обычно относимые к отрицательной мотивации. Среди мотивов труда решающее значение принято придавать мотивам, связанным с материальной заинтересованностью. Именно они главным образом влияют на выбор профессии, места работы, определяют отношение к труду.
- Стимулы к труду органично включают последовательное осуществление во всех сферах жизни принципа социальной справедливости, усиления связи доходов работника с трудом (его затратами и результатами). Практически этот принцип реализуется посредством социальных гарантий.
- Экономическая функция выражается прежде всего в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, которое характеризуется ростом производительности труда и качества продукции, услуг.
- Нравственная функция определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный общественный климат. При этом важно обеспечить правильную и обоснованную систему стимулов с учетом традиций и исторического опыта.
- Социальная функция обеспечивается формированием социальной структуры общества через различный уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей. Кроме того, формирование потребностей, а в итоге и развитие личности также предопределяется организацией и стимулированием труда в обществе.
- Эффективность системы мотивов и стимулов труда зависит от того, насколько каждое из мероприятий по управлению трудом в отдельности и вся система в целом способствуют повышению социальной ценности и социального престижа высококвалифицированного, инициативного, добросовестного работника, укреплению материального благосостояния и социального благополучия трудящихся.

Теории мотивации



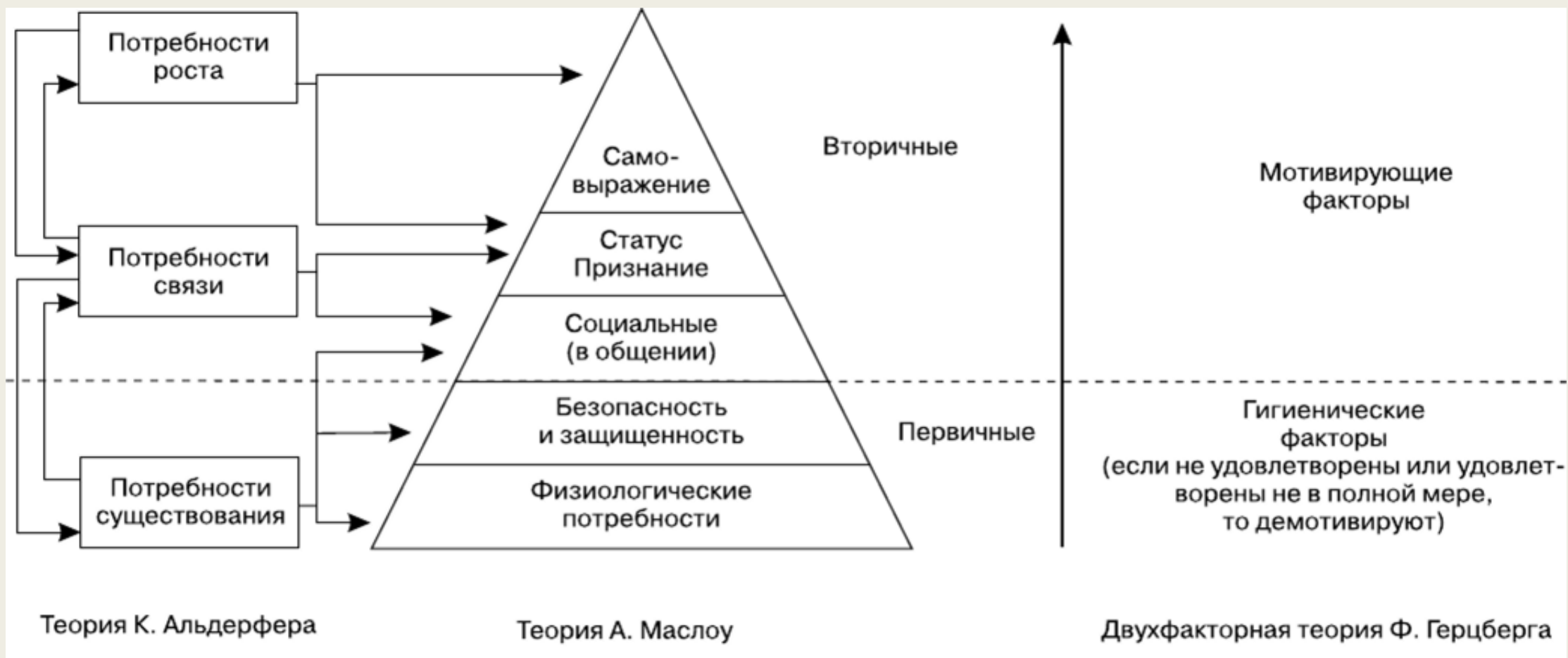
Школа поведенческих наук. Теория X и Теория Y Дугласа Мак-Грегора (американский социальный психолог)

- Для теории X характерен следующий взгляд на человека:
- 1. Средний человек от природы ленив, он старается избегать работы.
- 2. Ему не доставляет честолюбия, он не любит ответственности, безынициативен, предпочитает, чтобы им руководили.
- 3. Он безразличен к потребностям организации.
- 4. Он от природы противится переменам.
- 5. Нацелен на извлечение материальной выгоды.
- 6. Он доверчив, не слишком сообразителен – легкая добыча для шарлатана и демагога.
- По мнению Мак-Грегора, люди совсем не таковы от природы и им присущи противоположные качества, которые представлены в теории Y:
- 1. Люди не являются от природы пассивными и не противодействуют целям организации. Они становятся такими в результате работы в организации.
- 2. Люди стремятся к результатам, они способны генерировать идеи, брать на себя ответственность и направлять свое поведение на достижение целей организации – все это есть в людях.

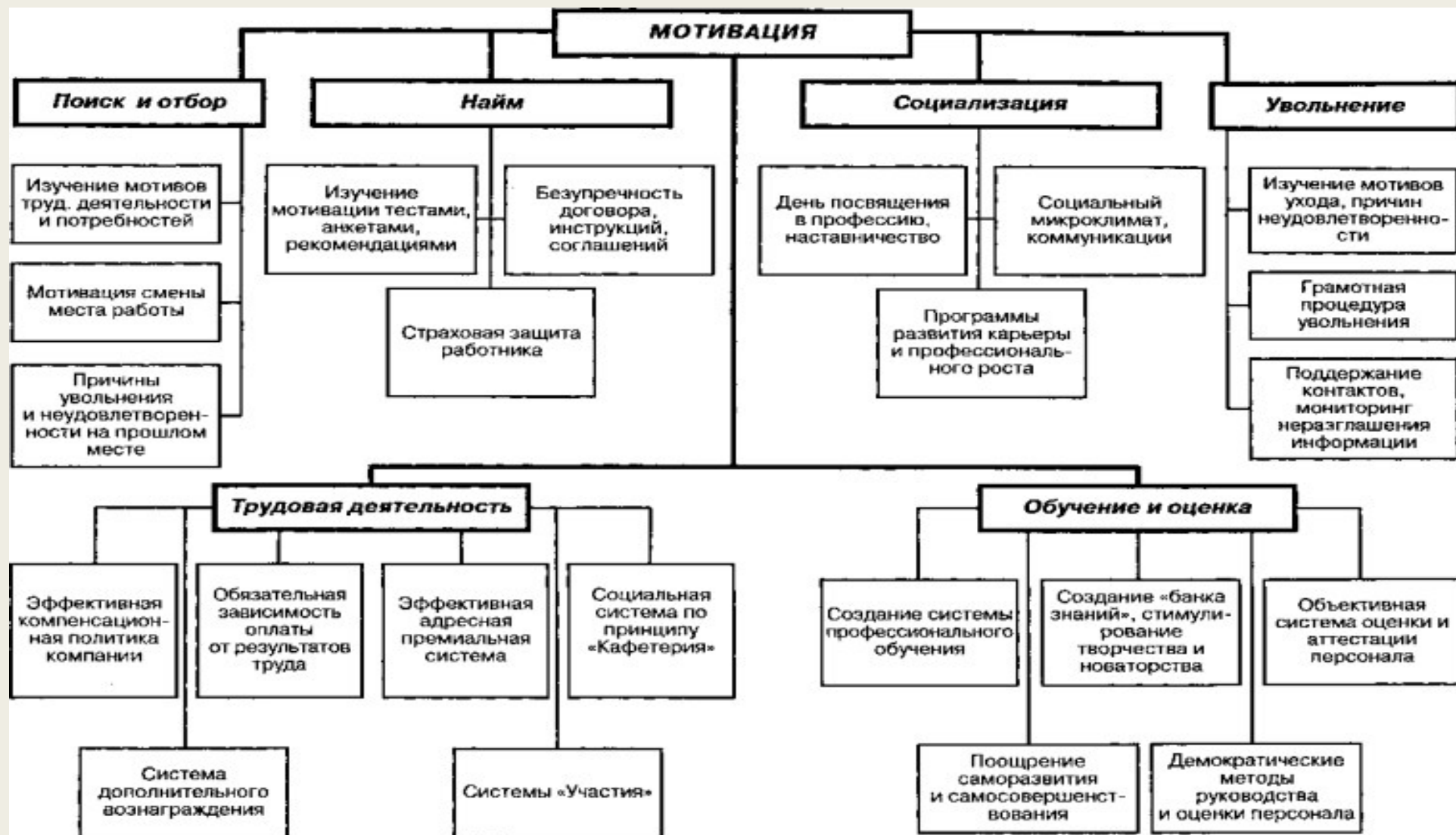


Теория X	Теория Y
<p>Большинство людей внутренне не приемлют работу, по возможности старается ее избегать Поэтому людей необходимо заставлять работать, используя угрозы и наказания Данные меры являются допустимыми потому, что большинство людей предпочитают, чтобы ими командовали или направляли, у них малый уровень привязаний, они хотят избежать ответственности и стремятся, прежде всего, к собственной безопасности</p>	<p>Стремление работать – естественное желание людей (такое же, как игра). Если люди осознают цели своей работы, то самоуправление и самоконтроль становятся столь же весомыми, как и внешнее управление. Осознание целей и вовлеченность в процесс исполнения зависит от вознаграждения Большая часть людей обладает способностями, воображением, изобретательностью и творчеством. Современные виды работ и их условия не предполагают использования большинства интеллектуальных возможностей людей.</p>

Сопоставление теорий мотивации К. Альдерфера, А. Маслоу, Ф. Герцберга



Трудовая мотивация



Затраты на персонал

Международная организация труда

Международная организация труда (МОТ, англ. International Labour Organization, ILO) — специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений. На 2012 год участниками МОТ являются 185 государств. С 1920 года штаб-квартира Организации — Международного бюро труда, находится в Женеве. В Москве находится офис Субрегионального бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

Первым поводом для создания МОТ послужили революции в России и ряде других Европейских стран. В целях противодействия стихийному разрешению возникающих в обществе противоречий взрывным, насильственным, революционным путём, организаторы МОТ решили создать международную организацию, призванную всемирно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать разрешению возникающих социальных проблем эволюционным мирным путём.

Международная стандартная классификация стоимости труда, принятая на 11-й Международной конференции статистиков труда в октябре 1966 г.

I. Прямая заработная плата:

1.1. Основная заработная плата повременщиков (включая также премии за ответственность, доплаты за грязь, опасность и неудобства, денежные компенсации за еду, сэндвичи и т.п., выплаты по системе гарантированной зарплаты, доплата по прожиточному минимуму и другие регулярные доплаты, рассматриваемые как прямые зарплаты и оклады).

1.2. Стимулирующие доплаты повременщикам;

1.3. Заработки сдельщиков (исключая сверхурочные доплаты);

1.4. Доплаты за сверхурочную работу, ночную смену и работу в выходной день.

II. Оплата неотработанного времени:

2.1. Ежегодный отпуск, другой оплачиваемый отпуск, включая отпуск за выслугу лет;

2.2. Государственные и другие признанные праздники;

2.3. Другое оплачиваемое время отсутствия (например, рождение или смерть членов семьи, женитьба служащих, функции номинальной должности, профсоюзная деятельность);

2.4. Выходное пособие, окончательный расчет, где они не считаются расходом на социальное обеспечение (в противном случае они квалифицируются по п. VI(V)).

III. Премииальные и денежные вознаграждения:

Международная стандартная классификация стоимости труда, принятая на 11-й Международной конференции статистиков труда в октябре 1966 г.

III. Премии и денежные вознаграждения:

3.1. Премия в конце года и сезонные премии;

3.2. Премии по участию в прибылях;

3.3. Дополнительные выплаты к отпуску сверх обычной оплаты отпуска и другие премии и денежные вознаграждения.

IV. Еда, питье, топливо и другие выплаты в натуральной форме.

V. Стоимость жилья для рабочих, предоставляемого работодателями:

5.1. Стоимость жилья — собственности учреждения;

5.2. Стоимость жилья, не являющегося собственностью учреждения (дотации, субсидии и т.п.);

5.3. Другие виды стоимости жилья.

VI. Затраты работодателей на социальное обеспечение:

6.1. Установленные законом выплаты на социальное обеспечение (по программам, охватывающим: старость, инвалидность и потерю кормильца; болезнь, материнство; производственные травмы; безработицу; пособия по многосемейности);

6.2. Выплаты по частным программам социального обеспечения и социальному страхованию по коллективному договору, контракту или необязательные (по программам, охватывающим: старость, инвалидность и потерю кормильца; болезнь, материнство; производственные травмы; безработицу; пособия по многосемейности);

Международная стандартная классификация стоимости труда, принятая на 11-й Международной конференции статистиков труда в октябре 1966

Г.

6.3. (а) Прямые выплаты служащим, связанные с их отсутствием на работе из-за болезни, материнства или производственной травмы, с целью компенсации потерь в зарплате; (б) другие прямые выплаты служащим, рассматриваемые как социальные страховые пособия;

6.4. Стоимость ухода за больными и медицинского обслуживания;

6.5. Выходное пособие и окончательный расчет, где они считаются расходом на социальное обеспечение.

VII. Стоимость профессионального обучения (включая также плату за обучение и другие выплаты за услуги инструкторов со стороны, учебных учреждений, за учебный материал, возмещение рабочим платы за обучение и т.п.).

VIII. Стоимость культурно-бытового обслуживания (отличная от зарплаты и окладов персоналу, обеспечивающему услуги, например амортизация ремонта и профилактики зданий и оборудования и другая стоимость, минус дотации, налоговые скидки и т.п., полученные от государственных властей и от рабочих. Капиталовложения, сделанные в течение года, исключаются):

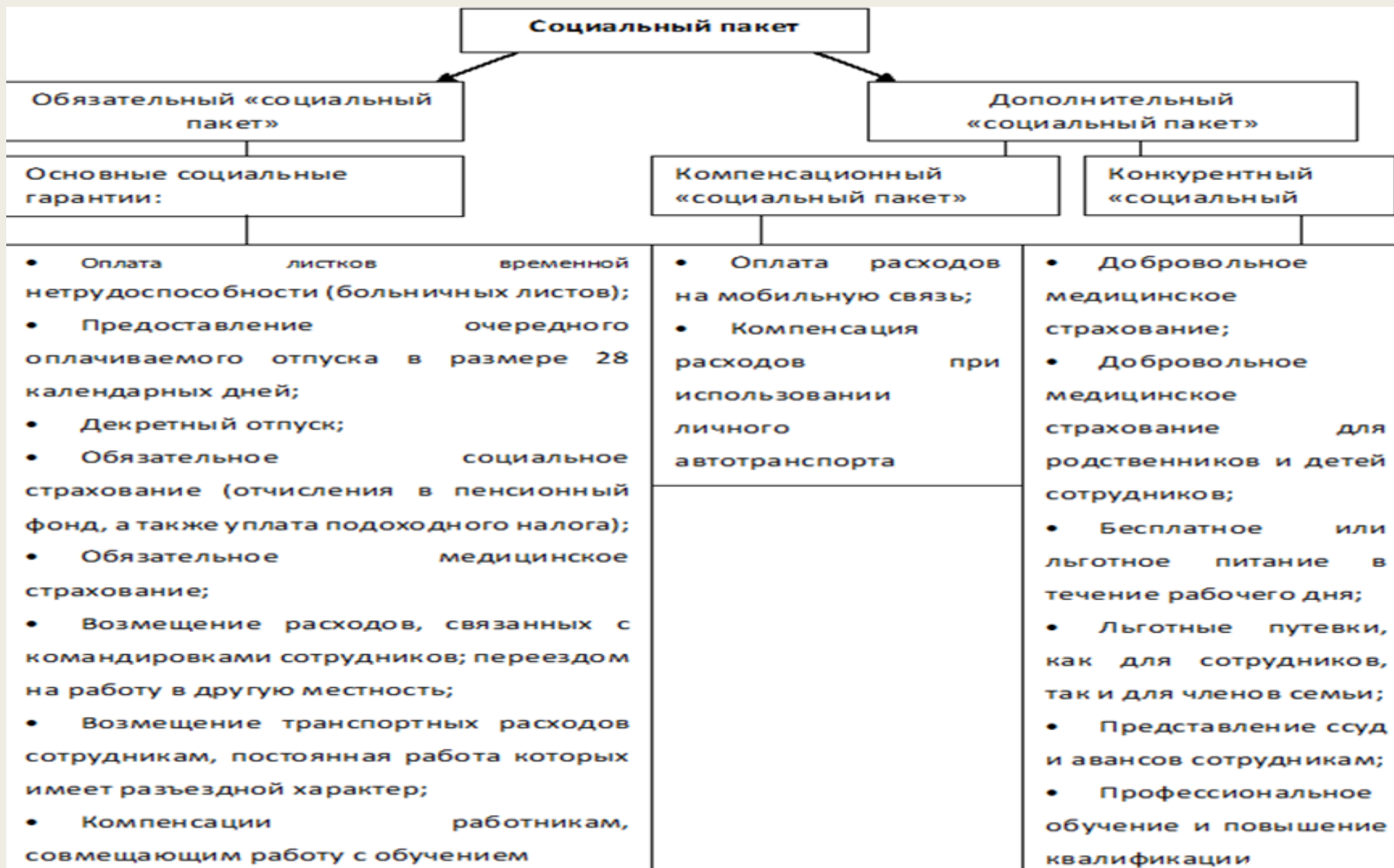
8.1. Стоимость содержания столовой на предприятии и другие услуги по питанию;

8.2. Стоимость образовательных, культурных, восстановительных и связанных с этим средств обслуживания и услуг;

8.3. Субсидии кредитным союзам и расходы на аналогичные услуги для работников.

IX. Прочие расходы на рабочую силу.

X. Налоги, рассматриваемые как стоимость труда.



Заработная плата

Уильям Петти (William Petty; 1623—1687) — английский статистик и экономист, один из основоположников классической политической экономии в Англии

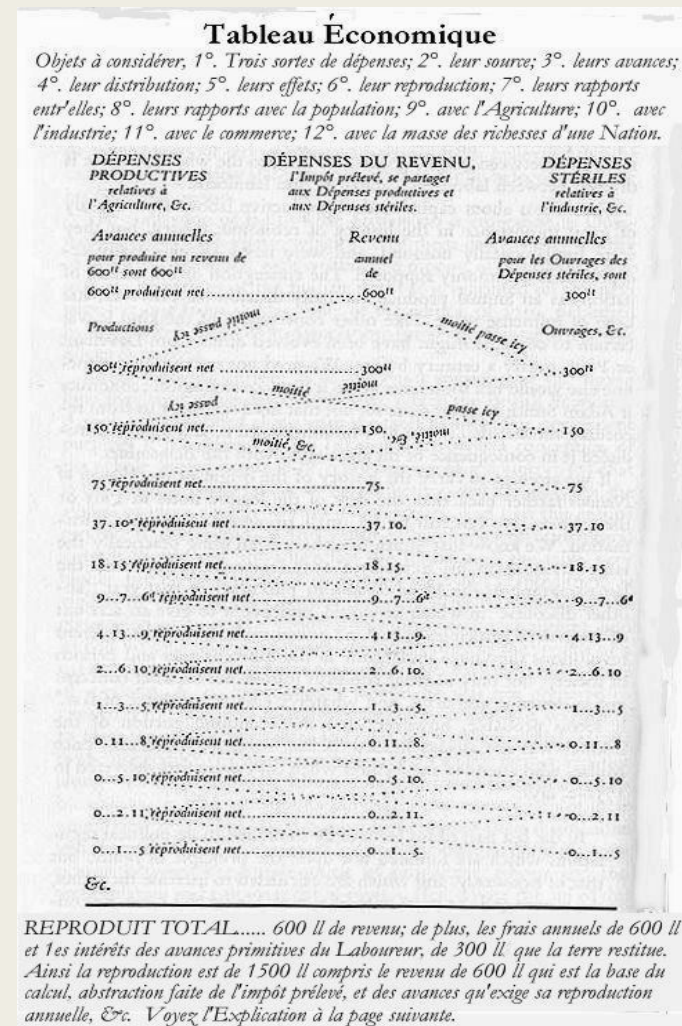


“Труд есть отец и активный принцип богатства, а земля — его мать”

- Утверждал, что торговля не является источником богатства, а недостаток населения — главный источник бедности страны.
- Вплотную подошел к созданию основ трудовой теории стоимости:
- ✓ различал внутреннюю стоимость (“естественную цену”) и рыночную цену товара;
- ✓ выявил зависимость между величиной стоимости и производительностью труда.
- Рассмотрел вопросы ренты, считая ее прибавочным продуктом, остающимся после возмещения издержек (заработной платы и семян).
- Ввел понятие *дифференциальной земельной ренты* по плодородию и местоположению.
- Выделял и денежную ренту, под которой понимал ссудный процент. Процент считал платой за неудобства кредитора, испытываемые при ссуде денег.
- Считал цену земли капитализированной рентой и предложил формулу ее подсчета как суммы годовых рентных платежей за период совместной жизни трех поколений людей.
- Заложил основы таких наук как демография и социальная статистика.
- Первым в Европе подсчитал объемы национального богатства и национального дохода Англии. Отсюда берет начало современная система национальных счетов.

Экономическая таблица (*Tableau économique*) Франсуа Кенэ (François Quesnay; 1694 – 1774; французский экономист, основоположник школы физиократов)

- Экономическая таблица (фр. *Tableau économique*) — работа французского экономиста Франсуа Кенэ, являющаяся одной из первых попыток описания общественного воспроизводства в целом. Считается, что именно Кенэ дополнил категориальный аппарат экономики термином «воспроизводство». Таблица, составленная учёным в 1758 году, основывается на установлении балансовых пропорций между натуральными, то есть вещественными, и стоимостными, то есть денежными, элементами производства.
- Кенэ выделил в общественном хозяйстве три группы агентов:
- фермеры и наёмные рабочие аграрного сектора, «производительный класс»,
- собственники земли — феодалы (к числу которых относился и король),
- промышленники, купцы, ремесленники и другие занятые не в сельском хозяйстве, «бесплодный класс».
- Согласно таблице, в рамках годового воспроизводственного цикла происходят пять актов обращения продукции и денег, предваряемых выплатой земельной ренты: фермеры уплачивают землевладельцам 2 миллиарда ливров. Затем происходит сам процесс обращения:
- собственники покупают у фермеров продукты питания на сумму 1 млрд. ливров. Фермеры получают миллиард обратно, и эта сумма, как 1/5 годового продукта выводится из обращения;
- собственники на второй миллиард ренты покупают у «бесплодного» класса изделия промышленности;
- «бесплодный» класс на полученный миллиард покупает у фермеров продукты питания. Фермеры получают ещё один миллиард, и ещё одна пятая часть годового продукта выводится из обращения;
- фермеры покупают у «бесплодного» промышленных изделий на 1 миллиард. Изделия заменяют те инструменты и материалы, стоимость которых вошла в стоимость произведённого годового продукта;
- «бесплодный» класс покупает на этот миллиард сырьё у фермеров.



Заработная плата

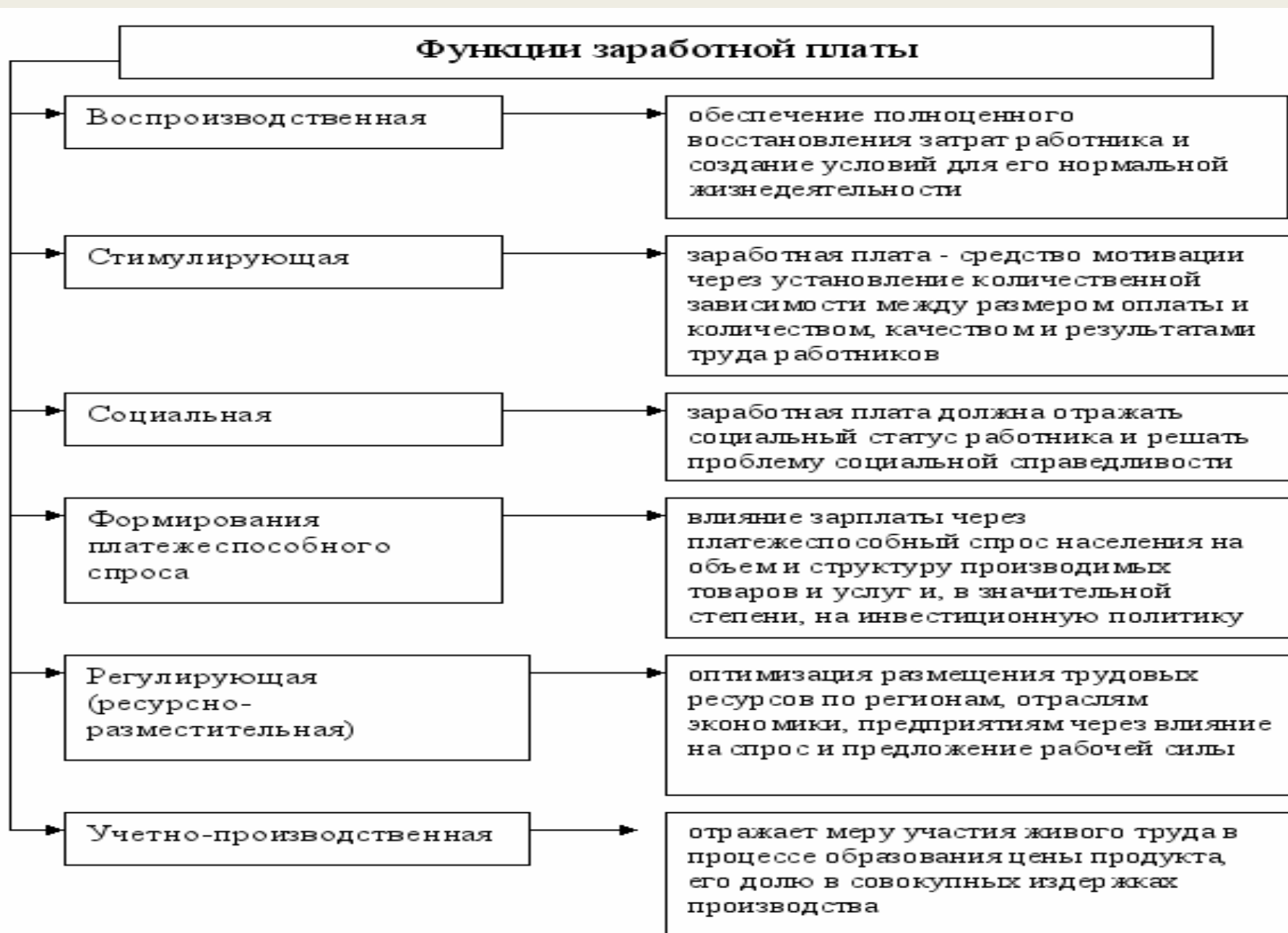
- 1. Основными факторами производства (экономическими ресурсами) являются труд, капитал, земля, включая природные ресурсы, и предпринимательская деятельность. Экономические ресурсы предоставляются в пользование их владельцами — домашними хозяйствами — в обмен на доходы по ценам, складывающимся на основе спроса и предложения.
- 2. Общая величина доходов факторов производства — сумма доходов факторов производства — характеризует объем средств, из которых выплачиваются доходы факторов производства. Соответственно добавленная стоимость или национальный доход по факторам производства представляют собой образованные в процессе производства факторные доходы.
- 3. Плата за рабочую силу образует трудовой доход, плата за капитал — доход от собственности на здания, оборудование и т.п., плата за землю и природные ресурсы — ренту, предпринимательский доход (прибыль, приравненные к ней и смешанные доходы) — плату за применение предпринимательских способностей, процент — плату за заемные денежные средства.
- 4. При определении объема производства, технологии и используемых ресурсов, в том числе рабочей силы и уровня ее оплаты, предприятия руководствуются зависимостями, описываемыми производственной функцией. На основе производственной функции, данных об объемах выпуска, количестве и ценах используемых ресурсов принимаются решения о способах производства и использовании тех или иных ресурсов, обеспечивающих максимально допустимое их увеличение, при котором рост издержек на дополнительные ресурсы меньше размера получаемого от них дополнительного дохода.
- Критерием принятия решения об использовании факторов производства является предельный доход предприятия, определяемый приростом дохода от применения дополнительной единицы какого-либо фактора производства. Предельная доходность труда при этом определяется предельным доходом предприятия, умноженным на предельный продукт труда — прирост выпуска продукции при использовании дополнительных трудовых ресурсов. Из этого вытекает, что увеличение заработной платы зависит от прироста выпуска продукции, связанного с затратами труда, и прироста дохода от выпуска дополнительной единицы продукции.
- Указанные обстоятельства тесно связаны с производительностью труда. Если прирост продукции от привлечения дополнительных работников больше средней выработки по предприятию, производительность труда повышается, и наоборот.
- 5. Размер оплаты труда в целом по экономике зависит от затрат на воспроизводство рабочей силы, совокупного спроса на нее и ее предложения. При этом средняя реальная заработная плата за длительные периоды времени определяется повышением производительности труда на основе роста его капиталовооруженности.
- 6. При проектировании производства предприятиям приходится выбирать, что лучше использовать — меньше труда при увеличении капитала, или наоборот. В долговременном периоде происходят взаимосвязанные процессы роста производительности труда и заработной платы на основе увеличения капиталовооруженности труда и замещения труда капиталом, что оказывает влияние на величину спроса на труд и уровень его оплаты.

Заработная плата

- 1. Заработная плата как категория рыночной экономики представляет собой стоимость (цену) рабочей силы, т.е. стоимостное выражение объективно требуемого объема жизненных средств для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства. Развитие рыночных отношений предопределяет реальное существование этих средств только в стоимостной форме, как средств, объективно определяющих стоимость потребленной рабочей силы в издержках производства.
- 2. Цена рабочей силы, выступающая в форме заработной платы, может отклоняться от стоимости — затрат на воспроизводство рабочей силы — под влиянием экономической конъюнктуры на рынке труда, спроса и предложения конкретных видов рабочей силы, отличающихся своим профессионально-квалификационным уровнем. Заработная плата призвана выполнять в рыночной экономике воспроизводственную, стимулирующую и регулирующую функции.
- 3. Заработная плата тесно связана с ценами на потребительские товары и услуги. Чем они выше, тем ниже при том же абсолютном уровне оплаты ее реальное содержание, снижение уровня цен и тарифов на услуги обеспечивает рост реального содержания заработной платы. Следовательно, меры политики заработной платы и доходов граждан призваны учитывать уровень и динамику цен на потребительские товары и услуги.
- 4. Реформирование организации заработной платы при переходе к рыночным отношениям на основе величины стоимости (цены) рабочей силы не означает отказа от обеспечения связи размеров оплаты с количественными и качественными затратами и результатами труда.
- 5. Понимание экономической природы заработной платы как стоимости (цены) рабочей силы предполагает, что ее уровень должен быть ориентирован на соответствие прожиточному минимуму и потреблению на уровне минимального потребительского бюджета.
- 6. Реформирование заработной платы в России в процессе перехода к рыночной экономике, методы преобразований в сфере оплаты труда привели к возникновению проблем, решение которых следует признать крайне необходимым. Среди них — падение реальной заработной платы, перекосы в оплате труда по отдельным отраслям экономики и промышленности, а также по профессионально-квалификационным группам работников, систематические задержки выплаты начисленной заработной платы, снижение значимости заработной платы в доходах населения.
- 7. Негативные моменты в организации и регулировании заработной платы как основного источника формирования доходов населения — результат ошибочных представлений о том, что государство не должно вмешиваться в этот процесс. В этой связи весьма актуальной в политике оплаты труда и доходов населения является необходимость рационального сочетания государственного и коллективно-договорного их регулирования посредством построения и применения тарифной системы оплаты труда, использования форм и систем оплаты труда и поощрительных выплат за высокие количественные и качественные результаты труда.

Заработная плата

- В общем виде исходной базой, определяющей размер оплаты труда на каждом этапе развития общества, являются затраты на воспроизводство рабочей силы, обеспечивающие признаваемый нормальный уровень потребления работников и членов их семей. Заработная плата формируется на этой основе с использованием механизма спроса и предложения.
- Базой роста реальной заработной платы является увеличение производительности труда. Решающее значение для повышения производительности труда имеет рост его вооруженности основными фондами, связанный с взаимозаменяемостью труда и капитала. Одновременно увеличение капитала увеличивает спрос на труд.
- Заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной и натуральной форме, получаемых работниками за фактически выполненную работу, а так же за периоды, включаемые в рабочее время.
- Под номинальной заработной платой понимают сумму денег за выполненную работу.
- Реальная заработная плата определяется количеством товаров и услуг, которое работник может приобрести на номинальную заработную плату.



Принципы организации заработной платы

Дифференциация заработной платы в зависимости от количества и качества трудового вклада работника, содержания и условий труда

Индексация ставок и окладов по мере инфляционного роста цен, а также повышение заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции и с ростом эффективности деятельности предприятия

Равная оплата за равный труд в пределах одного предприятия и обоснование дифференциации уровней оплаты труда между предприятиями и отраслями

Запрещение любых форм дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы

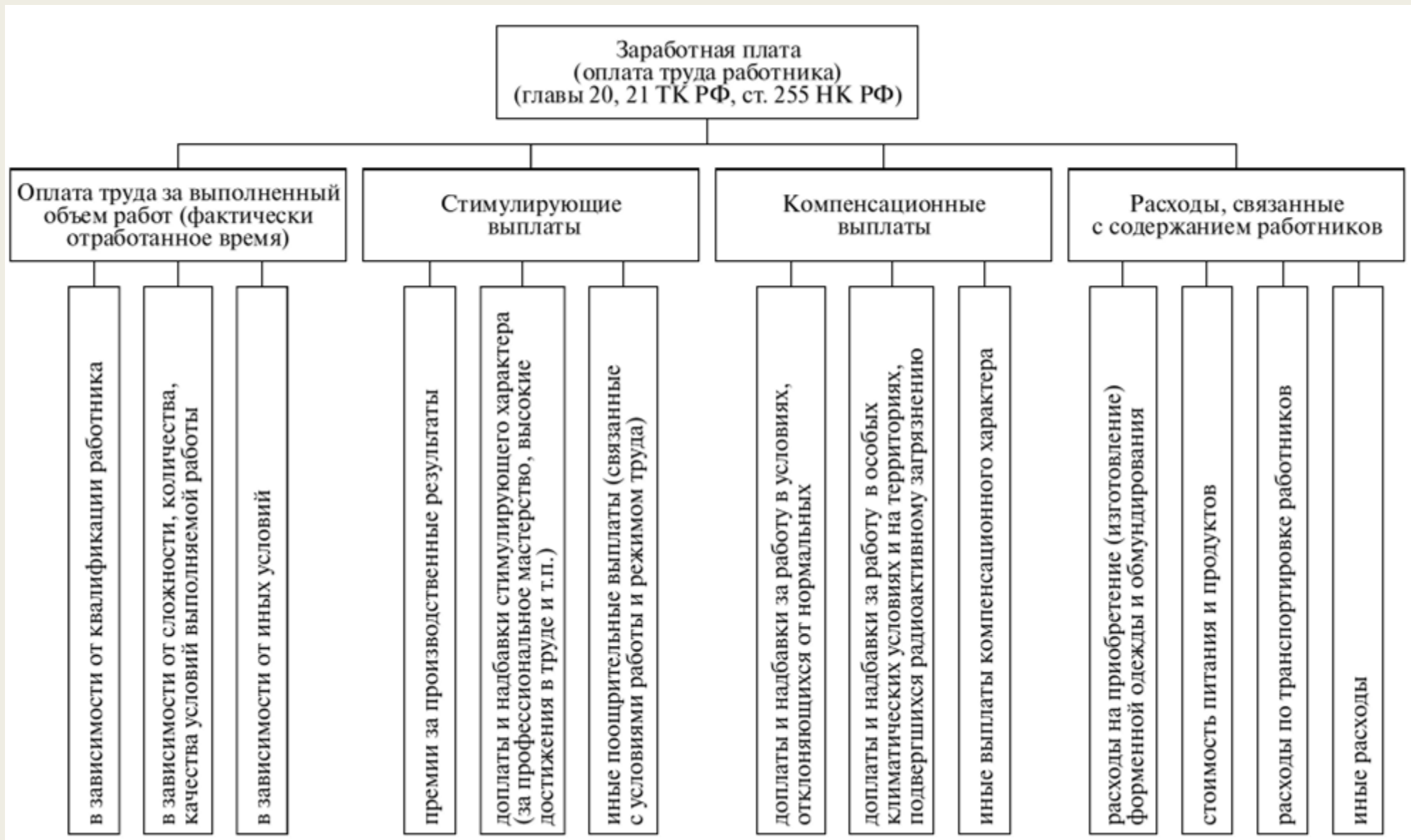
Учет воздействия рынка труда, соотношения спроса и предложения на труд, а также анализ уровней заработной платы в конкурирующих компаниях

Государственное и региональное регулирование заработной платы путем установления социальных стандартов, разработки и утверждения законодательных и нормативных актов, регулирующих отношения между наемными работниками и работодателями

Соблюдение пропорций при распределении дохода предприятия на цели потребления и накопления

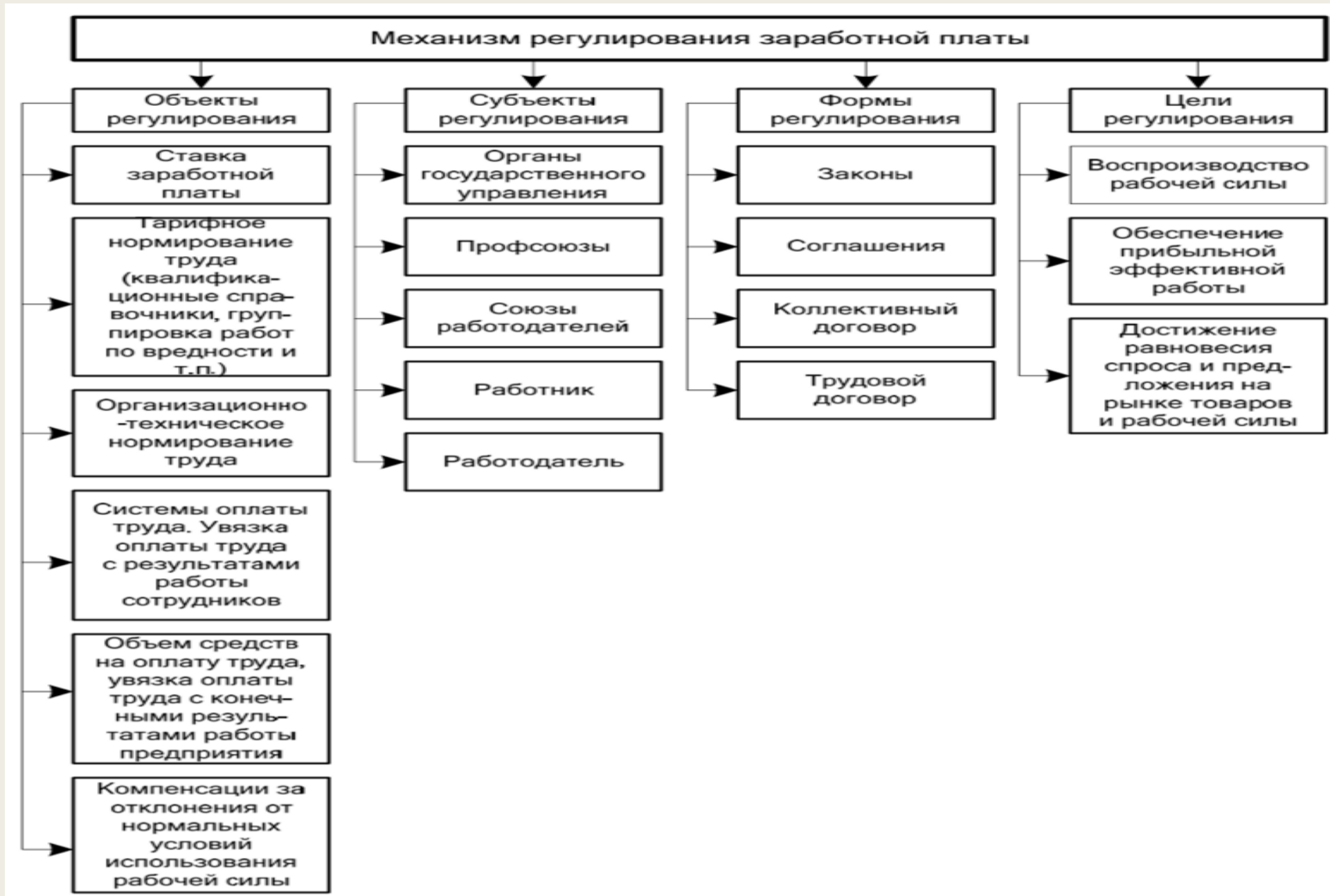
Обеспечение логичности, простоты и доступности понимания форм и систем оплаты труда работниками

Сочетание экономических интересов работников и работодателей на основе договорного регулирования условий оплаты труда и развитие социального партнерства



Фонд оплаты труда



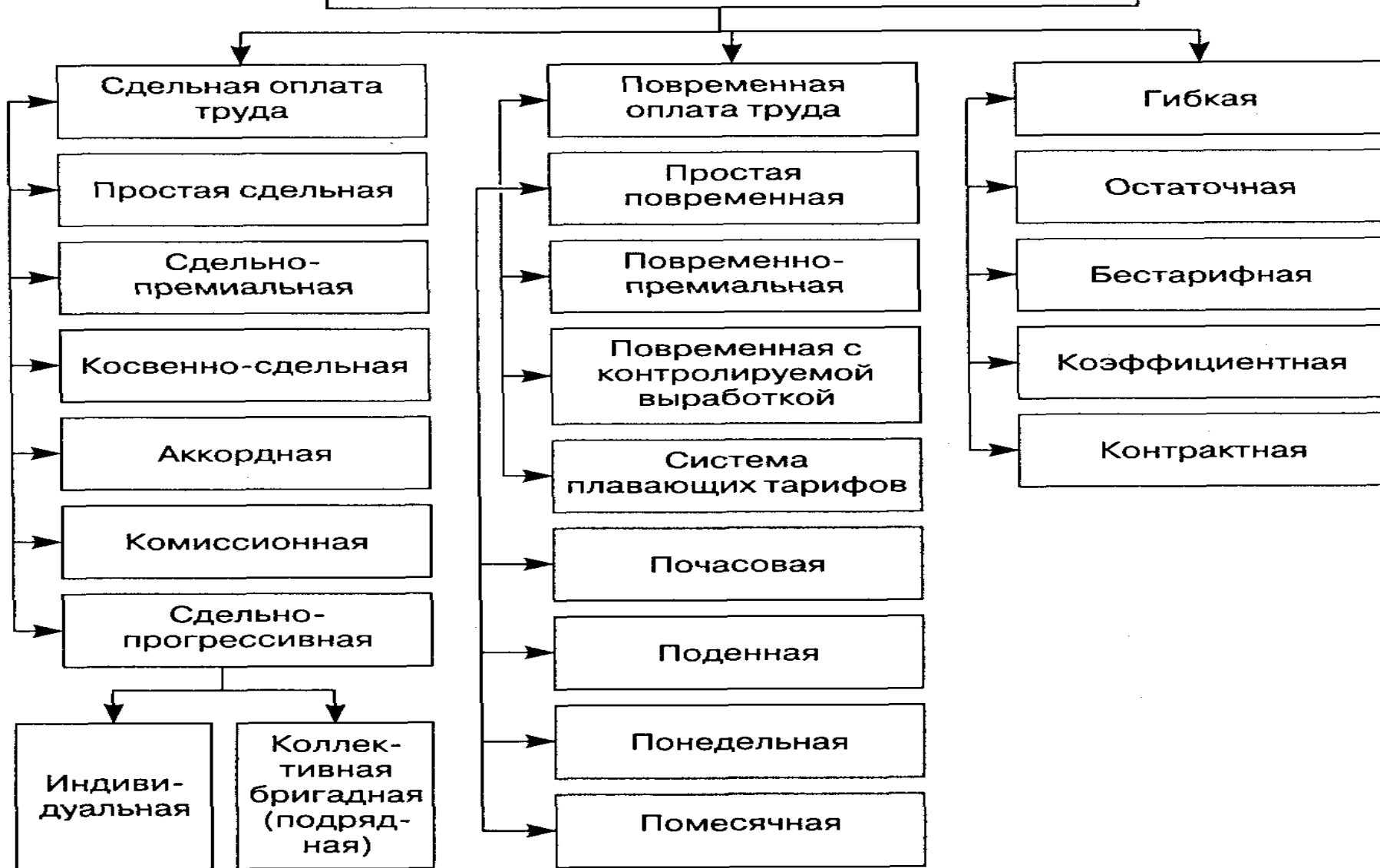


Формы и системы оплаты труда

Формы и системы оплаты труда

- Система – это совокупность правил оплаты труда. Форма – это одно из этих правил.
- Ст. 131 ТК РФ закрепляет две формы, в которых может быть оплачен труд:
- Денежная – производится в рублях.
- Неденежная – натуральная — выплачивается в любом незапрещенном законом вещественном или невещественном виде. Размер натуральной части не более 15 % от всей зарплаты лица.
- Система оплаты труда – это документально оформленная «инструкция» о том, как начислять заработную плату сотруднику за конкретно отработанный период, содержащая полный перечень параметров начисления и удержания денежных средств.
- Работодатель в зависимости от характера хозяйственной деятельности с помощью заработной платы может повысить выработку и/или снизить издержки. Для этого надо выбрать рациональные системы оплаты труда.

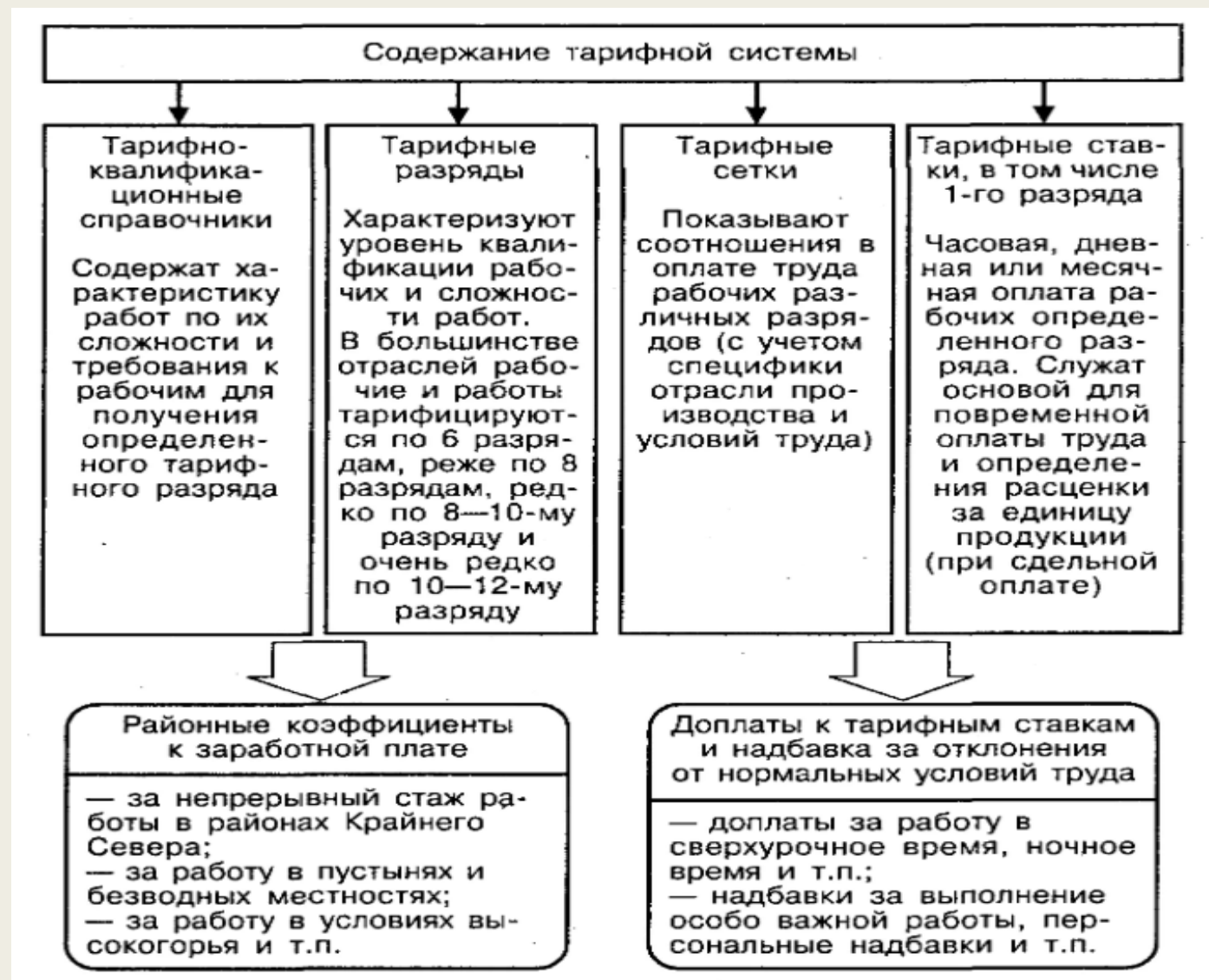
ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



Системы оплаты труда

- Сдельная – оплата за каждую единицу продукции, выполненный объем.
- Повременная – оплата за отработанное нормативное время, которое предусмотрено тарифной системой.
- Сдельно-премиальная – премия предусмотрена как дополнительная оплата за выполнение и перевыполнение.
- Косвенно-сдельная – оплата труда вспомогательных работ, обслуживание ремонт.
- Аккордная – оплата за весь объем, как правило, время не учитывается.
- Сдельно-прогрессивная – оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке всех норм - по повышенным расценкам.
- Подрядная – заключается договор подряда, где оговариваются все условия выполнения работ и их оплата.
- Бестарифная – доля работника в фонде оплаты труда предприятия или его подразделения.
- Контракт – форма договора трудовых отношений определяемых между нанимателем и работником на определенный в контракте срок, а так же все условия работы и ее оплаты на протяжении этого срока.

Тарифная система



Тарифная система

- 1. Посредством тарифной оплаты решаются задачи учета качественных различий в труде при дифференциации заработной платы: его сложности, квалификации работников, условий, в которых осуществляется трудовой процесс, в том числе тяжести, вредности для здоровья, непривлекательности труда. Как фактор, или показатель, качества труда учитывается также его значимость на уровне общества или более низких уровнях — отраслевом, внутриотраслевом, уровне предприятия или организации. Учет качественных различий в труде имеет целью обеспечить равную оплату за равный труд, независимо от специфики содержания конкретных видов труда, и осуществляется через тарифную систему.
- 2. Тарифную систему образует совокупность нормативных документов федерального, регионального и других уровней, с помощью которых осуществляется регулирование оплаты труда по категориям работников и профессионально-квалификационным группам; отраслям, подотраслям, производствам и видам деятельности; сложности и условиям труда; регионам страны.
- 3. Тарифная система включает следующие основные элементы, тарифные сетки, тарифные ставки (ставки оплаты) и тарифно-квалификационные справочники, применяемые для оплаты труда рабочих, должностные оклады и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, применяемые при их оплате, а также районные коэффициенты к заработной плате, устанавливаемые для обеих категорий работников — рабочих и служащих; Единую тарифную сетку по оплате труда работников бюджетной сферы, принципы которой могут быть применены и в других сферах экономики Кроме того, в тарифную систему входят различного рода доплаты и надбавки тарифного характера к основной заработной плате.
- 4. Тарифные сетки предназначены регулировать дифференциацию тарифных ставок по сложности труда и квалификации работников посредством применения тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.
- 5. Тарифные ставки определяют размер оплаты труда работников по разрядам в единицу времени (час, день, месяц). Они устанавливаются в виде фиксированных величин и дифференцируются с учетом сложности, интенсивности, условий труда и его значимости.
- 6. Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ТКС) — нормативный документ общегосударственного значения, предназначенный для тарификации труда, включая тарификацию работ и тарификацию рабочих. *Тарификация работ* — это определение разряда их сложности; *тарификация рабочих* — определение разряда их квалификации. Тарификация работ и рабочих осуществляется в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик ТКС по конкретным профессиям рабочих. Тарифно-квалификационные характеристики профессий сгруппированы в разделы по производствам и видам работ. Совокупность этих разделов представляет собой Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), Тарифные сетки и тарифные ставки применяются в сочетании с ЕТКС работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, которые целесообразно рассматривать как документы общегосударственного значения при тарификации работников.
- 7. Соответствие работников определенной профессии (должности) разряду оплаты определяется на основе тарификации рабочих и аттестации служащих. В этих целях на предприятиях и в организациях создаются квалификационные и аттестационные комиссии.
- 8. Применение к основной части заработной платы доплат и надбавок тарифного характера связано с необходимостью учитывать при оплате труда дополнительные трудовые затраты работников, носящие достаточно постоянный характер и обусловленные спецификой отдельных видов труда.

Пример. Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетных организаций, финансируемых из бюджетов регионального и муниципального уровней с 1 января 2009 г.

Разряд	Тарифный коэффициент	Месячная тарифная ставка (руб.,коп.)
1	1	4330
2	1,04	4503
3	1,09	4720
4	1,142	4945
5	1,268	5490
6	1,407	6092
7	1,546	6694
8	1,699	7357
9	1,866	8080
10	2,047	8864
11	2,242	9708
12	2,423	10492
13	2,618	11336
14	2,813	12180
15	3,036	13146
16	3,259	14112
17	3,51	15198
18	4,5	19485

Новая система оплаты труда (НСОТ)

- Правительство РФ 05 августа 2008 года приняло Постановление, согласно которому с 1 декабря 2008 года работники бюджетной сферы, относящиеся к определенным отраслям, и прежде всего, к образовательной, переходят с ЕТС на НСОТ. В этом документе освещены общие вопросы, касающиеся нового подхода к системе трудового вознаграждения в бюджетных отраслях. В ст. 144 ТК РФ освещен порядок документального регламентирования системы оплаты и других условий труда на каждом уровне распределения бюджетных средств.
- В соответствии с принципами НСОТ размер заработной платы напрямую зависит от результативности труда специалиста за определенный период времени. Материальное поощрение получают сотрудники на основании решения руководителя за достижение определенных показателей (объем и качество) при решении поставленных трудовых задач.
- Из чего складывается заработная плата:
 - базовый оклад;
 - компенсационные выплаты в соответствии с законом и коллективным договором;
 - стимулирующие выплаты на основании трудового договора (эффективного контракта) или локальных нормативных актов.
- При установлении базовых окладов руководителям необходимо ориентироваться на решения правительства, принятые по этому вопросу на федеральном уровне (по квалификационным подгруппам).
- Компенсационные выплаты чаще всего призваны возместить отсутствие нормальных условий труда. Стимулирующие выплаты начисляются для мотивации повышения качества труда.
- НСОТ получила как положительные, так и отрицательные отзывы. Многие утверждают, что новая система не улучшила положения рядовых работников бюджетной сферы, так как решение о распределении фонда оплаты полностью перешло в ведение руководства.

Сравнительный анализ НСОТ и системы оплаты труда на основе ЕТС (на примере формирования заработной платы учителей общеобразовательных учреждений)

Критерии	Система оплаты труда	
	Система на основе ЕТС	НСОТ
Применяемая модель для формирования оплаты труда	ЕТС, включающая в себя 18 разрядов	Базовый оклад + повышающий коэффициент
Формула формирования заработной платы	$ЗП = \text{Тариф по ЕТС} + \text{доплаты} + \text{премии}$	$ЗП = \text{Базовый оклад} + \text{повышающий коэффициент} + \text{компенсационные выплаты} + \text{стимулирующие выплаты.}$
Гарантированный уровень оплаты труда	Минимальная/максимальная «тарифная заработная плата» по ЕТС	Базовый оклад (установленный учреждением) + повыш. коэффициенты
Стимулирующий фонд	25% от тарифного фонда	$СТ = ФОР - \text{гарантируемый уровень оплаты труда}$
Фонд оплаты труда	$ФОР = \text{Тарифный фонд} + \text{надтарифный фонд}$	В соответствии с финансированием
Нормативно – правовое обеспечение	Коллективный договор; приказы директора по тарификации; Положение о стимулировании работников	Коллективный договор; Положение об оплате труда работников образ. учреждения; трудовое соглашение с работником
Участие общественности в распределении стимул. выплат	Согласование с профсоюзной организацией	Согласование с проф. организацией, согласование с общественностью

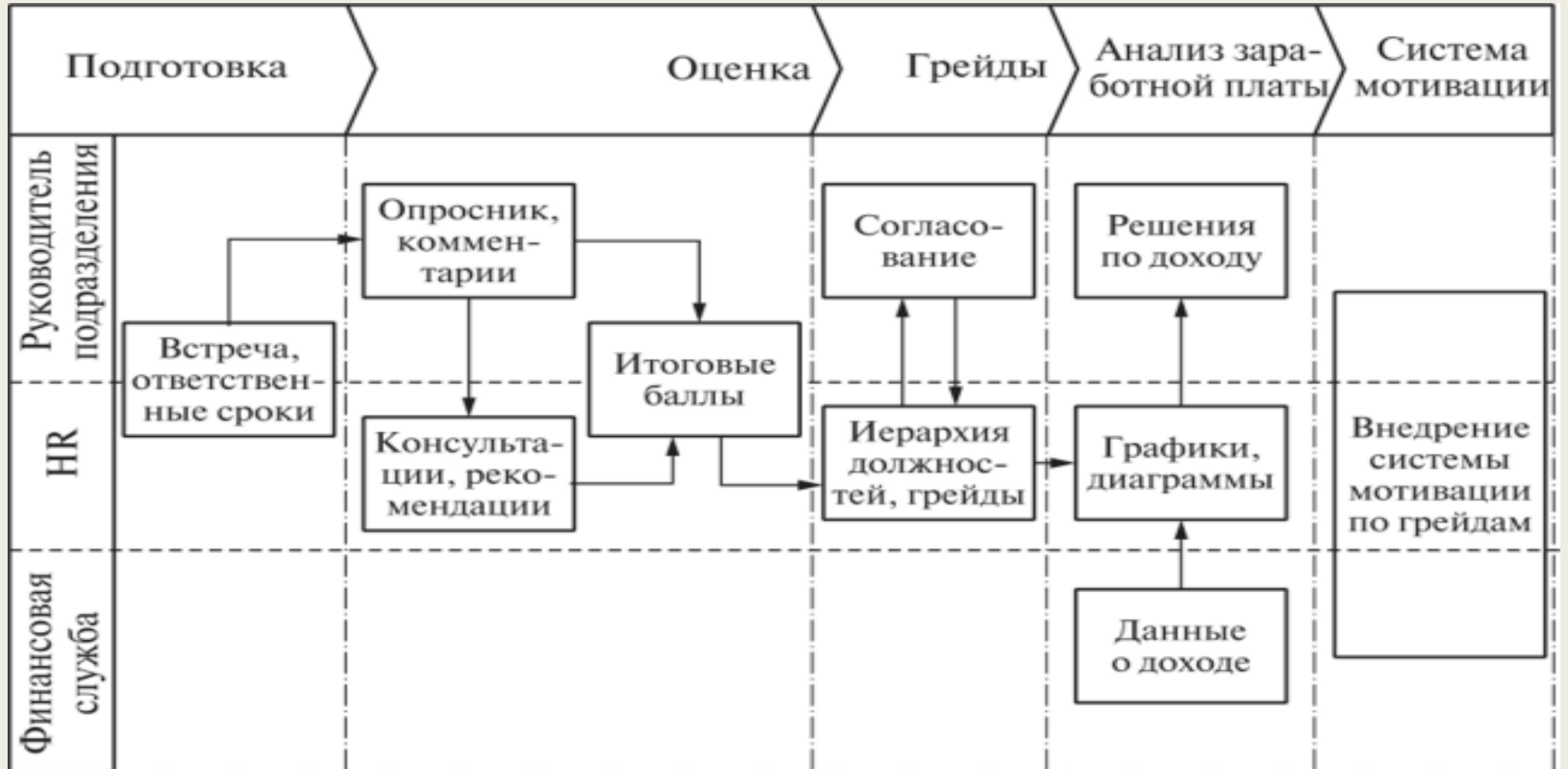
Грейдинговая система оплаты труда

- На сегодняшний день система грейдов — это наилучшая и единственно оправданная система начисления должностных окладов на основе балльно-факторного метода и матрично-математических моделей. Автором этой методики является американский ученый Эдвард Хей. Поэтому иногда ее называют «зарплатомер по Хею». Нарастание популярности и спроса на методы грейдов обусловлено тем, что они прошли испытание временем.
- Грейдинг (от англ. *grading*) — классификация, сортировка, упорядочивание.
- Грейдирование — это позиционирование должностей, то есть распределение их в иерархической структуре предприятия в соответствии с ценностью данной позиции для предприятия.
- На сегодняшний день в практику внедряются следующие системы грейдов и их модификации в зависимости от степени сложности.
- Первая степень сложности — система ранжирования должностей по степеням сложности. Она не требует математических расчетов и может быть внедрена топ-менеджерами компании после их предварительной подготовки. Ничего общего с оригинальной версией системы грейдов она не имеет. Но некоторые консультанты массово внедряют ее на российских и украинских предприятиях малого и среднего бизнеса.
- Вторая степень сложности — это система Эдварда Хея, которая действительно основана на балльно-факторных методах. Но это не оригинальный вариант, а система грейдов, которую американские консалтинговые компании модифицировали под рынок стран СНГ. Ее версию (с некоторыми упрощениями для облегчения восприятия) мы и изложим в этой публикации далее. Приблизительно такой вариант можно внедрить в фирмах с небольшим штатом.
- Третья и четвертая степень сложности — это настоящие оригинальные системы грейдов, которые, несмотря на свою копирайтерскую защищенность, нашли свой выход на рынки России и Украины. Эти системы основаны не только на балльно-факторном методе, но и на правильных, сложных математических расчетах веса, шага, на матрицах, профильно-направляющих таблицах, графиках и самое главное — на точном и последовательном соблюдении этапов методологии.

Сравнительный анализ тарифной и грейдинговых систем оплаты

Тарифные системы	Системы грейдов
<p>1. Построены на основе оценки профессиональных знаний, навыков и стажа работы</p>	<p>1. Предусматривает более широкую линейку критериев, включающую такие показатели оценки должности, как:</p> <ul style="list-style-type: none"> — управление; — коммуникации; — ответственность; — сложность работы; — самостоятельность; — цена ошибки и другие
<p>2. Должности выстраиваются по нарастающему принципу</p>	<p>2. Грейдинг допускает пересечение частей двух близлежащих грейдов. В результате этого рабочий или мастер низшего грейда благодаря своему профессионализму может иметь более высокий должностной оклад, чем, например, специалист по охране труда, находящийся в грейде рядом стоящего высшего порядка</p>
<p>3. Иерархическая структура тарифной сетки основана на минимальной зарплате, умноженной на коэффициенты (межразрядные, межотраслевые, междолжностные и межквалификационные)</p>	<p>3. Структура грейдов построена только на весе должности, которая просчитывается в баллах</p>
<p>4. Все должности выстраиваются по строгому нарастанию вертикали (от рабочего до управленца)</p>	<p>4. Должности размещаются только по принципу важности для компании</p>

Грейдинговая система оплаты труда



Пример грейдинговой системы оплаты труда

№ грейда	Кол-во баллов	Подразделение предприятия	№ должностной карточки	Должность	Категория персонала	Размер заработной платы			Премия, %
						Минимум	Среднее	Максимум	
1	8-25	Производство	12	Уборщица	Обслуживающий	470	520	570	10
2	26-45	Производство	7	Рабочий	Рабочие	550	625	700	30
3	46-65	Администрация	9	Секретарь	Служащие	600	700	800	30
4	66-80	Производство	6	Мастер	Специалисты	900	1000	1100	35
		Бухгалтерия	8	Бухгалтер-экономист	Специалисты	800	900	1000	20
5	81-100	Юридический отдел	10	Юрист	Специалисты	1100	1200	1300	30
			4	Аналитик-контролер	Специалисты	1000	1100	1200	30
6	101-135	Производство	21	Руководитель технического отдела	Специалисты	1300	1400	1500	35
			26	Главный инженер	Специалисты	1200	1300	1400	40
7	136-170	Бухгалтерия	15	Главный бухгалтер	Специалисты	1600	1700	1800	40
		Служба персонала	18	Руководитель HR-отдела	Специалисты	1500	1600	1700	40
		Отдел кадров	11	Начальник отдела кадров	Специалисты	1400	1500	1600	30
8	171-190	Администрация	19	Директор службы персонала	Управленческий	2500	2600	2700	40
			24	Финансовый директор	Управленческий	2300	2400	2500	40
			16	Директор по стратегическим проектам	Управленческий	2100	2200	2300	40
9	191-240	Администрация	13	Генеральный директор	Управленческий	2800	3000	3200	40

Кадровая политика

Система работы с персоналом организации



Кадровая политика организации

- это система научно обоснованных целей, задач, ориентиров, приоритетов, потребностей, принципов, методов, определяющих содержание, формы управления персоналом на различных этапах жизнедеятельности организации.
- Кадровая политика неразрывно связана с методологией и концепцией управления персоналом, исходит из их теоретических требований, интегрирует управленческие знания, накопленный прошлый и настоящий отечественный и зарубежный практический опыт работы с персоналом. Кадровая политика определяет основное содержание программы набора, отбора, расстановки, подготовки и переподготовки персонала организации, но не сводится к ней. Она отражает тенденции изменения интересов и потребностей, установок, ценностей и мотивации сотрудников организации, которые определяют деятельность человека.
- Кадровая политика организации является составной частью общей стратегически ориентированной политики организации. Ее целью является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда. В своей основе эта политика осуществляется кадровыми службами организации, которые вырабатывают соответствующую программу и реализуют ее.

Кадровая политика



Этапы кадровой политики

- 1) разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей;
- 2) организационно-штатная политика - планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения;
- 3) информационная политика - создание и поддержка системы движения кадровой информации;
- 4) финансовая политика - формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;
- 5) политика развития персонала - обеспечение программы развития, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации;
- 6) оценка результатов деятельности - анализ соответствия кадровой политики стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.

Антикризисная кадровая политика

- Антикризисная кадровая политика - это кадровая политика организации, включающая деятельность по долгосрочному, среднесрочному и текущему прогнозированию, научному предвидению будущего, реальных возможностей его достижения. Подобная политика фокусирует внимание на проблемах, определяет приоритеты и ориентиры.
- Она может характеризоваться различными признаками: выжидания, осмотрительности, осторожности, агрессивности, мобильности, гибкости, адаптивности, ориентации на кризисные ситуации и др.
- Основное идеологическое кредо кадровой политики в условиях кризиса - выживание с наименьшими потерями кадрового потенциала и обеспечение максимально возможной социальной защиты персонала.
- Кадровый потенциал - совокупность способностей и возможностей персонала организации обеспечить ее эффективное функционирование.

Задачи кадровой политики в условиях кризиса

1. Формирование антикризисной команды, т.е. команды адаптивных менеджеров, способных разработать и реализовать программу выживания и развития предприятия.
2. Сохранение ядра кадрового потенциала организации, т.е. менеджеров, специалистов и рабочих кадров, представляющих особую ценность для предприятия.
3. Реструктуризация кадрового потенциала предприятия в связи с:
 - организационными преобразованиями в ходе реструктуризации предприятия;
 - реализацией инновационных инвестиционных проектов;
 - диверсификацией производства;
 - реорганизацией предприятия.
4. Снижение социально-психологической напряженности в коллективе.
5. Обеспечение социальной защиты и трудоустройства высвобождаемых работников.

Основные черты антикризисной кадровой политики

- Реалистичность и созидательность
- Комплексность
- Единство и многоуровневость
- Рациональность и превентивность
- Демократичность
- Духовность, нравственность, человеколюбие, гражданственность
- Законопослушность и правомочность

Типы кадровой политики в условиях кризиса в организации

1. Пассивная кадровая политика
2. Реактивная кадровая политика
3. Превентивная кадровая политика
4. Активная (рациональная) кадровая политика

Типы кадровой политики в условиях кризиса в организации

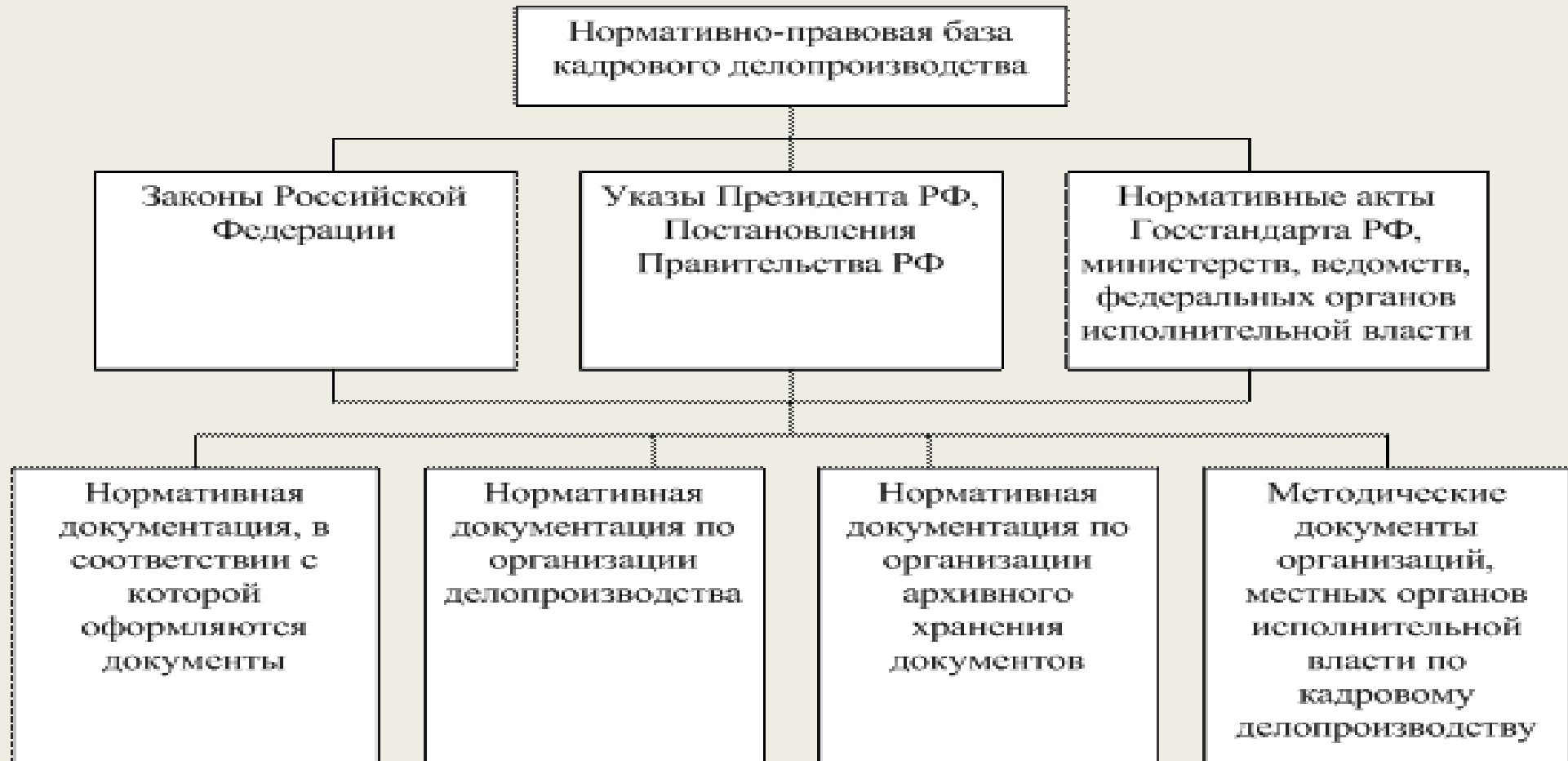
1. Пассивная кадровая политика. У руководства предприятия нет четко выраженной программы действий в отношении персонала, и в условиях кризиса на предприятии кадровая деятельность сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий работы. Кадровая служба не прогнозирует кадровые потребности и не располагает средствами оценки персонала. В плане финансового оздоровления кадровая проблематика, как правило, отражена на уровне информационной справки о персонале без соответствующего анализа кадровых проблем и причин их возникновения.
2. Реактивная кадровая политика. Руководство предприятия осуществляет контроль за симптомами кризисной ситуации (возникновение конфликтных ситуаций, отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы для решения задач, а также мотивации к высокопродуктивному труду) и предпринимает меры по локализации кризиса. Кадровые службы предприятия располагают средствами диагностики. В плане финансового оздоровления, как правило, кадровые проблемы на данный момент выделяются и рассматриваются специально, намечаются возможные пути их решения.
3. Превентивная кадровая политика. Руководство предприятия имеет обоснованные прогнозы развития ситуации, однако у него нет средств для воздействия на эту ситуацию. Кадровая служба предприятия располагает средствами не только диагностики, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период. В плане финансового оздоровления содержатся краткосрочный и среднесрочный прогнозы потребности в кадрах.
4. Активная (рациональная) кадровая политика. Руководство предприятия имеет удовлетворительный диагноз и обоснованный прогноз развития ситуации, а также средства для воздействия на нее. Кадровая служба предприятия располагает средствами не только диагностики, но и прогнозирования кадровой ситуации на средне- и долгосрочный периоды. Кроме того, программа кадровой работы с вариантами ее реализации является составной частью плана реорганизации.

Результаты неэффективной кадровой политики

Мероприятие	Результат
Реализация программ добровольного увольнения персонала, в том числе вследствие ухода на пенсию пожилых работников	Риск потери квалифицированных кадров, без которых предприятие не сможет нормально работать
Механическое сокращение или временное освобождение от работы определенной части работников во всех структурных подразделениях	Неравномерное распределение рабочей силы на участках
Свертывание программ обучения персонала и повышения квалификации	Глубокие стрессы у работников, оказавшихся в условиях реорганизации на новых рабочих местах
Резкое и существенное сокращение персонала	Нарушение технологических процессов. Необходимость возвращения уволенных на рабочие места или найм других работников и как следствие - конфликты, подрыв авторитета руководителя
Введение жесткой регламентации трудовых процессов и строгая отчетность перед руководством вместо широкого вовлечения работников в разработку и реализацию конкретных мер по выводу предприятия из кризиса	Отчуждение коллектива от антикризисного управления и снижение мотивации к труду

Кадровое делопроизводство

Законодательное регулирование кадрового делопроизводства



Пример графика кадрового делопроизводства

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ОАО «Афиша»
от 30.03.2009 № 49

ГРАФИК
документооборота отдела кадров ОАО «Афиша»

№ п/п	Наименование документа	Составление документа				Оформление документа			
		Основание	Исполнитель	Срок исполнения	Количество экземпляров	Согласование	Подписание	Утверждение	Ознакомление
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Прием на работу									
1	Письмо направление на медицинский осмотр (обследование)		Инспектор по кадрам	В день обращения лица, принимаемого на работу					
2	Трудовой договор		Инспектор по кадрам		Два идентичных		Директор, работник		
3	Приказ о приеме работника на работу	Трудовой договор	Инспектор по кадрам	Не позднее трех дней со дня фактического начала работы	Один		Директор		Работник
4	Трудовая книжка	Приказ о приеме работника на работу	Инспектор по кадрам	Не позднее недельного срока со дня приема на работу	Один		Инспектор по кадрам		Работник
5	Заявление о выдаче новой трудовой книжки		Работник		Один				
6	Личная карточка работника Т 2	Приказ о приеме работника на работу	Инспектор по кадрам, работник	В течение двух рабочих дней со дня издания приказа о приеме на работу	Один		Инспектор по кадрам, работник		Работник
7	Личный листок по учету кадров	Приказ о приеме работника на работу	Работник	После издания приказа о приеме работника на работу	Один		Работник		
...

Пример технологии кадрового документооборота

Утверждено приказом
от "___" _____ 20__ г. № ___

№ п/п	Наименование документа	Технология документооборота													
		Создание документа					Проверка документа				Обработка документа		Передача в архив		
		Количество экземпляров	Ответственный за выписку	Ответственный за оформление	Ответственный за исполнение	Срок исполнения	Ответственный за проверку	Кто представляет	Порядок представления	Срок представления	Кто исполняет	Срок исполнения	Кто исполняет	Срок передачи	
1	Табель учета рабочего времени (Ф. № Т-13)	1	Цех	Табельщик	Бухгалтер цеха	Ежемесячно не позднее 1-го числа следующего за отчетным месяца	Бухгалтерия	Цех	При отчете	Ежемесячно не позднее 2-го числа следующего за отчетным месяца	Бухгалтер расчетного отдела	Ежемесячно не позднее 3-го числа следующего за отчетным месяца	Бухгалтер	По истечении года	

Перечень обязательных кадровых документов организации

	Документ	Закон	Срок хранения	Примечание
1.	Положение о защите персональных данных	п.8 чт.1 ст.86 ТК РФ	Все время существования компании	Отражает порядок получения, обработки и хранения персональных данных сотрудника.
2.	Коллективный договор	ч.2 ст.190 ТК РФ	Все время существования компании	Регламентирует порядок приема, увольнения, сроки выплат заработной платы, режим работы и т.д.
3.	Правило трудового распорядка	ч.4 ст.189 ТК РФ	Все время существования компании	Оформляется как приложение к коллективному договору, либо при его отсутствии, как самостоятельный документ.
4.	Положение об оплате труда (премировании и материальном стимулировании)	ст.21 ТК РФ	Все время существования компании	При наличии сложных систем оплаты труда и премирования (повременная, почасовая, сдельная).
5.	Положение об аттестации работников	ст.81 ТК РФ	Все время существования компании	В случае проведения аттестации
6.	Протокол заседания аттестационной комиссии		15 лет	Оформляется аттестационной комиссией
7.	Положение о системе обучения	ст.196 ТК РФ, ст.197 ТК РФ	Все время существования компании	В случае проведения обучения с целью обоснования экономической необходимости расходов.
8.	Книга учета движения трудовых книжек (вкладышей к ним)	Постановление Минтруда России №69 от 10.10.03 г.	50 лет (в случае ликвидации компании передается в Госархив)	Регистрируется факт получения и выдачи трудовой книжки.

Перечень обязательных кадровых документов организации

9.	Приходно-расходная книга по учету бланков трудовых книжек (вкладышей)	Постановление Минтруда России № 69 от 10.10.03 г.	50 лет (в случае ликвидации компании передается в Госархив)	Регистрируется факт выдачи бланков трудовых книжек и вкладышей.
10.	Приказы по основной деятельности	ст.6 перечня Росархива от 20.12.2019 N 236	Все время существования компании	Оформляются по распоряжению руководителя
11.	Журнал регистрации входящих /исходящих документов		Все время существования компании	Регистрируется вся документация, поступающая в кадровую службу
12.	Журнал регистрации командировочных удостоверений		5 лет	Регистрируются командировочные удостоверения
13.	Книги учета приказов	перечень Росархива от 20.12.2019 N 236	Время хранения приказа	Отдельно ведется книги по учету приказов о приеме на работу, об увольнении, внутреннем перемещении и т.д.
14.	Должностные инструкции			Формируются по решению работодателя. Помогают избежать конфликтов с сотрудниками.
15.	Штатное расписание (ф.Т-3)	ст.57 ТК РФ	5 лет	При каждом изменении формируется новое штатное расписание.
16.	График отпусков	ст.123 ТК РФ	1 год	Составляется в конце каждого года, утверждается руководителем компании не позднее 2-х недель до конца года.

Перечень обязательных кадровых документов организации

17.	Трудовой договор	ст.16, ст.56, ст.57, ст.67 ТК РФ	75 лет	Заключается индивидуально с каждым работником на основании заявления о приеме на работу.
18.	Приказ о приеме на работу	ст.68 ТК РФ	75 лет	Издается на основании заявления сотрудника о приеме на работу и трудового договора. Подписывается с сотрудником в течении 3-х дней со дня выхода на работу.
19.	Трудовая книжка ✉ Электронный вариант	ст.66 ТК РФ	50 лет	Оформляется на каждого работника, проработавшего свыше 5 дней, при увольнении выдается на рука.
20.	Личная карточка работника (ф.Т-2)	Постановление Госкомстата России от 05 января 2004 г. № 1	75 лет	Оформляется на каждого сотрудника, содержит данные о трудовой деятельности
21.	Анкета сотрудника		75 лет	Данные сотрудника. Доступ к информации имеет ограниченное число сотрудников.
22.	Личное дело		75 лет	Хранится в специально оборудованном помещении. Назначается ответственный за ведение.
23.	Приказ о переводе на другую работу	ст.72.1. ТК РФ	75 лет	Правило перевода на другую работу закрепляется в Правиле трудового распорядка.

Перечень обязательных кадровых документов организации

24.	Приказ об увольнении	ч.1 ст.80 ТК РФп.6 ч.1 ст.81 ТК РФ	75 лет	При увольнении по собственному желанию на основании заявления сотрудника.При увольнении сотрудника за нарушении трудовой дисциплины
25.	Приказы о предоставлении отпусков, дежурствах, взысканиях, краткосрочных командировках	ст.6 перечня Росархива от 20.12.2019 N 236	5 лет	Оформляются по распоряжению руководителя
26.	Табель учета рабочего времени	ч.3 ст.91 ТК РФ	75 лет	Учитывается фактически отработанное время
27.	Договор о материальной ответственности		5 лет	Заключается с материально ответственным лицом
28.	График сменности		5 лет	В случае работы по сменам.
29.	Список работников, работающих на вредном производстве		75 лет.	Если есть вредное производство (для начисления льготной пенсии)
30.	Список работников, уходящих на льготную пенсию		50 лет	Для начисления льготной пенсии
31	Инструкция по технике безопасности	ст.212, 225 ТК РФ	Постоянно	

Дистанционная работа



ЛЕКТОРИЙ

Новые правила дистанционной работы

- Новые правила взаимодействия
 - ТД в электронной форме
 - На бумаге сотрудник может получить только если письменно попросит
 - Запись в бумажную трудовую книжку о дистанционной работе – только по желанию работника
 - !СЗВ-ТД по умолчанию на всех
 - Организация подписывает УКЭП, а работник УКЭП или УНЭП только
 - трудовой договор (доп. соглашения к нему);
 - договор о материальной ответственности;
 - ученический договор с отрывом или без отрыва от производства.
 - Все остальные документы можно подписывать как угодно, но правила должны быть прописаны в коллективном договоре, ТД или ЛНА
 - другие виды электронной подписи
 - иная форма, в том числе без использования электронной подписи (например, по электронной почте, WhatsApp, Telegram и т. д.).
 - Ознакомить удаленного работника с приказами, локальными нормативными актами, уведомлениями, требованиями и другими документами, с которыми он должен быть ознакомлен под подпись, можно путем :
 - подписания бумажного документа (как обычно)
 - обмена электронными документами или в иной форме.

Дистанционная работа

- **Режим рабочего времени** и отдыха определяется в ТД, соглашении или ЛНА
 - Если **режим рабочего времени** не определен, работник определяет его по своему усмотрению;
- Стороны определяют:
 - **продолжительность** и (или) периодичность выполнения удаленной работы при временной дистанционной работе;
 - условия и порядок **вызова работодателем** удаленного работника для выполнения им работы на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе;
 - порядок **предоставления** ежегодного оплачиваемого **отпуска** и других видов отпусков.
- ! время взаимодействия удаленного работника с работодателем (например, переговоры, телефонные звонки, видеоконференции) включается в рабочее время работника
- Если сотрудник **не выходит на связь более 2** рабочих дней его можно **уволить**.

Особенности документооборота для НКО и СМП



ЛЕКТОРИЙ

Особенности для НКО и СМП

- Федеральный закон от 29.12.2020 № 477-ФЗ с 1 января 2020 года
- **НКО могут заключать срочные** трудовые договоры если численность не превышает 35 человек
 - ! за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов
- **НКО и микропредприятия**
 - **вправе отказаться** полностью или частично **от принятия ЛНА** (правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности и других актов),
 - ! за исключением локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу
 - Все условия должны включить в трудовой договор (на основе типового договора)
- ! НКО и микропредприятия **определяются по реестрам**
 - При исключении в течение 4 месяцев должны избавиться от особенностей



Возможности «1С:Документооборот 8»

Обработка внешней
корреспонденции

Внутренний
документооборот

Контроль
исполнительской
дисциплины

Хранение и контроль
версий файлов

Нумераторы
документов

Маршрутизация
работ и документов

Уведомление
исполнителей

Ведение архива

Ролевая
маршрутизация

Гибкая система
прав доступа

Атрибутивный и
полнотекстовый
поиск данных

Отчетность

Учет затрат
рабочего времени
сотрудников

Поддержка
распределенной
работы

Веб-доступ

Административные
регламенты, НСИ

Протоколирование
событий

Централизованное и
децентрализованное
администрирование

Настройка
интерфейса

Сканирование
и распознавание

И многое другое...

**Бухгалтерский учет затрат на персонал.
1С:Зарплата и управление персоналом 8.3
(1С:ЗУП)**

Способы оформления физических лиц на работу

Характеристики	Трудовой договор	ГПХ/ГПД	Самозанятый (НПД)	ИП
Применяемый софт	1С:ЗУП	1С:ЗУП	1С:Бухгалтерия	1С: Бухгалтерия
Законодательство	ТК РФ	ТК РФ не распространяется, суд может при выявлении нарушений переквалифицировать ГПД в трудовой договор	ТК РФ не распространяется	ТК РФ не распространяется
ЕССС	Полностью	Полностью за вычетом ФСС	Нет	Частично
НДФЛ	Полностью	Полностью	Нет	Нет
Онлайн-касса	Нет	Нет	Да, приложение "Мой налог"	Да
Оформление результата работы	Нет	Акт выполненных работ/оказанных услуг	Акт выполненных работ/оказанных услуг + чек из приложения "Мой налог"	Акт выполненных работ/оказанных услуг

1С:Зарплата и управление персоналом 8.3 (1С:ЗУП)

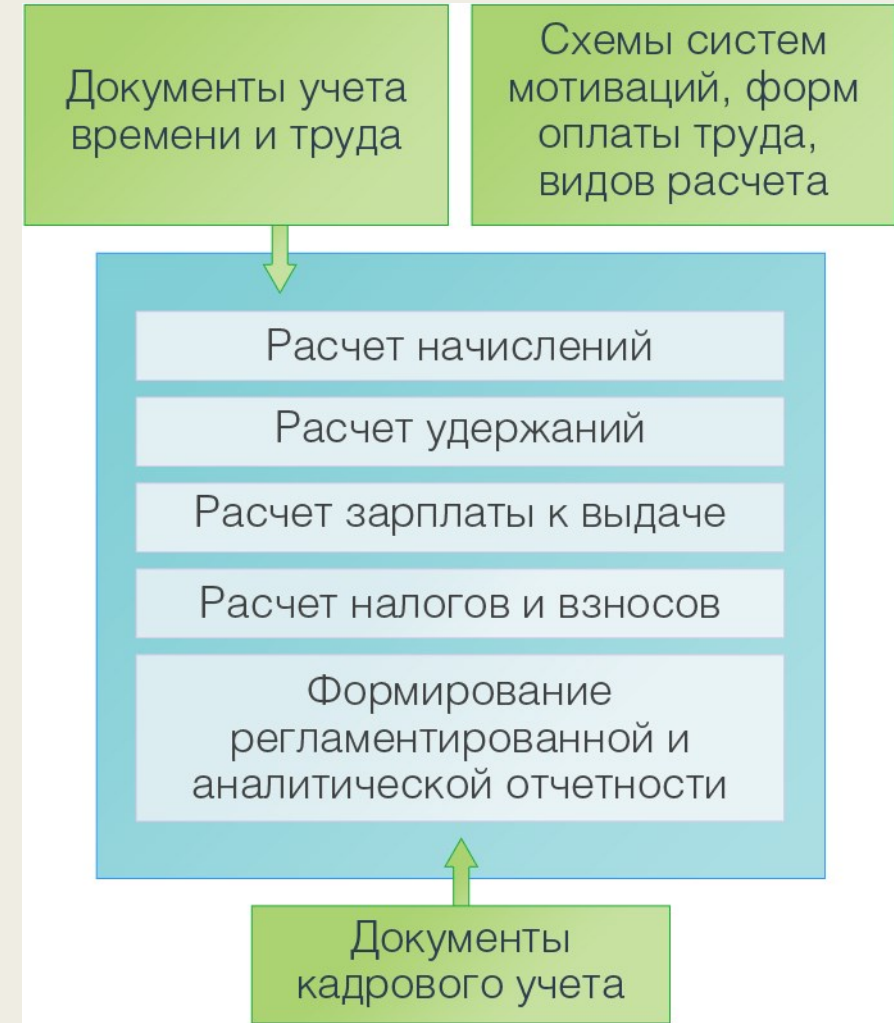
- Расчет заработной платы и управление финансовой мотивацией персонала
- Исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда
- Отражение начисленной зарплаты, налогов и взносов с фонда оплаты труда в расходах предприятия
- Учет кадров и анализ кадрового состава
- Трудовые отношения, в том числе кадровое делопроизводство
- Планирование потребностей в персонале и затрат на персонал
- Набор персонала
- Управление компетенциями и аттестация работников
- Эффективное планирование занятости персонала

1С:Зарплата и управление персоналом 8.3 (1С:ЗУП)



Расчет заработной платы

- **Полностью автоматизирован весь комплекс трудоемких расчетов с персоналом:**
- От ввода документов о фактической выработке, оплаты больничных листов и отпусков
- И заканчивая формированием документов на выплату зарплаты и сдачи отчетности в государственные контролирующие органы
- **А также:**
- Расчет регламентированных законодательством начислений и удержаний
- Отражение результатов расчетов в затратах предприятия



Учет рабочего времени

Планирование графиком рабочего времени и регистрация таблиц отработанного времени.

- Общие графики:
 - Пятидневка
 - Многосменные
 - Графики с вечерними и ночными часами
 - Суммированный учет рабочего времени
 - Неполное рабочее время
- Индивидуальные графики
- Учет отклонений от графика
- Учет неявок:
 - Командировки, отпуска, больничные
 - Целосменные и внутрисменные отгулы, прогулы, простои
- Учет сверх нормы отработанного времени:
 - Праздничные и выходные дни
 - Сверхурочные часы

Схемы систем мотиваций, форм оплаты труда, видов расчета

- **Поддерживаются различные predetermined формулы расчета:**
 - По тарифной ставке (месячной, дневной или часовой) за фактический период действия начисления
 - Сдельно за фактический период действия начисления
 - Процентом (от сумм, начисленных по указанным базовым начислениям)
 - Фиксированной суммой
 - По среднему заработку для отпуска по календарным дням
 - По среднему заработку для отпуска при расчете из рабочих дней
 - По среднему заработку для исчисления пособий по временной нетрудоспособности
 - По среднему заработку (например, для оплаты командировок)
 - Доплата до среднего заработка
 - Как пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет
 - Как пособие по уходу за ребенком до 3 лет
 - И др.
- **Можно настроить произвольные формулы расчета.**

Выплата заработной платы

- 1С:Зарплата и управление персоналом 8 полностью обеспечивает трудоемкий процесс документального оформления выплаты заработной платы с учетом применяемых в компании схем:
 - Выплаты через кассу
 - Депонирование невыплаченных сумм
 - Выплаты через банк
- Реализована возможность межрасчетных выплат:
 - Отпускные, командировочные, премии, разовые начисления(и др.)
 - Авансы: плановый и по расчету за первую половину месяца
- Система позволяет автоматически передавать информацию о созданных РКО в 1С:Бухгалтерию 8.
- DirectBank — технология, позволяющая отправлять документы в банк и получать документы из банка непосредственно из программ системы «1С:Предприятия», нажатием одной кнопки в программе «1С». В отличие от технологии Клиент-Банк не требуется установка и запуск дополнительных программ на клиентский компьютер; технология позволяет избежать выгрузки документов в промежуточные файлы.
- Так, все платежные поручения можно формировать и подписывать электронной подписью в «1С:Предприятии», а затем одним нажатием кнопки отправлять прямо на сервер банка.
- Узнать о статусе платежа (проведен или нет), а также получить банковские выписки можно также не выходя из программы «1С», в режиме онлайн. Таким образом, прямо из программы «1С» можно отслеживать движение по расчетном счету.
- Используя технологию DirectBank можно напрямую отправлять в банк реестры на открытие счетов, реализовать Зарплатный проект.

Налоги и взносы с оплаты труда

- **1С:Зарплата и Управление Персоналом 8 обеспечивает исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда:**
 - Налога на доходы физических лиц (НДФЛ)
 - Страховых взносов в ФСС на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством
 - Страховых взносов на обязательное медицинское страхование в федеральный ФОМС
 - Взносов в ПФР на обязательное пенсионное страхование
 - Страховых взносов в ФСС на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний
 - Предусмотрены особенности:
 - Дополнительные тарифы для лиц с досрочным выходом на пенсию
 - Летные экипажи
 - Горняки
 - Экипажи морских судов
 - Фармацевты
 - Студенческие отряды

1С–Отчетность

- «1С–Отчетность» – это отправка отчетов и дополнительные виды электронного документооборота с контролирующими органами (ФНС, ПФР, ФСС, Росстат) непосредственно из программ системы «1С:Предприятие 8»
- Функционал «1С–Отчетности» также обеспечивает пользователям удобный способ установки криптосредств и подключения к сервису электронной отчетности прямо на рабочем месте, из привычного интерфейса программы
- Программы «1С:Предприятия» помимо отправки всех установленных законодательством видов отчетности, встроенных проверок правильности заполнения отчетов и мониторинга доставки дополнительно поддерживают электронный документооборот с ФНС и ПФР
- Обмен письмами между налогоплательщиком и ФНС, ПФР
- Получение информационных рассылок из органов ФНС и ПФР
- Поддержка перевода бумажного архива отчетности ПФР в электронный вид (ретроконверсия)
- Для пользователей ИТС ПРОФ–сдача отчетности одного юридического лица или индивидуального предпринимателя в рамках договора 1С:ИТС бесплатно



1С-ОТЧЕТНОСТЬ

Кадровый учет и делопроизводство

1С:Зарплата и управление персоналом 8 обеспечивает ведение кадрового учета в полном соответствии с требованиями законодательства и позволяет решать следующие задачи:

- Ведение штатного расписания
- Учет движения кадров (прием, перевод, увольнение работников)
- Учет персональных данных работников, ведение личных дел в информационной базе
- Анализ кадрового состава во всех разрезах, необходимых для эффективного управления
- Учет права на ежегодные оплачиваемые отпуска (основные и дополнительные) и расчет остатков неиспользованных ежегодных отпусков
- Военский учет

Получение аналитических отчетов

Гибкая система настроек позволяет получать многообразные отчеты на основе predetermined:

1. Анализ начислений работникам
2. Анализ начислений работникам организаций
3. Анализ результатов анкетирования
4. Перемещения работников
5. Перемещения работников организаций
6. Динамика показателей эффективности
7. Извещения в военкоматы
8. Исполнение кадрового плана
9. Исполнительные листы
10. Контроль ответов на рассылку
11. Коэффициент текучести кадров
12. Коэффициент текучести кадров организаций
13. Отражение зарплаты в регламентированном учете
14. Отражение зарплаты в управленческом учете
15. Отчет по заявкам кандидатов
16. Отчет по событиям
17. Оценки компетенций работников
18. Принятые и уволенные военнообязанные работники
19. Принятые и уволенные работники подлежащие призыву
20. Пройденные курсы обучения
21. Развитие компетенций
22. Расчетная ведомость
23. Расчетные ведомости организаций
24. Расчетные листки
25. Расчетные листки организаций
26. Расчет среднесписочной численности
27. Расшифровка отчета структура задолженности организации
28. Результаты анкетирования
29. Свободные помещения
30. Свод начисленной зарплаты
31. Свод начисленной зарплаты организаций
32. Состояние кадрового плана
33. Списки договорников организаций
34. Списки работников
35. Списки работников организаций
36. Список граждан, подлежащих постановке на воинский учет
37. Список запланированных отпусков
38. Список намеченных встреч
39. Список первоначальной постановки на воинский учет
40. Список юношей 15и 16и лет
41. Сравнительный анализ затрат на персонал
42. Средняя численность работников организаций
43. Статистика кадров организации
44. Структура задолженности организаций
45. Участие работников в мероприятиях
46. Учебный план
47. Штатная расстановка
48. Штатная расстановка организаций
49. Штатное расписание организаций

Кадровое планирование

- Планирование потребности в персонале
- Разработка штатного расписания
- Планирование занятости персонала
- Оценка загруженности работников
- Учет заполнения вакансий
- Адаптация персонала
- Организация и контроль системы обучения
- Аттестация персонала

Вакансии

Наименование	Подразделение	Должность	Заявитель	Ответственный за ...	Закреть
Водитель	Оптовая торговля	Водитель	Менеджер	Отдел кадров (упра...	

Предприятие

Подразделения: Администрация, Рекламная служба, Производство, Главной конвейер, Закупки сырья, Сбыт, Оптовая торговля, Розничные сети

Должность	Запланировано	Работает	Вакантно
Бухгалтер	8	8	
Водитель	3	3	
Наладчик	4	4	
Разнорабочий	12	3	9
Слесарь	25	10	15
Токарь	25	13	12

Документы изменения кадрового плана

Номер	Дата измене...	Ответственный	Комментарий
00000001	13.01.2001	Менеджер	

В Кадровый план вводится потребность компании в персонале на тот или иной период. Вы можете задавать потребность в персонале в соответствии со **структурной организацией** - юридическим лиц вашей компании или в соответствии со структурной центром ответственности. В начале работы с Кадровым планом вам необходимо выбрать один из этих режимов в зависимости от того, как в вашей компании формируется потребность в персонале, но в дальнейшем вы сможете изменить выбранный вами режим.

Сейчас установлен режим кадрового планирования **По центрам ответственности**.

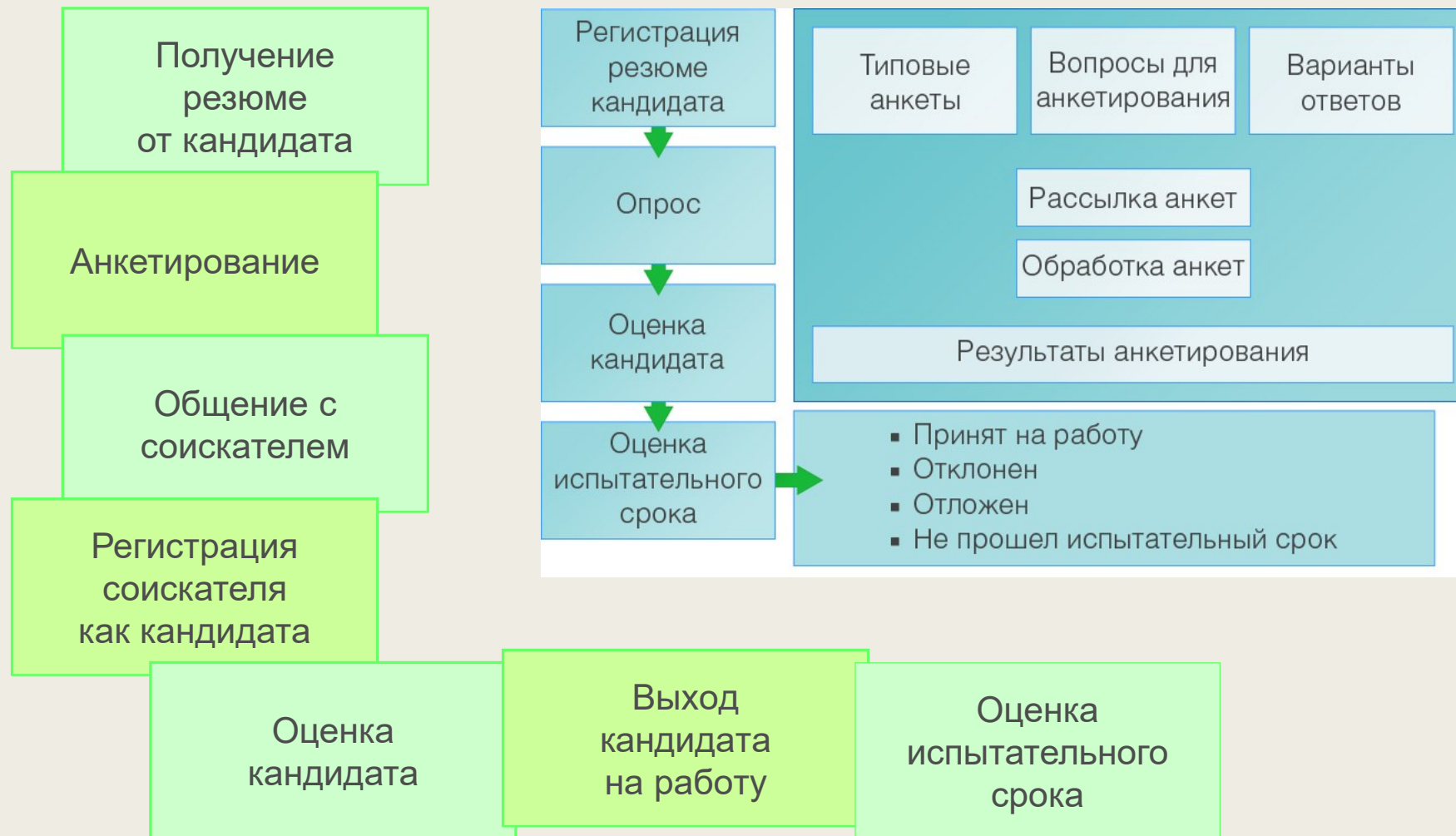
В этой форме вы можете просматривать текущее состояние Кадрового плана или всю историю его изменения. Сейчас отображено текущее состояние Кадрового плана (на **сегодня, 27 июня 2007**). Вы можете переключить режим отображения Кадрового плана.

[Скрыть эту информацию о Кадровом планировании](#)

Принятие кадровых решений



Работа с соискателями на должность



Защита персональных данных

1С:Зарплата и Управление Персоналом 8 обеспечивает соответствие требованиям
Федерального закона от 27.07.2006 № 152–ФЗ

«О персональных данных»:

- Регистрация событий аутентификации и отказа в аутентификации
- Регистрация событий доступа и отказа в доступе с указанием объекта
- Отбор зарегистрированных событий по субъекту персональных данных
- Уничтожение персональных данных

Охрана труда *

Анализ несчастных случаев

Ущерб от несчастных случаев

Контроль допусков к работам

Допуски для продления

Журнал учета инструктажей

Учет инструктажей по охране труда

Проведение вводного инструктажа

Результаты медицинских осмотров

Сотрудник	Ильков Андрей Юрьевич
3 Сотрудник	Ковалевский Артем Сергеевич

Валентина Игоревна
Евгения Игоревна
Сергей Константинович
Алексей Валерьевич
Галина Дмитриевна

* Реализовано в «1С:Зарплата и управление персоналом 8 КОРП»

Средства администрирования и 1С:Fresh

- Администратору прикладного решения предоставляются широкие возможности для управления работой пользователей и контроля действий, которые они выполняют. Также система предоставляет развитые механизмы обновления прикладного решения с использованием различных протоколов обмена данными, в том числе и через Интернет
- Аутентификация. Система 1С:Предприятие обеспечивает одновременную работу нескольких пользователей с одним прикладным решением. Для разграничения прав доступа пользователей к данным информационной базы, в системе ведется список пользователей, допущенных к работе с данным прикладным решением
- Активные пользователи. Список активных пользователей позволяет получать информацию о том, кто из пользователей информационной базы работает с ней в данный момент
- Журнал регистрации. Журнал регистрации содержит информацию о том, какие события происходили в информационной базе в определенный момент времени или какие действия выполнял тот или иной пользователь
- Загрузка/выгрузка информационной базы. Система позволяет выгружать текущую информационную базу в файл на диске и загружать информационную базу из файла
- Обновление конфигурации. По мере развития технологической платформы 1С:Предприятия фирма "1С" выпускает новые релизы платформы. Обновление технологической платформы может быть выполнено вручную или в автоматическом режиме, в зависимости от выбранного варианта установки 1С:Предприятия



1С:ИТС

- Обновления программ и конфигураций «1С:Предприятие».
- Информационная система, доступная прямо из программы:
 - Методические материалы по настройке и эффективному использованию программ «1С»
 - Справочники по учету хозяйственных операций в программах «1С»
 - Справочники по налогам и взносам, их учету в программах «1С»
 - Инструкции по составлению бухгалтерской и налоговой отчетности в программах «1С»
 - Юридический справочник по ведению кадрового учета и расчетов с персоналом в программах «1С»
 - Справочник по ведению кадрового учета и расчетов с персоналом в программах «1С»

Государственное регулирование доходов населения

Государственное регулирование доходов населения

- Распределительные отношения на разных уровнях управления и функционирования экономики — одна из наиболее острых социально-экономических проблем, связанных как с формированием социальной политики в общегосударственном масштабе, так и с решением вопросов организации заработной платы и дифференциации доходов граждан на низовом уровне (предприятие, учреждение и т.п.).
- Политика доходов и заработной платы представляет собой совокупность установленных государством норм и правил, воздействующих на уровень доходов, инфляцию и цены. Она включает законодательные и нормативные меры, направленные на сокращение разрыва в доходах высокообеспеченной и малообеспеченной групп населения, снижение инфляции, социальную защиту нетрудоспособных и безработных.

Доходы населения



- Доходы населения в рыночной экономике представляют собой совокупность поступлений денежных и натуральных средств за определенный промежуток времени, используемых физическими лицами в целях потребления и накопления.
- Различают денежные и натуральные доходы. Денежные доходы населения складываются из поступлений денег в форме оплаты труда, социальных трансфертов, доходов от собственности, предпринимательской деятельности, продажи продукции личного подсобного хозяйства (ЛПХ) и др. — алиментов, гонораров, благотворительной помощи и т.д. Натуральные доходы включают продукцию ЛПХ, используемую на личное потребление, а также трансферты в натуральной форме.
- Показателем материальной обеспеченности населения являются совокупные доходы. Это стоимостной показатель, в него входят денежные доходы, стоимость натуральных поступлений из ЛПХ и стоимость бесплатных услуг, получаемых за счет средств федерального, регионального (республиканского, краевого) и местного (муниципального) бюджетов и социальных фондов предприятий. Структура совокупных доходов населения представлена на рис. 5.1.
- Денежные доходы населения подразделяются на первичные и располагаемые. Первичные доходы населения включают все поступления, полученные от собственности на факторы производства. Располагаемые доходы населения — результат перераспределительных процессов. Они рассчитываются с помощью добавленных к первичным доходам социальных трансфертов и вычитания обязательных платежей и сборов. Полученной в результате суммой средств население, семьи и отдельные граждане располагают, т.е. могут использовать по собственному усмотрению.
- Располагаемые доходы корректируются с учетом натуральных социальных трансфертов. Скорректированные располагаемые доходы населения включают располагаемые доходы и сальдо натуральных трансфертов.
- К доходам населения относятся также средства, взятые в долг. В связи с этим выделяют конечные и общие доходы населения. Конечные доходы населения — это располагаемые доходы плюс чистые долги населения. Среднедушевой денежный доход — сумма конечных доходов, деленная на численность населения страны. Общие доходы населения включают скорректированные располагаемые доходы и чистые долги. Чистые долги отражают изменение задолженностей по ссудам, выданным гражданам кредитными организациями и предприятиями на потребительские цели.

Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения

- Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения отражает ту часть валового внутреннего продукта, которая поступает в распоряжение населения в форме денежных доходов. С его помощью исчисляются и прогнозируются реальные и номинальные доходы и покупательная способность населения, рассчитывается распределение населения по уровню доходов и доля населения, живущего ниже уровня бедности, социальные стандарты в области уровня жизни, доходов и оплаты труда как на федеральном, так и на региональном уровнях.
- В доходной части баланса, составляемого по населению в целом, показываются все номинальные денежные доходы населения — оплата труда, пенсии, пособия, стипендии и другие социальные трансферты в денежной форме, поступления от продажи продукции сельского хозяйства, доходы от собственности в виде дивидендов, процентов по вкладам, выплатам доходов по государственным и другим ценным бумагам, доходы населения на вторичном рынке жилья, от предпринимательской деятельности, от продажи иностранной валюты, предварительной компенсации по вкладам, а также страховые возмещения, ссуды и другие поступления.
- Расходная часть баланса состоит из затрат на покупку товаров и оплату услуг, обязательных платежей и взносов, выплачиваемых населением, на прирост сбережений населения во вкладах, на приобретение государственных и других ценных бумаг, на покупку недвижимости, на приобретение иностранной валюты.
- В состав обязательных платежей и взносов входят налоги и сборы, платежи по страхованию, взносы в общественные и кооперативные организации, взносы в жилищно-строительную кооперацию, возврат ссуд, приобретение лотерейных билетов, проценты за товарный кредит, обязательные страховые взносы в фонды.
- Повышение эффективности государственного регулирования доходов и заработной платы предполагает совершенствование методики балансового метода прогнозирования, субординации индикаторов доходов и расходов населения
- По мере завершения перехода к рынку в структуре денежных доходов населения возрастает удельный вес доходов от собственности и предпринимательской деятельности
- Тенденции социально-экономического развития свидетельствуют об изменении структуры доходов и расходов, повышении роли сбережений как источника инвестиций в реальный сектор экономики.

Уровни регулирования

- В рыночной экономике *политика доходов и заработной платы* осуществляется на макро- и микроуровнях.
- На макроуровне регулирование производится государством, органами законодательной и исполнительной власти. На этом уровне устанавливаются общие институциональные нормы для страны, отрасли, групп отраслей, регионов, организационно-правовых форм предприятий. Они закрепляются в различных нормативных документах, генеральных, отраслевых и территориальных соглашениях. Разграничиваются федеральный, региональный и муниципальный уровни регулирования доходов.
- На микроуровне происходит купля-продажа рабочей силы; субъекты хозяйствования устанавливают системы оплаты труда, социальных выплат и социальных услуг, отчисляют средства на благотворительные цели, оплачивают обучение своих сотрудников по контрактам, формируется предпринимательский доход. На том же уровне заключаются коллективные договоры между администрацией организации и профсоюзом.

Государственное регулирование доходов

- Реальные возможности государства в перераспределении доходов и финансировании общественного сектора зависят от ряда объективных социально-экономических условий:
- размера внутреннего валового продукта (ВВП), его динамики и структуры;
- покупательной способности национальной валюты;
- демографических тенденций;
- традиционно сложившихся функций государственного регулирования, административно-территориальной структуры органов власти и полномочий каждого уровня власти;
- доли теневой экономики в ВВП.
- Под покупательной способностью денег (валюты) понимается способность данной денежной единицы быть обмененной на определенное количество имеющихся в продаже товаров и услуг. Таким образом, данная характеристика означает наполнение денежной единицы страны товарной массой.
- В рыночной экономике государство сочетает меры прямого и косвенного регулирования доходов и заработной платы.

Государственное регулирование доходов

- К мерам прямого регулирования относятся:
- установление ставок налогообложения физических лиц, минимальных социальных стандартов, тарифов на жилищно-коммунальное обслуживание и услуги транспорта для населения;
- единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетной сферы;
- утверждение размера, порядка начисления и расчета пенсий и пособий;
- упорядочение системы предоставления пособий и компенсаций;
- индексация доходов и сбережений.

Государственное регулирование ДОХОДОВ

- Меры косвенного регулирования доходов и заработной платы включают:
- эмиссию денег;
- контроль над инфляцией и валютным курсом;
- налоговые льготы благотворительным организациям, а также фирмам и частным лицам, вносящим средства на благотворительные цели;
- налоговые льготы малому предпринимательству;
- тарифно-квалификационные справочники рабочих и служащих.
- В частном секторе государство косвенно регулирует доходы и заработную плату, поскольку его нормативные акты носят рекомендательный характер.
- Важным условием эффективной политики доходов и заработной платы является определение оптимальных границ государственного и рыночного регулирования.

1 этап реформирования системы государственного регулирования доходов в России

- На первом этапе, в 1991-1993 гг., происходила замена планово-административных методов регулирования доходов и заработной платы рыночными.
- Были сделаны первые шаги в определении оптимального соотношения государственного и рыночного регулирования доходов и заработной платы. Итоги этого этапа показали, что нельзя преувеличивать роль ни рыночного, ни государственного регулирования.
- За 1990-1993 гг. доля доходов от собственности в структуре денежных доходов населения повысилась с 2,5 до 3%, а доходов от предпринимательской деятельности — с 8,7 до 18,6%, в то время как доля заработной платы сократилась с 74,1 до 58%.

2 этап реформирования системы государственного регулирования доходов в России

- На втором этапе — 1994-1998 гг. — во взаимодействии государственного и рыночного регулирования доходов и заработной платы произошли большие изменения. Были приняты Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ, новая редакция Закона «О занятости населения в Российской Федерации», законы «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», «О некоммерческих организациях», постановление Правительства РФ «О мерах по реализации концепции реформы системы пенсионного обеспечения в Российской Федерации», Налоговый кодекс РФ (часть I), введена единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетной сферы; складывался механизм межбюджетных отношений и перераспределения трансфертов.
- В этот период в структуре доходов населения стабилизировалась доля доходов от предпринимательской деятельности, возросли доходы от продажи иностранной валюты (с 0,6% в 1993 г. до 9,1% в 1997 г.), доходы от собственности (с 3% в 1993 г. до 5,6% в 1998 г.), снижалась доля оплаты труда (с 58% в 1993 г. до 42,4% в 1998 г.). Согласно мировой практике такая доля заработной платы в доходах населения является низкой. В Великобритании она составляет 65, в Германии — 64, в Италии — 52, в США — 53, во Франции — 58, в Японии — 69%.
- На втором этапе падение реальных доходов замедлилось, а в 1995-1996 гг. наблюдался небольшой их рост по сравнению с 1991-1993 гг. Стал формироваться средний класс, достигший к 1998 г. 25% населения. Это свидетельствовало о некоторой стабилизации уровня жизни и расширении социальной базы рыночных реформ.
- Финансовый кризис в августе 1998 г. показал неэффективность государственного и рыночного регулирования доходов и заработной платы
- Таким образом, в ходе рыночных реформ государственное регулирование доходов и заработной платы проводилось в основном в виде ответных мер при обострении социальной напряженности.

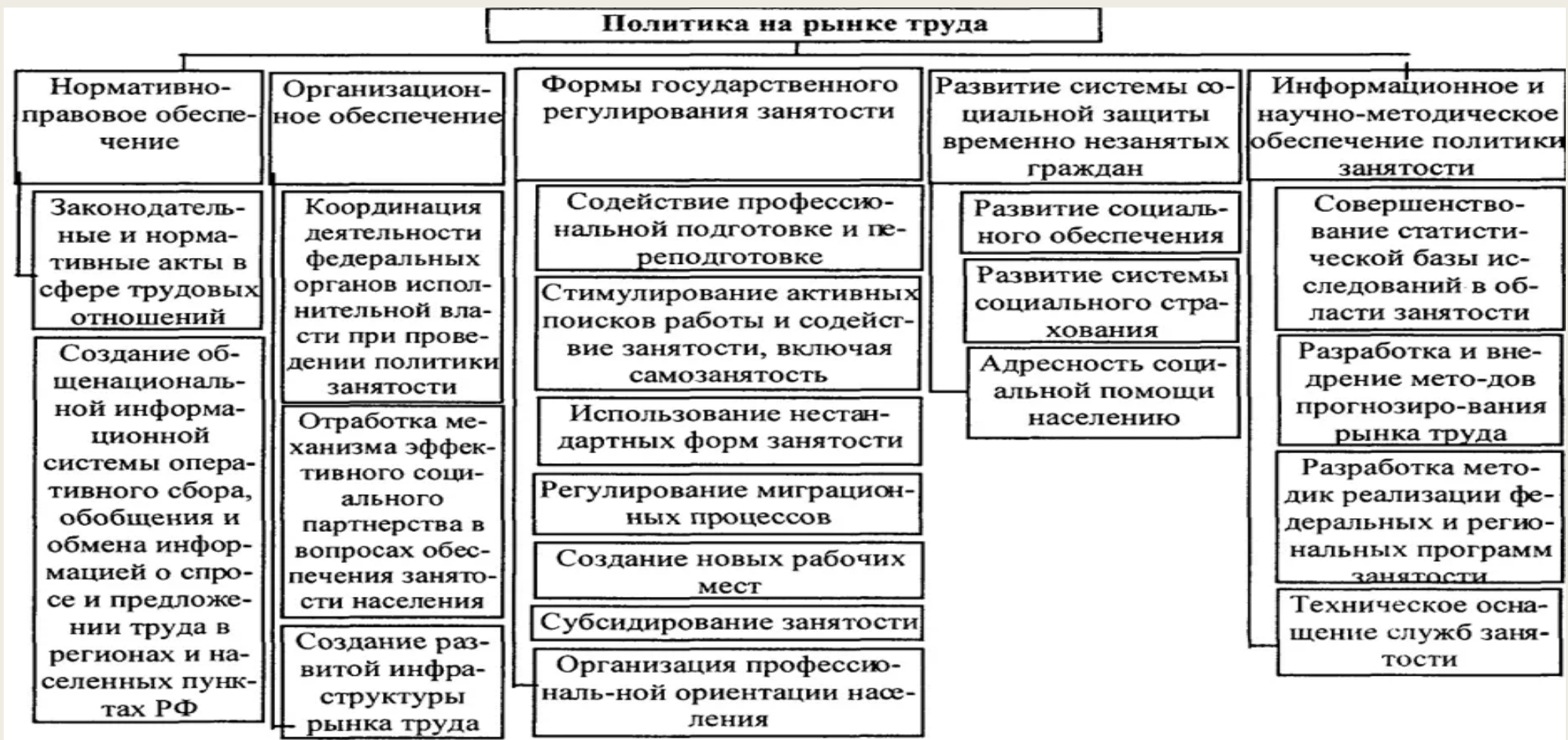
Социальные приоритеты политики доходов и заработной платы

- В переходной экономике обусловлены целями и задачами построения демократического общества, социально ориентированной рыночной экономики.
- Институты государственного регулирования доходов и заработной платы должны действовать по принципу: государство существует для людей, а не люди для государства.
- Трансформация функций государства предполагает разграничение краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных мер. К краткосрочным мерам государственного регулирования доходов и заработной платы относятся: совершенствование Налогового кодекса, разработка мер по реализации Закона «О прожиточном минимуме», правовых основ социального партнерства, обновление ТК РФ и Единой тарифной сетки, реформирование системы пенсионного обеспечения, разработка федеральных и региональных социальных программ.
- Основными приоритетами политики доходов и заработной платы в текущий период являются обеспечение социально-политической стабильности и гарантий конституционных прав граждан в области труда, социальной защиты, образования, охраны здоровья, культуры, обеспечения жильем, сокращение и ликвидация задолженностей по заработной плате, пенсиям и пособиям, формирование среднего класса, борьба с бедностью.

Механизм осуществления политики доходов и заработной платы

- Механизм включает взаимодействие государственных и рыночных, административных и правовых, экономических и социальных нормативов. Механизм политики доходов и заработной платы должен обеспечивать защиту доходов и сбережений граждан от убытков в ходе рыночных реформ: работников неплатежеспособных предприятий, вкладчиков рухнувших банков и т.д., установить ответственность за нанесение убытков и порядок их компенсации за счет виновной стороны.
- Рыночное регулирование доходов и заработной платы осуществляется с помощью соотношения спроса и предложения на рабочую силу и другие товары, конкуренции, инфляции.
- Государственное регулирование доходов и заработной платы проводится посредством налогов и трансфертных платежей (социальных трансфертов). Они составляют основной механизм перераспределения доходов.
- Социальный трансферт — это сумма средств, безвозмездно переданных от одних юридических и физических лиц другим. Социальные трансферты предоставляются населению из федеральных, региональных и местных бюджетов, государственных внебюджетных социальных фондов, а также средств общественных организаций. Они включают все виды пенсий, стипендий, пособий, компенсационные выплаты, льготы и благотворительную помощь.
- Государство также оказывает влияние на доходы населения с помощью льготных цен и тарифов, например на электроэнергию, услуги жилищно-коммунального хозяйства. В этом случае социальные трансферты могут приобретать форму натуральных доходов.

Механизм осуществления политики доходов и заработной платы



Социальные трансферты

1. Социальные трансферты являются неотъемлемой частью политики государства в социальной сфере. Социальные трансферты, или трансфертные платежи, — это целенаправленная операция перераспределительного характера, заключающаяся в передаче ресурсов в денежной и натуральной форме государственными и некоммерческими организациями — профессиональными, религиозными, благотворительными и т.п. — населению, главным образом на безвозмездной основе. К социальным трансфертам относятся пенсии, пособия, стипендии, дотации и другие выплаты по социальному обеспечению, а также бесплатные услуги, составляющие часть совокупных доходов граждан. В натуральной форме они состоят из товаров, индивидуальных рыночных и нерыночных услуг, предоставляемых домашним хозяйствам.

2. При переходе России к рыночной экономике система социальных трансфертов строится на основе принципов государственной поддержки нетрудоспособных и малообеспеченных граждан. Подобная модель является наиболее дешевой для государства, поскольку основная масса населения удовлетворяет свои социальные потребности за счет личных доходов или средств работодателей. Однако остаются значительные слои населения, потребности которых оказываются неудовлетворенными.

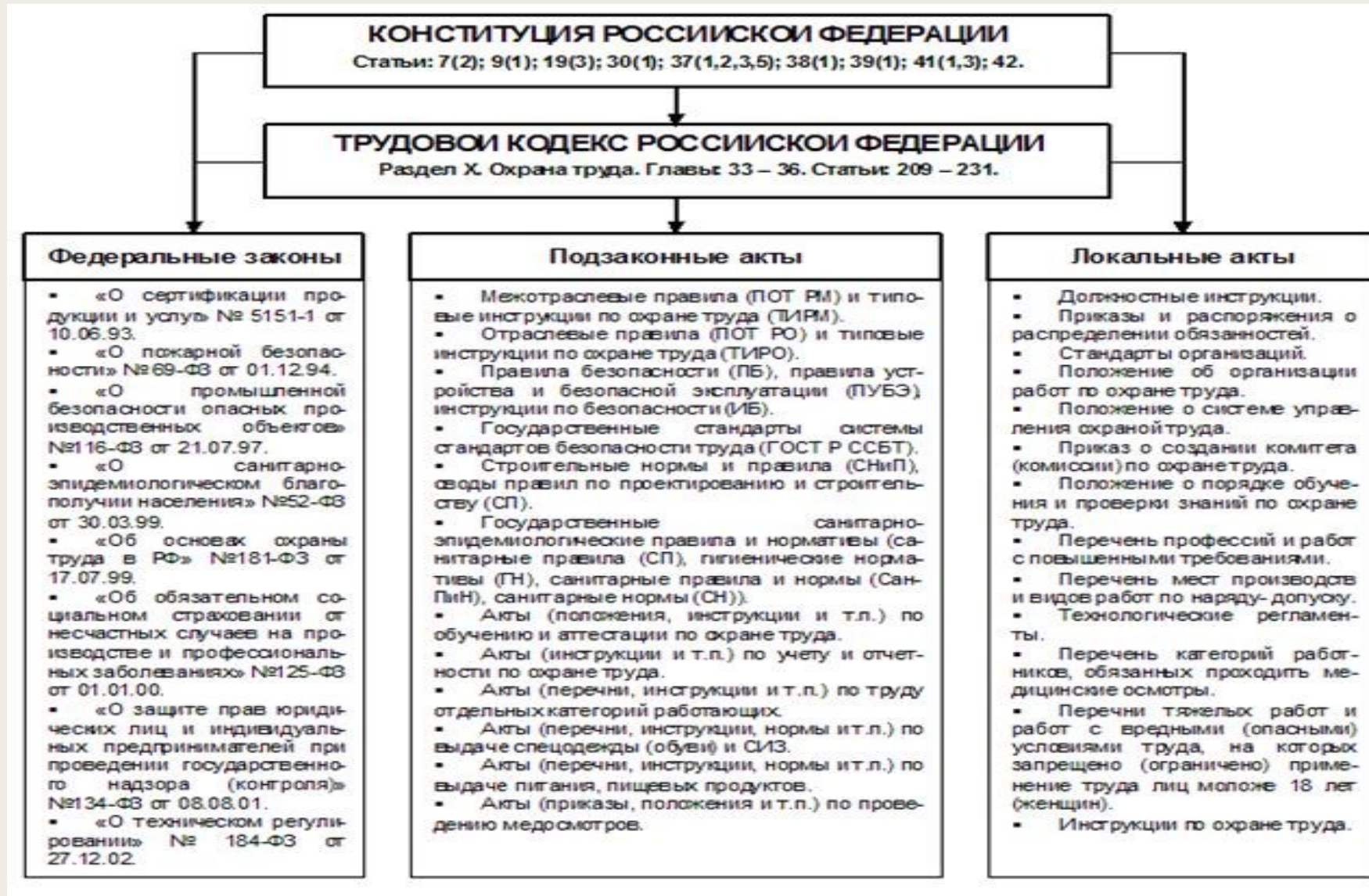
3. Рыночная трансформация российской экономики предполагает преобразование прежней системы социальных трансфертов. Его принципами являются: сочетание государственного регулирования и рыночного саморегулирования; баланс экономической эффективности и социальной справедливости; социальное взаимодействие государства, работодателей и наемных работников; смешанное финансирование социальных трансфертов, включающее государственные, добровольно-общественные (коллективные) и частные институты, коммерческие и некоммерческие организации, благотворительную деятельность предприятий, организаций и граждан. Становление новой модели социальных трансфертов должно обеспечивать преемственность в социальной политике и соблюдение принципов общественной солидарности и социальной справедливости.

4. Реформа системы социальных трансфертов (пенсий, пособий по безработице, семейных пособий) состоит в том, чтобы на каждом этапе развития находить оптимальные сочетания их различных форм в соответствии с уровнем экономической эффективности, демографической и социальной структурой общества, нравственными ценностями. Поставлена задача ужесточения условий их получения и рационализации — сокращения круга пособий и унификации механизмов получения.

Система социального страхования

- Современная система социальной защиты населения включает следующие основные элементы: совокупность государственных социальных гарантий, включая социальные льготы отдельным категориям населения (категориальные социальные выплаты); традиционную форму государственного вспомоществования (социальной помощи); социальное страхование (добровольное корпоративное и обязательное государственное). Современная система социальной защиты населения включает государственные социальные гарантии, социальное страхование и социальную помощь.
- Под системой социальных гарантии понимается предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости.
- Под социальным вспомоществованием (помощью) как формой социальной защиты населения понимается предоставление социальных благ и услуг социально уязвимым группам населения на основе проверки нуждаемости. В традиционном понимании объектом социального вспомоществования являются малообеспеченные слои населения, доходы которых ниже черты бедности или прожиточного минимума.
- Социальное страхование является формой социальной защиты населения от различных рисков, связанных с потерей трудоспособности и доходов. Особенностью социального страхования является его финансирование из внебюджетных фондов, образуемых за счет целевых взносов работодателей и работников при поддержке государства.
- Система социального страхования состоит из двух частей. Первая часть должна обеспечить восстановление и сохранение трудоспособности работников, включая проведение профилактических и реабилитационных мероприятий; вторая — гарантирует материальное обеспечение лиц, утративших трудоспособность или не имевших ее.
- Социальное страхование существует в двух формах: обязательного и добровольного. Обязательное социальное страхование является особой разновидностью государственных социальных гарантий, обеспечиваемых через целевые внебюджетные (государственные или общественные) фонды. В случае дефицита этих фондов государство оказывает им поддержку из средств бюджета. Таким образом, оно выступает гарантом финансовой устойчивости этих фондов и реализации программ обязательного социального страхования.
- Добровольное социальное страхование строится на принципах коллективной солидарности и самопомощи при отсутствии страховой поддержки государства (государственного бюджета).
- Пенсия — это гарантированная денежная выплата для обеспечения граждан в старости, в случае полной или частичной нетрудоспособности, потери кормильца, а также в связи с установленным стажем работы в определенных сферах трудовой деятельности.
- Социальные пенсии выплачиваются нетрудоспособным гражданам при отсутствии у них права на страховую пенсию. Размеры этих пенсий определяются по категориям получателей в процентах к минимальной пенсии по возрасту.
- Пособие — это гарантированная денежная выплата при временном перерыве в работе (первая группа пособий), а также для компенсации повышенных расходов, возникающих в определенных случаях (вторая группа).

Законодательство об охране труда



Результативность политики доходов

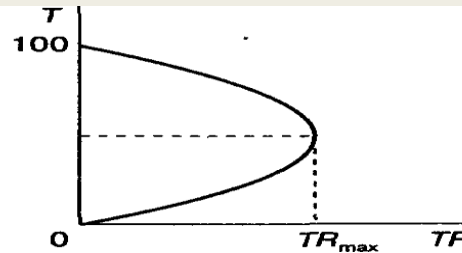
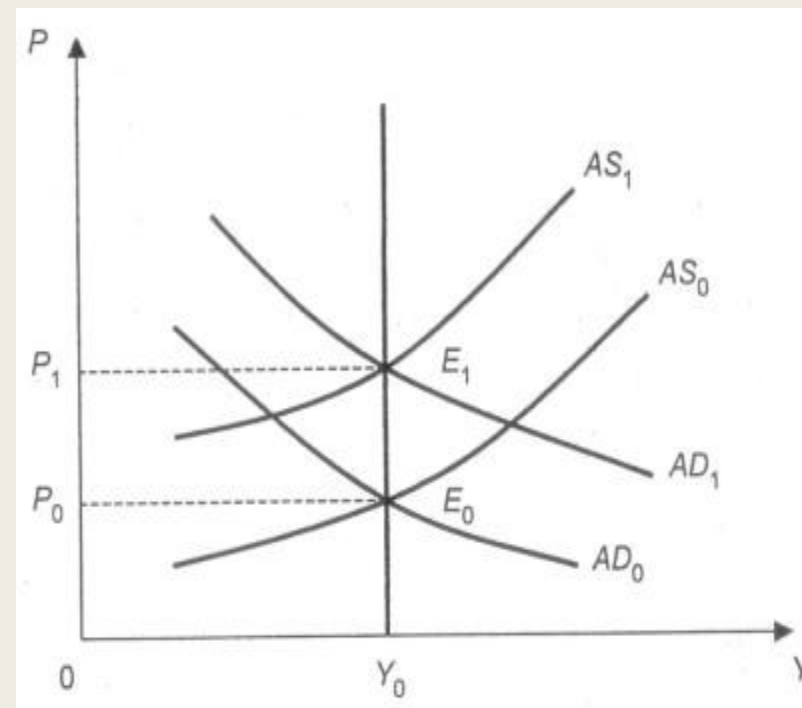


Рис. 1.1 Кривая Лаффера
 T — ставка налога, %, TR — налоговые поступления

- О результативности действующей политики доходов и заработной платы можно судить по макроэкономическим показателям — благосостоянию, уровню и качеству жизни, производству ВВП на душу населения, уровню доходов на душу населения, сокращению их дифференциации, уровню реальной заработной платы, уровню занятости и т.д.
- Известно, что снижение предельных ставок налогообложения доходов стимулирует трудовую и предпринимательскую деятельность. При сокращении ставок налогов увеличивается база налогообложения, о чем свидетельствует кривая Лаффера.
- Важным результатом политики доходов и заработной платы является изменение доли граждан, живущих за чертой бедности. Если она растет, это означает, что государство проводит неэффективную политику доходов и заработной платы, если она сокращается — политика эффективна.
- О результатах политики доходов и заработной платы можно судить по удельному весу среднего класса. Если он превышает половину населения, доходы в обществе распределены достаточно равномерно и созданы условия для роста благосостояния. В развитых странах удельный вес среднего класса достигает 70%.

Инфляционная спираль (заработная плата – цены)

- Вслед за ростом спроса (сдвиг кривой AD_0 в положение AD_1) наблюдается повышение уровня цен, что обуславливает требования работников по увеличению заработной платы. Рост заработной платы в свою очередь означает рост издержек производства, а значит, сдвиг кривой AS_0 в AS_1 и повышение уровня цен до P_1 . В дальнейшем процесс идет по спирали: ответом профсоюзов на рост цен являются новые требования индексации заработной платы, и в случае ее проведения в экономике снова возрастает совокупный спрос и цены. И так продолжается до бесконечности.
- Y - потенциальный объем производства.
- P – уровень цен.



Зарубежный опыт в формировании политики доходов

1. Решающую качественную роль среди всех доходов рыночной экономики играет прибыль. Эта роль прибыли определяется тем, что ее получение и увеличение — максимизация прибыли — являются важнейшим стимулом предпринимательской деятельности в рыночной экономике и соответственно развития всей этой экономики, включая и формирование всех ее доходов.
2. Количественно среди всех доходов рыночной экономики преобладает заработная плата. Заметную, хотя и меньшую долю занимают доходы от собственности, в том числе процентные платежи, дивиденды и арендная плата (рента). В современный период важны и социальные трансфертные платежи — пенсии, пособия и т.п.
3. Закономерностью развития рыночной экономики в нормальных условиях является тенденция к повышению реальной заработной платы, соответствующему росту производительности труда или несколько отстающему от роста. Рыночным механизмом, обеспечивающим указанное повышение, служит спираль «заработная плата — цены». Эта спираль выражается в устойчивом (в среднегодовом измерении) превышении роста номинальной заработной платы над ростом потребительских цен.
4. Оценивая роль профсоюзов в повышении заработной платы работников наемного труда, нельзя не отметить, что за последние десятилетия она весьма существенно снизилась. Происходящие изменения связаны с увеличением доли отраслей и производств с меньшей вовлеченностью в профсоюзы. Кроме того, в ряде стран были приняты государственные меры по ослаблению влияния профсоюзов на решение социально-трудовых проблем.
5. В странах с развитой экономикой действует относительно устойчивая спираль «заработная плата — цены». Зачастую она служит фактором усиления инфляционного роста цен. Инфляционное воздействие спирали возникает в случае, когда рост удельных трудовых издержек заметно опережает повышение цен. Для борьбы с инфляционным воздействием спирали «заработная плата — цены» выработаны особые меры, объединяемые «политикой доходов». Эти меры включают либо прямое замораживание уровней цен и заработной платы, либо ограничение их роста заранее установленными пределами.
6. Основной тенденцией развития форм и систем оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой является постепенная замена традиционных сдельных систем оплаты сдельно-премиальными и многофакторными, дифференцированными системами, а также системами коллективного премирования и участия в прибылях.

Выводы

1. Политика доходов и заработной платы осуществляется на основе взаимодействия механизма государственного и рыночного регулирования на макро- и микроуровнях. В нем должны увязываться принципы социальной справедливости и рыночной свободы, обеспечиваться соответствие социальной гармонии и рыночной эффективности.
2. Политика доходов и заработной платы трансформируется по мере развития мировой экономики. В социально ориентированной рыночной экономике она является неотъемлемой частью механизма государственного регулирования, обеспечивающего экономический рост, развитие свободного человека.
3. В переходной экономике преодолеваются административные ограничения доходов и заработной платы, расширяются сферы действия их рыночного саморегулирования, формируются новые государственные институты, осуществляющие политику доходов и заработной платы на макро- и микроуровнях. В политике доходов совмещаются государственные и рыночные механизмы регулирования, но при этом устанавливаются социальные ограничения рыночных, коммерческих механизмов. Государственное регулирование в полном объеме сохраняется в общественном секторе экономики, на государственных предприятиях и в отраслях бюджетной сферы.
4. По мере становления рыночной экономики разрабатываются и реализуются социальные приоритеты в политике доходов и заработной платы. Формируется система мер, направленных на повышение реальных доходов, развитие социальной сферы, социальную защиту населения.
5. О результативности политики доходов и заработной платы можно судить по благосостоянию, динамике реальных доходов населения и их дифференциации, доле среднего класса, изменению уровня социальной напряженности, соотношению легальных и нелегальных доходов населения, доле теневой экономики в ВВП.

Трудовое законодательство

- Конституция Российской Федерации
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- **Профстандарт**
- Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом" утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н
- **По приему на работу**
- Правила сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации", утвержденные Постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 N 29
- **По трудовым книжкам и кадровому делопроизводству**
- О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ
- Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей утвержденные Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225
- Инструкция по заполнению трудовых книжек утвержденная Постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69
- ГОСТ Р 6.30-2003. УНИФИЦИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ ДОКУМЕНТАЦИИ. УНИФИЦИРОВАННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИОННО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ. ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ДОКУМЕНТОВ Взамен ГОСТа 6.30-2003 действует ГОСТ Р 7.0.97-2016
- Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1
- ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов (утв. Приказом Росстандарта от 08.12.2016 N 2004-ст)
- Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений Постановление Правления ПФ РФ от 25.12.2019 N 730п
- Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядка их заполнения Приказ Минтруда России от 20.01.2020 N 23н
- Правила делопроизводства в государственных органах, органах местного самоуправления, утвержденные Приказом Росархива от 22.05.2019 N 71
- **О персональных данных и коммерческой тайне работодателя**
- О персональных данных. Федеральный закон РФ от 27.07.2006 № 152-ФЗ. С последующими изменениями
- О коммерческой тайне. Федеральный закон РФ от 29.07.2004 № 98-ФЗ
- **Об отпусках и других видах времени отдыха**
- Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР 30.04.1930
- Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета. Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 N 884
- Постановление Правительства РФ о ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках от 14.05.2015 N 466
- О переносе выходных дней в 2020 году Постановление Правительства РФ от 10.07.2019 N 875

Трудовое законодательство

- **О рабочем времени**
- Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 N 588н
- **О командировках**
- Положение об особенностях направления работников в служебные командировки утвержденное Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749
- **Об оплате труда, средней заработной плате**
- О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554
- Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922
- О минимальном размере оплаты труда. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ
- **О материальной ответственности**
- Перечни должностей и работ, замещаемых и выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также типовые формы договоров утвержденные Постановлением Минтруда от 31.12.2002 N 85
- **Об архивной работе**
- Об архивном деле в Российской Федерации. Федеральный закон N 125-ФЗ от 22.10.2004
- Перечень типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения , утвержденный Приказом Росархива от 20.12.2019 N 236
- Основные Правила работы архивов организаций одобренные решением Коллегии Росархива от 06.02.2002
- Правила организации хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях утвержденные приказом Минкультуры России от 31.03.2015 N 526
- Инструкция по применению Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения , утвержденная Приказом Росархива от 20.12.2019 N 237
- **О должностных обязанностях**
- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих утвержденный Постановлением Минтруда от 21.08.1998 N 37
- **О воинском учёте в организации**
- Положение о воинском учете утв. Постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719
- Методические рекомендации по ведению воинского учета в организациях
- О работниках, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих особый характер работы
- Инструкция о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. утв. Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 21.11.1975 N 273/П-20
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы. Приказ Минсвязи РФ от 08.09.2003 N 112
- Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 162
- Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163

Трудовое законодательство

- **О вахтовой работе**
- Основные положения о вахтовом методе организации работ. Утв. постановлением от 31.12.1987 N 794/33-82 Минздрава СССР и Секретариатом ВЦСПС
- О работе женщин, лиц с семейными обязанностями
- Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 162
- Порядок и условия назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей. утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.12.2009 N 1012н
- Положение об исчислении среднего заработка (дохода, денежного довольствия) при назначении пособия по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком отдельным категориям граждан утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.12.2009 N 1100
- О государственных пособиях гражданам, имеющим детей. Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ
- О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, уволенных в связи с ликвидацией организации. Указ Президента РФ от 05.11.1992 N 1335
- Порядок предоставления отпуска работникам, усыновившим ребенка. Постановление Правительства РФ от 11.10.2001 N 719
- Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин" утв. Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993, Минздравом России 23.12.1993
- СанПиН 2.2.0.555-96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы" утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 N 32
- О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе
- **О несовершеннолетних работниках**
- Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163
- **О работе руководителей**
- О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 N 234
- Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий. Постановление Правительства РФ от 02.01.2015 N 2
- О работниках районов Крайнего севера и приравненных местностей
- О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-I
- Разъяснение О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутско утв. Постановлением Минтруда РФ от 16.05.1994 N 37
- **О медицинских работниках**
- О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101
- О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа. Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 N 813
- Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сёстрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях. Постановление Правительства от 30.12.1998 N 1588

Трудовое законодательство

- **О педагогических работников**
- Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Утв. приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 N 536
- Постановление Правительства РФ о ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках от 14.05.2015 N 466
- Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года. Утв. приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 N 644
- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования". Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 N1н
- О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных образовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя. Постановление Правительства РФ от 7 сентября 2006 г. № 548. И постановление Правительства РФ от 30.12.2005 N 850
- **О работниках транспорта**
- Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. утвержденный Постановлением Правительства Российской Федерации от 19.01.2008 № 16
- О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств. Письмо Минздрава РФ от 21.08.2003 N 2510/9468-03-32
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса утв. приказом Минтранса РФ от 18.10.2005 N 127
- Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов. Утв. приказом Минтранса России от 09.03.2016 N 44
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей утв. Приказом Минтранса РФ от 20.08.2004 N 15
- Положение о порядке регистрации в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости трудовых договоров, заключенных при посредничестве организаций по найму и трудоустройству моряков, с российскими гражданами, иностранными гражданами и лицами и лицами без гражданства для работы в составе экипажей морских судов, плавающих под государственным флагом Российской Федерации. Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.12.2009 N 962н
- **О работниках - иностранцах**
- Об организации медицинского освидетельствования иностранных граждан и лиц без гражданства. Постановление от 14.12.2007 N 86 Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Главного государственного санитарного врача РФ
- **О проверках Гострудинспекции, судах**
- О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля. Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ
- Перечень должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях утв. Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 02.09.2015 N 238
- Вопросы Федеральной службы по труду и занятости. Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 № 156
- Об утверждении Правил подачи и рассмотрения заявления об исключении проверки в отношении юридического лица, индивидуального предпринимателя из ежегодного плана проведения плановых проверок и о внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2010 г. N 489. Постановление Правительства РФ от 26.11.2015 N 1268
- **Профсоюзные организации в трудовых отношениях**
- О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности. Федеральный закон РФ от 12.01.1996 N 10-ФЗ
- **Охрана труда**
- О специальной оценке условий труда. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ

Уровень и качество жизни

Экономическая безопасность государства



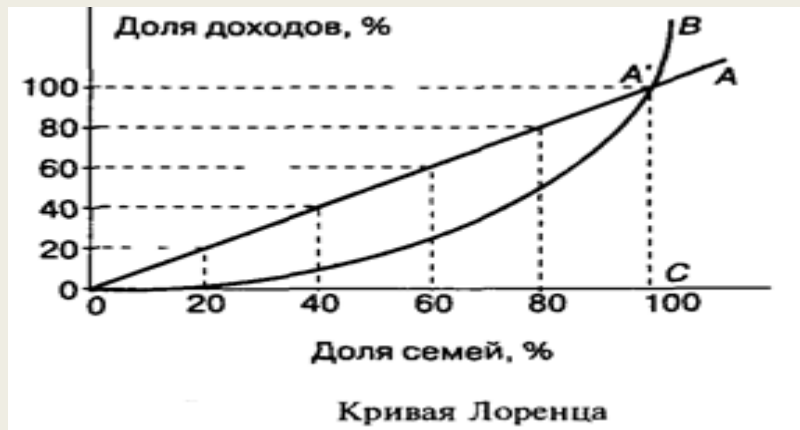
Уровень жизни

- Потребность — это необходимость в жизненных средствах, принявшая специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностными качествами индивида. В связи с этим различен набор потребностей каждого человека. Для определения степени удовлетворения потребностей фактическое потребление товаров и услуг соотносят с минимальными и рациональными стандартами их потребления.
- Уровень жизни характеризует развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей людей. Иными словами, это структура потребностей и их обеспечение соответствующими товарами и услугами.
- Рост уровня жизни создает возможности для улучшения качества жизни, его материальную базу.
- В рыночной экономике важнейшими составляющими качества жизни становятся степень социальной защищенности населения, свобода выбора человека, улучшение социальной среды, культурные, национальные и религиозные отношения.
- Повышение уровня качества жизни — важнейшее направление в политике доходов и заработной платы. Уровень и качество жизни взаимосвязаны. Уровень жизни характеризует социально-экономические результаты развития общества.
- Уровень и качество жизни измеряются системой индикаторов — интегральных и частных, натуральных и стоимостных. Для разработки политики доходов и заработной платы важно учитывать не только общие характеристики уровня и качества жизни в стране, но и их дифференциацию по социально-демографическим, профессиональным и доходным группам населения, по регионам, сельской и городской местности.
- В современной России наиболее актуальными проблемами повышения уровня и качества жизни являются обеспечение занятости, усиление социальной защищенности населения, борьба с бедностью.

Показатели уровня жизни

- Реальные доходы населения определяются посредством деления общей суммы денежных доходов на индекс потребительских цен
- Реальные доходы без учета услуг — часть ВВП, используемая населением для удовлетворения материальных и культурных потребностей.
- Реальные доходы с учетом услуг — часть ВВП, используемая населением на потребление и накопление материальных благ и услуг.
- Реальная заработная плата работников — составная часть реальных доходов (с учетом услуг). Она определяется путем деления номинальной (начисленной) заработной платы на индекс потребительских цен на товары и услуги.
- Дифференциация доходов и заработной платы позволяет оценить происходящие социальные изменения, уровень социальной напряженности и определить характер политики доходов и заработной платы.

Кривая Лоренца и Индекс Джини



- Одними из наиболее распространенных индикаторов дифференциации доходов являются также коэффициент концентрации доходов (индекс Джини) и кривая Лоренца, позволяющие судить о степени удаления от состояния равенства в распределении доходов. Расчет индекса Джини связан с кривой Лоренца.
- Прямая линия OA называется линией абсолютного равенства распределения доходов. Она отражает ситуацию, когда 20% людей принадлежат 20% доходов, 40% людей — 40% доходов и т.д. Кривая OB показывает долевое распределение доходов по группам семей в действительности.
- Для определения общего направления изменений в распределении доходов используется коэффициент направленности процесса стратификации населения — отношение численности населения с доходами ниже прожиточного минимума к численности населения с доходами выше бюджета высокого достатка в расчете на 1 тыс. человек. Динамика коэффициента стратификации характеризует нарастание или снижение поляризации общества.
- В России на долю 20% наименее обеспеченных приходится 6% доходов, а на долю 20% наиболее обеспеченных — 47%. Это соотношение близко к среднему по странам. Аналогично распределены доходы, например, в Великобритании, Эстонии, Киргизии. Более низкое соотношение доли доходов 20% наиболее и наименее обеспеченных людей — в Словакии (12% к 31%), Чехии (10% к 37%), Венгрии (9% к 37%). В ряде развивающихся стран это соотношение намного выше — в ЮАР (3% к 63%), Чили (3% к 61%), Мексике (4% к 51%).

Качество жизни

- К интегральным, обобщающим, индикаторам качества жизни относятся индекс развития человеческого потенциала (индекс человеческого развития), индекс интеллектуального потенциала общества, человеческий капитал на душу населения, коэффициент жизнеспособности населения.
- Важнейшим индикатором является индекс развития человеческого потенциала. Он представляет собой среднеарифметическое трех индексов — ожидаемой средней продолжительности жизни, уровня образования и ВВП на душу населения (в долларах, по паритету покупательной способности)
- Интеллектуальный потенциал общества отражает уровень образования населения и состояния науки в стране. При расчете индекса интеллектуального потенциала учитываются уровень образования взрослого населения, удельный вес студентов в общей численности населения, доля расходов на образование в ВВП, удельный вес занятых в науке и научном обслуживании в общей численности занятых, удельный вес затрат на науку в ВВП. За период рыночных реформ в России индекс интеллектуального потенциала общества снизился почти наполовину.
- К индикаторам качества жизни относится и коэффициент жизнеспособности населения. Он характеризует возможности сохранения генофонда, интеллектуального развития населения в условиях проведения социально-экономической политики, осуществляемой в момент обследования в стране. Этот коэффициент измеряется по пятибалльной шкале. По результатам исследования ЮНЕСКО и ВОЗ (Всемирной организации здравоохранения) в 1995 г. коэффициент жизнеспособности населения России был определен в 1,4 балла. Балл ниже 1,5 означает кризисное положение, падение уровня и качества жизни до той черты, за которой начинается вымирание населения.
- Частные индикаторы характеризуют отдельные стороны качества жизни. К ним относятся следующие:
 - социально-демографические — продолжительность жизни, динамика заболеваемости, рождаемости, смертности;
 - экономической активности населения — уровень безработицы, миграция населения и ее причины;
 - социальной напряженности — участие в политических мероприятиях, забастовках, доля теневой экономики в ВВП, динамика преступности;
 - развития социальной сферы — доля расходов на образование, науку, здравоохранение и культуру в ВВП, число учащихся и студентов, в том числе обучающихся бесплатно и платно, среднее число учащихся на одного преподавателя;
 - экологические — содержание вредных веществ в атмосфере, почве, воде, продуктах питания, доля затрат на экологию в ВВП, инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов.

Социальный стандарт

- На любом историческом этапе социально-экономического развития общество предъявляет определенные требования к уровню и качеству жизни. Эти требования различаются в зависимости от принадлежности человека к той или иной социальной, региональной или профессиональной группе. Совокупность этих требований и определяет стандарт жизни, или социальный стандарт.
- Для решения задач в сфере потребления, обеспечения минимальных государственных социальных гарантий гражданам используются главным образом минимальные социальные стандарты.
- В практической работе при формировании бюджетов различных уровней применяется система социальных норм и нормативов по широкому кругу показателей
- Под государственными минимальными социальными стандартами следует понимать установленные законами Российской Федерации или решениями представительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации на определенный период минимально необходимый уровень социальных гарантий. Он выражен через социальные нормативы и нормы, отражающие важнейшие потребности человека в материальных благах, общедоступных и бесплатных услугах, гарантирующие соответствующий уровень их потребления и предназначенные для определения обязательного минимума бюджетных расходов на указанные цели.
- В соответствии с Федеральным законом «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» прожиточный минимум представляет собой стоимостную оценку минимальной потребительской корзины, включающей набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, а также обязательные платежи и сборы. Потребительская корзина определяется для населения в целом и для трех основных социальных групп — детей, трудоспособного населения и пенсионеров, — минимальные потребительские наборы которых существенно различаются.
- Прожиточный минимум устанавливается для Российской Федерации в целом и по субъектам Российской Федерации. Потребительские корзины в субъектах Российской Федерации различаются в зависимости от природно-климатических условий, структуры населения, национальных и региональных традиций потребления.
- Государственными минимальными социальными стандартами в сфере оплаты труда устанавливаются минимальный размер оплаты труда, закрепленный федеральным законом, и тарифная ставка (оклад) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.
- В сфере пенсионного обеспечения к стандартам следует относить законодательно устанавливаемые минимальные размеры государственных пенсий по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, за выслугу лет, социальных пенсий. Социальные стандарты используются государством в качестве инструмента управления социальным развитием, при разработке политики доходов и заработной платы, распределении направляемых в социальную сферу ресурсов, реализации социальных программ, обеспечении социальных гарантий гражданам.
- Основную часть установленных законодательными и нормативными актами социальных стандартов составляют минимальные социальные нормы в сфере доходов, заработной платы, занятости и социального обеспечения, гарантированные государством. По мере улучшения положения в экономике применение социальной стандартизации может быть расширено.
- На федеральном уровне устанавливаются единые для России социальные стандарты размеров денежных выплат и наборов социальных услуг в натуральном выражении. Органы государственной власти субъектов РФ имеют право корректировать их с учетом местных условий, не сокращая уровень потребления и не ухудшая качества услуг.
- Обеспечение государственных минимальных социальных стандартов осуществляется органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления. При этом суммы финансовой поддержки регионам определяются исходя из общероссийских социальных стандартов.

Социальный стандарт

- Индексация доходов населения — одна из основных форм социальной защиты населения в условиях инфляции, направленная на поддержание и восстановление покупательной способности полученных трудовых и иных доходов. Особенно важна индексация доходов социально уязвимых групп населения (малообеспеченных трудящихся, пенсионеров, инвалидов, лиц с фиксированной заработной платой).
- Коллективно-договорное регулирование заработной платы должно обеспечивать и развивать социальное партнерство, повысить гарантии в оплате труда каждого работника в зависимости от уровня его квалификации и выполняемых работ, а также результативности труда.
- Поэтому одной из важнейших сторон переговорных процессов на разных уровнях социального партнерства является определение содержательной стороны переговоров, обеспечивающей оптимальное сочетание интересов государства, работодателей и работников.
- Генеральное соглашение, заключаемое между общероссийскими объединениями представителей работников, общероссийскими представителями работодателей и представителями государства (Правительства Российской Федерации), должно включать меры, направленные на повышение заработной платы и усиление ее стимулирующей роли.
- МРОТ. МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (ч. 1 ст. 133 ТК РФ). В США, например, минимум заработной платы на общегосударственном уровне устанавливается в размере 40-50% от средней заработной платы.
- На территории России с ее разнообразными природно-климатическими условиями неодинаковы условия воспроизводства рабочей силы. Для их выравнивания длительное время применяется система территориального регулирования заработной платы и доходов населения.

Пример. Регулирование социально – трудовых отношений на примере авиационной промышленности Российской Федерации

- **на федеральном уровне:**
- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 - 2013 годы (подписанное 31.12.2010);
- Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2011 - 2013 годы (подписанное 02.03.2011) между Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности, Общероссийской общественной организации «Союз машиностроителей России» и Минпромторгом России;
- Федеральное отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2008 - 2010 годы между Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности и Федеральным агентством по промышленности (подписанное 29.12.2007) – не действует;
- **на региональном уровне:**
- Московское трехстороннее соглашение на 2012 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (подписанное 30.11.2011 г.);
- Соглашение о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2012 год (подписанное 12.12.2011 г.);
- Московское областное межотраслевое соглашение по организациям оборонно-промышленного комплекса РФ от 19.01.2012 г. между Министерством промышленности и науки Московской области, Московскими областными организациями профсоюзов: трудящихся авиационной промышленности, работников оборонной промышленности, работников радиоэлектронной промышленности и Московским областным союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) на 2012-2014 годы;
- Московское межотраслевое соглашение от 18.03.2009 г. между Министерством промышленности и науки Московской области, Московскими областными организациями профсоюзов: трудящихся авиационной промышленности, работников оборонной промышленности, работников радиоэлектронной промышленности и Московским областным союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) на 2009-2011 годы – не действует;
- **на подотраслевом уровне:**
- Отраслевое тарифное соглашение в гражданской авиации России на 2007-2009 годы от 29.08.2007 г. – не действует;
- Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве между ОАО «ОПК «ОБОРОНПРОМ» и Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности (подписанное 14.02.2011 г.);
- Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве между ОАО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» и Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности (подписанное 24.02.2009 г.);
- Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве между ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация» и Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности (подписанное 08.10.2009 г.).

Занятость и безработица

Занятость

1. Разработка и реализация принципиальных подходов к политике занятости с учетом возможной динамики наиболее острых и разрушительных форм безработицы предполагают использование самых разнообразных инструментов воздействия.
2. Спад производства в России не вызвал адекватного сокращения занятости и увеличения безработицы. Но при этом происходит сдвиг в структуре безработных — увеличение социально уязвимых групп и, как следствие этого, лиц, длительное время не имеющих работы.
3. В составе длительно безработных помимо наиболее уязвимых категорий трудящихся присутствуют и «новые маргиналы» — высококвалифицированные работники, специалисты. Это свидетельствует об отсутствии прямой связи между образованием и устойчивостью положения работника. Среднее и высшее профессиональное образование и высокая квалификация не являются базисом социальной защищенности.
4. Масштабы неформальной занятости в России выше, чем в большинстве развитых стран. Это связано, с одной стороны, со стремлением избежать налогообложения доходов и бюрократических процедур, а с другой стороны, с низким уровнем заработной платы по официальному месту работы и с систематическими задержками ее выплаты.

Международная классификация статуса занятости Международной организации труда (МОТ) ООН ISCE-18

- Единицами, имеющими отношение к производству статистики трудовых отношений, являются люди, должности, или трудовая деятельность, и хозяйствующие субъекты (экономические единицы, хозяйствующие единицы).
- Работа или трудовая деятельность определяется как набор задач и обязанностей, выполняемых или предназначенных для выполнения одним лицом для одного хозяйствующего субъекта:
- Термин «работа» используется в отношении занятости. Эта статистическая единица, относящаяся к производственной работе для собственного использования, неоплачиваемой работе стажера и волонтерской работе, которая также называется трудовой деятельностью.
- В течение отчетного периода лица могут иметь одну или несколько рабочих мест. В статистике занятости основной работой является работа с наибольшей продолжительностью рабочего времени, как это определено в действующих международных статистических стандартах рабочего времени. При отсутствии информации об обычно отработанных часах, другая информация, такая как доход от каждой работы, может использоваться для определения основной работы.
- Те, кто нанят **в качестве независимых работников**, имеют столько же рабочих мест, сколько хозяйствующих субъектов, которыми они владеют или совладельцами, независимо от количества обслуживаемых клиентов.
- Для тех, кто нанят **в качестве зависимых работников**, следует считать, что набор задач выполняется для того хозяйствующего субъекта, от которого работник зависит. Если работник зависит от более чем одного хозяйствующего субъекта, работа определяется для каждого экономического субъекта, от которой зависит работник, отдельно.
- Две характеристики работы и трудовой деятельности важны для их дифференциации в зависимости от статуса на работе (статуса в занятости) и для распределения их в агрегированные группы. Это **тип полномочий**, которые работник может осуществлять в отношении выполняемой работы, и **тип экономического риска**, которому он подвергается.

Международная классификация статуса занятости Международной организации труда (МОТ) ООН ISCE-18

- **Тип полномочий**
- Тип полномочий относится к характеру контроля и власти, которую он осуществляет над хозяйствующим субъектом, для которой работа выполняется (включая ее действия и операции), и степени, в которой работник зависит от другого лица или хозяйствующего субъекта для организации работы и / или доступа к рынку. Тип полномочий используется для классификации работников как зависимых или независимых. Поскольку работники внутри каждой из этих широких категорий могут на практике иметь большую или меньшую степень власти и зависимости, существует до некоторой степени континуум между зависимой и независимой работой.
- **Независимые работники**
- Независимые работники владеют хозяйственной единицей, в которой они работают, и контролируют ее деятельность. Они принимают важные стратегические и оперативные решения относительно экономической единицы, для которой выполняется их работа, и организации своей работы, не подотчетны другим лицам и не контролируются ими, а также не зависят от какой-либо другой экономической единицы или лица в плане доступа к рынку, сырью или основным средствам. Они могут работать самостоятельно или в партнерстве с другими независимыми работниками, а также могут предоставлять или не предоставлять работу другим. Категория «независимые работники» в классификации статуса занятости обеспечивает наилучшую отправную точку для выявления и составления статистики по предпринимателям.
- **Зависимые работники**
- Зависимые работники – это работники, которые не имеют полной власти или контроля над экономической единицей, в которой они работают. Если они работают с целью получения прибыли, у них нет сотрудников, и они не принимают наиболее важных решений относительно деятельности экономической единицы, в которой они работают.

Международная классификация статуса занятости Международной организации труда (МОТ) ООН ISCE-18

- **Тип экономического риска**
- Тип экономического риска относится к степени, в которой работник может: (1) подвергнуться потере финансовых или других ресурсов в связи с деятельностью; и (2) испытывать ненадежность вознаграждения в денежной или натуральной форме или не получать вознаграждение.
- Экономический риск можно измерить операционно, учитывая:
 - наличие и характер вознаграждения за выполненную работу;
 - степень стабильности или постоянства работы или трудовой деятельности; и
 - степень защиты работника в случае болезни, несчастного случая или увольнения с работы.
- В статистике занятости тип экономического риска используется для классификации работников как работающих с целью получения прибыли или работающих за заработную плату, в первую очередь на основе характера вознаграждения за конкретную работу. Принимаемые во внимание аспекты характера вознаграждения включают вопрос о том, получено или ожидается вознаграждение:
 - в виде прибыли (и, следовательно, также влечет за собой риск убытков);
 - на основе отработанного времени;
 - поштучно для произведенных товаров или предоставленных услуг; или же
 - в качестве платы за производство товаров или оказание услуг.
- **Работники, ориентированные на получение прибыли**
- Работники, занятые с целью получения прибыли, – это наемные лица, вознаграждение которых прямо и полностью зависит от прибыли или убытков, полученных экономической единицей, в которой они работают, включая вознаграждение в денежной или натуральной форме в результате коммерческой сделки за произведенные товары или предоставленные услуги. Они не получают заработную плату или оклад за отработанное время.
- Владельцы-операторы корпораций исключаются из числа работников, работающих с целью получения прибыли. Хотя они подвержены экономическому риску, связанному с возможностью потери инвестиций, сделанных в корпорацию, риск снижается за счет ограничений ответственности, когда корпорации являются юридическими лицами, отделенными от лиц, владеющих ими. Они могут получать заработную плату или оклад независимо от того, получает корпорация прибыль или нет, а также могут получать платежи, вытекающие из прибыли.
- **Работники по найму за заработную плату**
- Оплачиваемые работники – это нанятые лица, которые получают или ожидают получить вознаграждение в денежной или натуральной форме в обмен на отработанное время или за каждое произведенное изделие или услугу. В их число входят как сотрудники, так и владельцы-операторы корпораций, которые работают на зарегистрированном предприятии, которым они владеют и контролируют.

Международная классификация статуса занятости Международной организации труда (МОТ) ООН ISCE-18

- II. Зависимые работники
- Наемные работники
- Нанятые на неограниченный срок
- Нанятые на фиксированный срок
- Нанятые на сезонные временные работы
- Оплачиваемые ученики, стажеры и интерны
- Привлеченные на коммерческой основе исполнители
- Привлеченные на коммерческой основе исполнители
- Работники семейных предприятий
- Работники семейных предприятий

Международная классификация статуса занятости Международной организации труда (МОТ) ООН ISCE-18

- III. Работники, ориентированные на извлечение прибыли
- Независимые работники-физические лица
- Физлица, нанимающие работников
- Физлица, не нанимающие работников
- Привлеченные на коммерческой основе исполнители
- Привлеченные на коммерческой основе исполнители
- Работники семейных предприятий
- Работники семейных предприятий

Международная классификация статуса занятости Международной организации труда (МОТ) ООН ISCE-18

- IV. Работники, работающие за заработную плату
- Владельцы, работающие в своей компании
- Владельцы, нанимающие работников
- Владельцы, не нанимающие работников
- Наемные сотрудники
- Нанятые на неограниченный срок
- Нанятые на фиксированный срок
- Нанятые на сезонные, случайные, временные работы
- Оплачиваемые ученики, стажеры, интерны

Виды безработицы

по причинам возникновения	фрикционная
	сезонная
	циклическая (спросодефицитная)
	структурная
	<i>технологическая</i>
по степени охвата экономики	общая
	региональная
	отраслевая
по возможности найти работу	добровольная
	вынужденная
по характеру проявления	открытая
	скрытая
по продолжительности	краткосрочная
	долгосрочная
по степени учета	официальная (регистрируемая)
	реальная

Виды безработицы

по причинам возникновения	фрикционная
	сезонная
	циклическая (спросодефицитная)
	структурная
	<i>технологическая</i>
по степени охвата экономики	общая
	региональная
	отраслевая
по возможности найти работу	добровольная
	вынужденная
по характеру проявления	открытая
	скрытая
по продолжительности	краткосрочная
	долгосрочная
по степени учета	официальная (регистраруемая)
	реальная

Виды безработицы



Вынужденная (безработица ожидания) — когда работник не может найти работу из-за несоответствия спроса и предложения на определенный вид труда

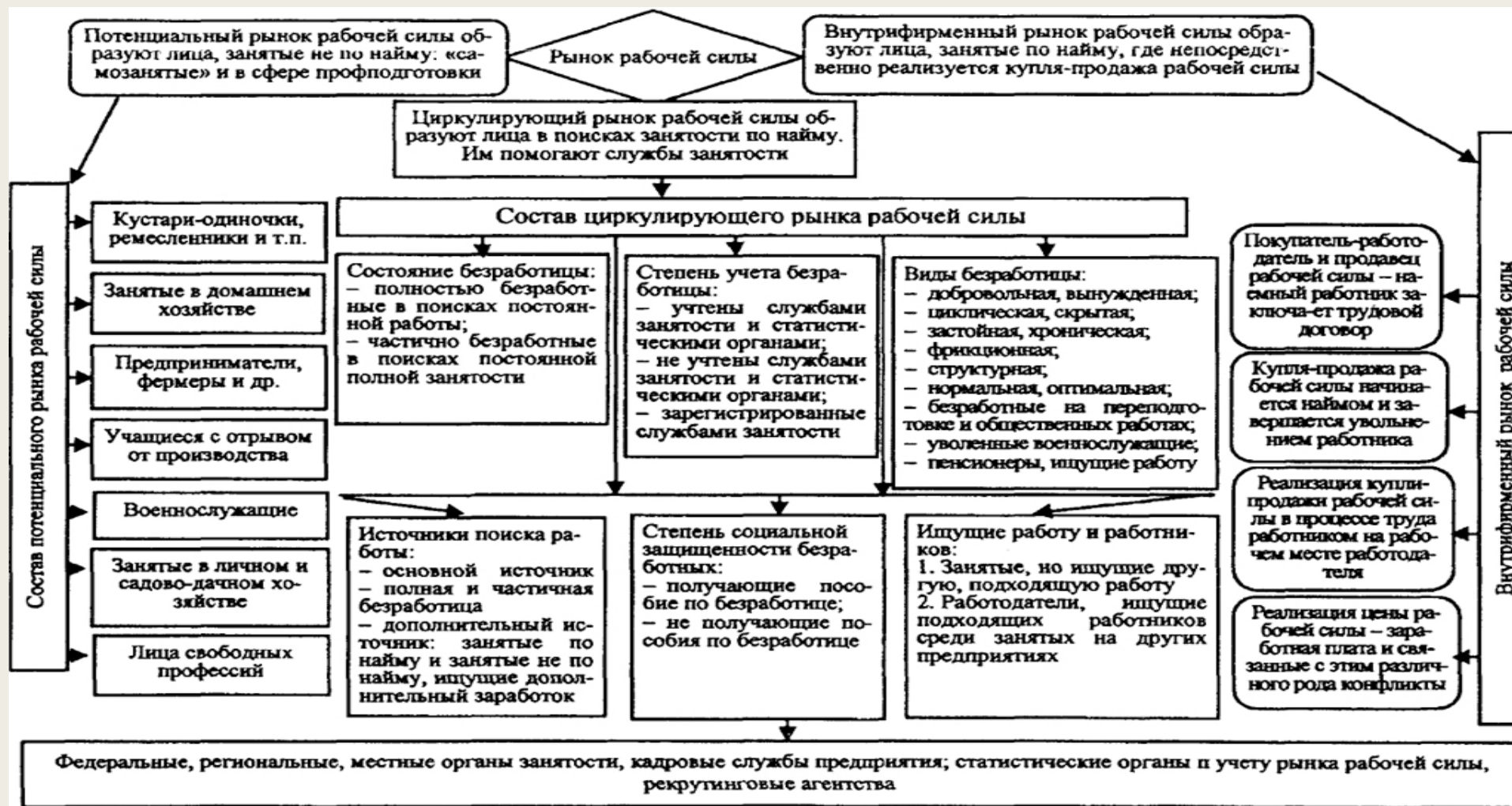
Сезонная — зависит от колебаний в уровне экономической активности в течение года, характерных для некоторых отраслей экономики.

Добровольная — связана с нежеланием людей работать, например, в условиях понижения заработной платы.

Институциональная — безработица, возникающая в случае вмешательства государства или профсоюзов в установление размеров ставок заработной платы, отличных от тех, которые могли бы сформироваться в естественном рыночном хозяйстве.

Маргинальная — безработица слабо защищённых слоёв населения (молодёжи, инвалидов) и социальных низов.

Регулирование занятости на рынке рабочей силы

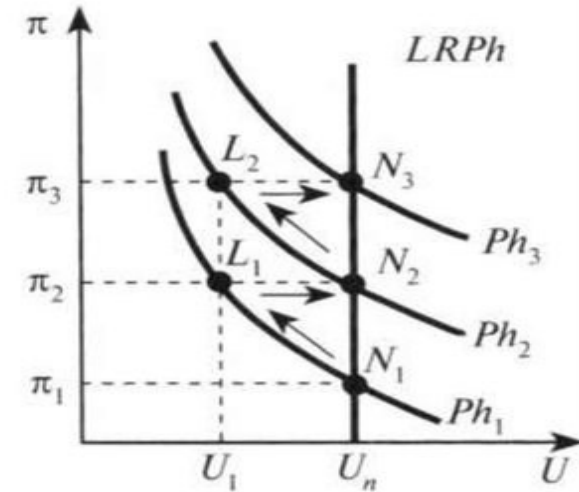


Инфляция и безработица

Для объяснения феномена естественного уровня безработицы возникли две теории

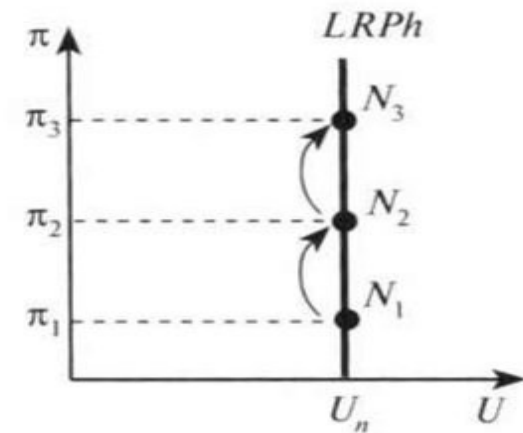
Теория адаптивных ожиданий

Ph_1, Ph_2, Ph_3 — краткосрочные кривые Филлипса, $LRPh$ — долгосрочная кривая Филлипса. При превышении фактических темпов инфляции над ожидаемыми ($\pi_2 > \pi_1$) производители в краткосрочном периоде увеличат выпуск продукции, привлекут дополнительную рабочую силу ($N_1 \rightarrow L_1$), т.е. безработица снизится ($U_n \rightarrow U_1$), но и предложение рабочей силы уменьшится, заработная плата повысится, выпуск вернется на прежние значения и безработица вернется к естественному уровню U_n ($L_1 \rightarrow N_2$), которому соответствует долгосрочная кривая Филлипса ($LRPh$)



Теория рациональных ожиданий

При превышении фактических темпов инфляции над ожидаемыми ($\pi_1 < \pi_2$) производители даже в краткосрочном периоде не увеличат выпуск продукции и не будут дополнительно нанимать работников, поскольку предвидят рост затрат на производство, связанный с будущим повышением заработной платы, поэтому безработица сохранится на естественном уровне (U_n), инфляционные ожидания изменятся, следовательно, N_1 сдвинется по долгосрочной кривой Филлипса в N_2 , минуя точку L_1



Список литературы

1. Ананишнев В.В. Бизнес-аналитика: учебное наглядное пособие. – Москва: ООО «Москластер», 2019. – 125 с.
2. Ананишнев В.В. Имиджелогия и деловой этикет: учебное наглядное пособие. – Москва: ООО «Москластер», 2020. – 53 с.
3. Ананишнев В.В. Конфликтология и антикризисный менеджмент. – Москва: ООО «Москластер», 2020. – 91 с.
4. Ананишнев В.В. Общий менеджмент. – Москва: ООО «Москластер», 2020. – 82 с.
5. Ананишнев В.В. Тайм-менеджмент: учебное наглядное пособие. – Москва: ООО «Москластер», 2020. – 58 с.
6. Балакина Ю. Ю. Основы теории, практики и искусства управления. Учебное пособие. - Екатеринбургский государственный театральный институт. – 142 с.
7. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда : учебник для вузов / под ред. М.В. Мельник. 2-е изд., испр. и доп. М . : ИНФРА-М, 2008.
8. Бухгалтерский учет: Учеб. пособие. - М.: Финансы и статистика, 2000. -496 с.
9. Бычин В.Б., Малинин СВ., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда : учебник для вузов. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Экзамен, 2007.
10. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов. 4-е изд., изм. и доп. М . : Норма, 2007.
11. Гриценко Н.Н., Шарков Ф.И. Основы социального государства : учебник для вузов. М . : Социальные отношения, 2004.
12. Документирование хозяйственных операций и ведение бухгалтерского учета имущества организации. Москва. 2017
13. Друкер Питер. Эффективный руководитель. – М., 2012.
14. Жуков АЛ. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах : учеб. пособие. М . : МИК, 2006.
15. Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях».
16. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
17. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 2001.
18. Лысов О.Е. Основы менеджмента. Учебное пособие. — Санкт-Петербург, 2009. — С. 36—37.
19. Маркс К., см. Маркс К. и Энгельс Ф., Соч., 2 изд., т. 23, с. 188–189.
20. Механизм мотивации. Мотив и стимул. Режим доступа: <https://laws.studio/motivatsiya-uch/mehanizm-motivatsii-motiv-56708.html>
21. Перечень обязательных кадровых документов организации. Режим доступа: https://www.assessor.ru/notebook/dogovor/perechen_kadrovyyh_dokumentov/
22. Пугачев В.П. Микрополитика в мотивации трудовых ресурсов современной России // Вестн. Моск. ун-та. Сер.18, Социология и политология. - 2002. - N 1. – С. 129-144.
23. Рофе А.И. Организация и нормирование труда : учебник для вузов. М . : МИК, 2001.
24. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. 3-е изд., перераб. и доп. М . : Экзамен, 2007.
25. Социальный аудит: учеб. пособие / под ред. АА. Шулуca, Ю.Н. Попова. М . : АТиСО, 2008.
26. Торосян Е. К., Сажнева Л. П., Варзунов А. В. Бизнес-планирование // Учебное пособие. – СПб: Университет ИТМО, 2015. – 90 с.
27. Трудовой кодекс Российской Федерации. Новая редакция. М . : Проспект, 2020.
28. У истоков НОТ: забытые дискуссии и нереализованные идеи / сост. Э.Б. Корицкий. Л . : ЛГУ, 1990. 31. Шулуca АА., Смольков В.Г. Актуальные проблемы социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2005. № 2. С. 7—13.
29. Экономика : учеб. пособие : в 2 ч. Ч. 2 : Макроэкономика / Г. Ф. Кравцова, Т. А. Чуркина, П. Ю. Островский ; под общ. ред. Г. Ф. Кравцовой. – Хабаровск : Изд-во ДВГУПС, 2010. – 144 с. : ил.
30. Экономическая сущность категории «человеческий капитал». Режим доступа: <https://econ.wikireading.ru/427333710>
31. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М, 2003. – 448 с.

Учебное наглядное пособие
Учебное электронное издание

Ананишнев Владислав Владимирович

Ананишнев В.В. Экономика труда. – Москва: ООО «Москластер», 2021. – 148 с.

Наименование издателя: ООО «Москластер».

Почтовый адрес: 105043, Россия, Москва, 4-я Парковая ул., дом 29.

Электронный адрес: 1@moscluster.com.

Адрес страницы в информационно-телекоммуникационной сети: <https://www.moscluster.com/>.

Телефон: +79264794079.

Объем данных в мегабайтах: 11 Мб.

Дата подписания к использованию: 31 января 2021 г.

Номер свидетельства регистрации: ISBN 978-5-6042002-6-1.

Сведения о программном обеспечении, которое использовано для создания электронного издания: Microsoft Office PowerPoint.

Сведения о технической подготовке материалов для электронного издания: соответствует международному стандарту ISO 9001:2015 (ГОСТ Р ИСО 9001-2015).

Другие сведения: Идентификатор издательства в Национальном агентстве ISBN Российской Федерации: 6042002.

A64

УДК 331

ББК 65.24

© ООО «Москластер», 2021

© В.В. Ананишнев, 2021