

Министерство образования Российской Федерации

Владимирский государственный университет

Е. П. ЛОМОВ

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

**Учебно-методический комплекс для студентов
специальности 061100 – менеджмент организации**

Владимир 2005

ББК 65.9(2)21
60.55-44
УДК 331.1

Содержит рабочую программу, теорию трудовых отношений социологического характера и трудовых отношений на предприятиях реального сектора экономики.

Рассмотрены проблемы современных трудовых отношений с позиций международного и российского законодательства.

Практика трудовых отношений рассмотрена в соответствии с нормами и нормативами действующего трудового законодательства.

Предназначены для углубленного изучения тем учебной программы курса, а также для подготовки к экзамену и самооценке знаний.

Могут быть использованы в системах аттестации работников региональных и местных органов власти.

Содержание

Предисловие	4
Экономика трудовых ресурсов организации (курс лекций)	5
§ 1. Роль и значение труда в современном общественном производстве	5
§ 2. Международное регулирование трудовых отношений	8
§ 3. Рынок труда РФ и его государственное регулирование	11
§ 4. Учет и структура кадров организации	18
§ 5. Учет и планирование рабочего времени	22
§ 6. Методики расчета потребностей в рабочей силе	28
§ 7. Оплата и стимулирование труда	30
§ 8. Особенности организации, исчисления, удержаний и выплаты заработной платы	37
§ 9. Структура фонда заработной платы организации	43
§ 10. Производительность и эффективность труда	46
Теория тестированных материалов	49
- Трудовые отношения законодательного характера	49
- Трудовые отношения социологического характера	72
Тестовые материалы	76
Социологического характера	76
Правовые вопросы трудовых отношений	84
Трудовые отношения на уровне организации	122
Список рекомендуемой литературы	137
Контрольные работы	139
Вопросы для подготовки к экзамену	142

Предисловие

Курс «Экономика и социология труда» представляет собой составную часть органически единого учебного процесса экономической подготовки студентов по специальности «Менеджмент организации». Он теснейшим образом связан с изучением соответствующих частей курсов социологии, макро- и микроэкономики, экономики фирмы, управления персоналом, организации производства. Программа курса представляет информацию для углубленного изучения дисциплин специальной подготовки, таких как организационное поведение, бухгалтерский учет, анализ производственно-хозяйственной деятельности, налоговая политика.

Курс призван сформировать у будущих специалистов понимание места и роли в производстве и предпринимательской деятельности в целом одного из основополагающих факторов производства, каким является фактор «труд».

Цель преподавания состоит в том, чтобы в процессе изучения теоретических основ курса, во-первых, дать современное представление об основных категориях и общеупотребительных терминах, относящихся к сфере труда; во-вторых, обосновать возможности общества в целом и отдельных самостоятельно хозяйствующих субъектов по обеспечению их ресурсами труда необходимого количества и качества (квалификации); в-третьих, показать зависимость конечных результатов производственно-хозяйственной деятельности производственного предприятия от уровня и эффективности использования рабочей силы; в-четвертых, вооружить будущих специалистов методами расчета численности основного и вспомогательного персонала основной и непроизводственной деятельности, а также стоимостью этой рабочей силы и порядку ее отнесения на издержки производства и себестоимость отдельных продуктов; в-пятых, детально рассмотреть современные механизмы установления трудовых отношений между отдельным работником и предприятием в целом, между отдельными работниками, а также их отношения с органами государственной и местной власти, профессиональными союзами и другими общественными организациями.

При изучении курса необходимо обеспечить логическую последовательность подачи программного материала, сочетания теоретического обучения с практическими расчетами по экономике и социологии трудовых процессов. Самостоятельная работа студентов заключается в дополнительном изучении отдельных вопросов тем по рекомендации лектора курса и выполнении контрольных работ и курсовых работ во внеаудиторное время.

Экономика трудовых ресурсов организации

1. Роль и значение труда в современном общественном производстве
2. Международное регулирование трудовых отношений
3. Рынок труда Российской Федерации и его государственное регулирование
4. Учет и структура кадров организации
5. Учет и планирование рабочего времени
6. Методики расчета потребностей в рабочей силе
7. Оплата и стимулирование труда
8. Особенности организации, исчисления, удержаний и выплаты заработной платы
9. Структура фонда заработной платы организации
10. Производительность и эффективность труда

§ 1. Роль и значение труда в современном общественном производстве

Продолжающийся процесс реформирования экономики РФ по принципам и методам цивилизованных рыночных отношений в наибольшей степени затрагивает сферу труда. Однако необходимо отметить, что в условиях плановой экономики наиболее значимые исследования трудовых отношений проводились вне отрыва от аналогичных исследований в странах, исповедующих рыночные отношения.

Поэтому попытки отдельных авторов и исследователей современных трудовых отношений зачеркнуть 70-летний период развития отечественной (советской) школы труда и заработной платы являются не только не отвечающими целям реформирования экономики, но и методологически несостоятельными. Особенную опасность при изучении понятий и терминов современных российских трудовых отношений на рынке труда представляют теории безоглядного следования зарубежному опыту в этой области. Так, в сфере найма и государственного регулирования труда предлагается использовать опыт США; в сфере глубины и эффективности социального партнерства – Швеции; в сфере мотивации и оплаты труда – Японии; в сфере решения проблем занятости и подготовки кадров – ФРГ и т.д.

Любая самая эффективная национальная концепция трудовых отношений как минимум есть *результат совокупности состояния и тенденций развития экономики страны в целом, результат учета особенностей территории и менталитета населения*. Своеобразный прорыв отдельных стран в той или иной сфере трудовых отношений от естественных состояний в других странах, исповедующих те же принципы рыночной экономики, лишний раз свидетельствует о признании права страны на националь-

ную самобытность. Поэтому при рассмотрении вопросов современных трудовых отношений в РФ необходимо руководствоваться тремя обстоятельствами: первое – базирование основных понятий и терминов сферы трудовых отношений на уровне имеющегося знания, т.е. на базе советской экономики труда и заработной платы; второе – привнесение в понятийный аппарат рассматриваемой сферы дополнительного содержания, как правило, связанного с отношениями собственности; третье – освоение принципиально нового содержания в понятиях и терминах сферы трудовых отношений, ранее неиспользуемых в ее теории и практике.

Первое обстоятельство относится к таким понятиям как рабочая сила и ее движение, организация и условия труда, организация оплаты труда и его стимулирование, производительность труда, социальное развитие трудовых коллективов. Второе – к возможности многообразия форм и методов раскрытия содержания тех же базовых понятий в конкретных производственно-хозяйственных ситуациях и вытекающую отсюда необходимость обоснования выбора наиболее приемлемого, исходя из специфики производства, момента времени, территории и т.д. и т.п. Третье – к раскрытию содержания механизмов действия и институциональных основ рынка труда, концепции занятости и безработицы, глобализации трудовых отношений, влияния технологического прогресса на характер труда и трудовые отношения, форм дискриминации и эксплуатации труда; блока элементов современных гуманистических теорий (социальной справедливости, социального партнерства, социальной помощи и социальной защиты человека труда и населения в целом) и др.

Средства труда и предметы труда в общественном производстве выступают в качестве овеществленных ресурсов, т.е. с позиций *прошлого труда*. Что касается трудовых ресурсов, то они функционируют в производственных процессах в качестве *живого труда*. При этом в соответствии с классической экономической теорией труд рассматривается не только в качестве одноименного фактора производства и его первичного элемента в виде *рабочей силы*, но и в значительной степени определяет социально-экономическое содержание такого фактора производства, как предприимчивость, и к тому же обеспечивает эффективность использования других элементов производства. Трудовые ресурсы организаций и предприятий составляют подавляющую часть экономически активного населения, а по социально-экономическому содержанию близки понятиям *кадры, персонал* или вышеупомянутая *рабочая сила*.

На макроэкономическом уровне от развитости и эффективности использования трудовых ресурсов напрямую зависят уровень и эффективность развития производительных сил общества; в определенной степени формируются предпосылки к характеру устанавливаемых производствен-

ных отношений. На микроуровне – качество и конкурентоспособность продукции, а также эффективность производства в целом. Если же учесть затратную составляющую труда, то она в силу своей специфичности наиболее подвержена корректировкам при формировании соответствующих издержек непосредственно по усмотрению собственника. Так, изменение уровня оплаты труда при постоянстве численности персонала и объемов выпуска продукции всегда приводит к соответствующему изменению издержек и, следовательно, к снижению или росту массы балансовой прибыли (произвольное изменение со стороны собственника величины издержек по другим ресурсам невозможно). Поэтому в организациях и на предприятиях любых форм собственности вопросам эффективного использования трудовых ресурсов должно уделяться особое внимание.

В XXI в. РФ обязана следовать уставным положениям и принципам организации и оплаты труда Международной организации труда (МОТ), которая разработала и приняла целый ряд прогрессивных норм, носящих обязательный или рекомендательный характер и направленных на дальнейшее совершенствование взаимоотношений между работниками и работодателями в направлении их дальнейшей гуманизации и социализации. РФ в ближайшие годы предстоит продолжить работу по совершенствованию трудового законодательства, а также ряда других законодательств, прямо или косвенно связанных с выполнением работниками трудовых обязанностей.

В настоящее время перед администрацией организации на одно из первых мест выступает задача по повышению качества (потенциала) наличных трудовых ресурсов. На практике ее решение ведется в двух направлениях: *развитие способностей* работников для выполнения профессиональных обязанностей и *повышение уровня мастерства*, как неременного условия продвижения их по служебной лестнице. Традиционные формы повышения квалификации работников на советских предприятиях не только сохраняют свое значение, но и требуют наполнения новыми элементами, присущими рыночным отношениям. Так, затраты, связанные с повышением квалификации работников, должны включаться в состав инвестиций в *человеческий капитал* организации. При этом необходимо иметь в виду, что теория *человеческого капитала* работника рассматривает его природные способности, а также приобретенные им знания и квалификацию в качестве принадлежащего ему капитала, а затраты времени и расходы, связанные с формированием его личности и профессиональных навыков, инвестициями в этот капитал. Проблема оптимизации этих двух категорий способствует созданию стабильного трудового коллектива.

Теория человеческого капитала видоизменяет теорию стоимости труда, согласно которой труд перестает считаться товаром (один из формируе-

мых в настоящее время принципов деятельности МОТ) и становится компенсацией израсходованного капитала со своим специфическим «нормативным сроком амортизации». В этом плане увольнение ценного работника по собственному желанию рассматривается организацией как преждевременное прекращение использования человеческого капитала организации со своеобразным списанием недоамортизированной стоимости на убытки производственно-хозяйственной деятельности.

Трудовые законодательства зарубежных стран представляют собой специфическую область производственных отношений, которые в настоящее время характеризуются высоким уровнем динамичности. К сожалению, Трудовой кодекс РФ (2002 г.) при разработке целого ряда норм и нормативов труда не сумел подняться до понимания принципиально новых обстоятельств, постоянно рождаемых действительностью развития экономических отношений в новом XXI в. и общим вектором предстоящих нововведений. Это относится к ряду отношений между работающими и предпринимателями, к нормам рабочего времени и отдыха, к ответственности работодателя по выплате заработной платы, к труду женщин и молодежи, к профессиональным организациям, к участию рабочих в управлении организациями и др.

§ 2. Международное регулирование трудовых отношений

Международное регулирование трудовых отношений осуществляется Международной организацией труда (МОТ). Эта организация была образована в 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором как Международная комиссия для выработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства и улучшения условий труда со статусом автономной организации при создаваемой Лиге Наций. В основу решения о ее создании была положена политическая и социально-экономическая обстановка, сложившаяся в мире после окончания первой мировой войны и результатов революционных преобразований в России, Германии, Австро-Венгрии и других странах Европы, Азии и Америки. Целью МОТ изначально являлась идея разработки и внедрения в общественные институты *международных механизмов по предотвращению насильственного пути разрешения объективно возникающих противоречий между трудом и капиталом*. В этом плане вышеуказанную целевую установку следует рассматривать через призму противодействия формам и методам преобразований в сфере трудовых отношений, осуществляемых в Советской России. Поиск мирных эволюционных путей развития обществ, групп населения и отдельных индивидуумов виделся в содействии социальному прогрессу на путях поддержания социального мира между различными слоями общества на основе принципа социальной справедливости и методов его достижения на путях установления социального партнерства.

Крушение Лиги Наций и вторая мировая война привели к ослаблению деятельности организаций МОТ на международных уровнях, но не к забвению ее принципов. Поэтому с момента создания Организации Объединенных Наций (1946 г.) МОТ стала ее первым специализированным учреждением. Специфической особенностью во всех формах и методах деятельности МОТ от других международных организаций является трипартизм. Сущность его заключается в том, что свои функции МОТ осуществляет исключительно на трехсторонней основе. Во всех ее структурах каждая страна представлена организациями трудящихся, организациями предпринимателей и правительством. В работе Международной конференции труда (МКТ) как высшего органа МОТ каждое государство-член организации представлен четырьмя делегатами с правом решающего голоса: по одному от трудящихся и предпринимателей и два – от правительства (представители других международных, правительственных и неправительственных организаций участвуют в работе Конференции в качестве наблюдателей).

Идеологи МОТ считают, что в современных условиях продуктивный социальный диалог может осуществляться только при обеспечении со стороны государства обоснованно взвешенной и ответственной свободы действий как предпринимательским структурам (работодателям), так и трудящимся (профсоюзным организациям). При этом необходимо иметь в виду, что от содержания и характера действий и тех и других в значительной степени зависят масштабы и темпы экономического развития страны, и соответственно общее благосостояние населения.

В частности, большая свобода действий предпринимательским структурам способствует ускорению темпов технического прогресса и развитию производительных сил страны, привлечению инвестиций в отрасли народного хозяйства, контролируемые государством. Большая свобода действий профсоюзам приводит к ограничению чрезмерного устремления (своеобразной алчности) предпринимателей к извлечению прибавочной стоимости и масштабам использования получаемой прибыли для личного обогащения собственников и высших менеджеров, а также к поиску цивилизованных процедур по разрешению возникающих трудовых споров и конфликтов, к выявлению истинных виновников и их ответственности за создание обстановок, чреватых социальными взрывами.

Что касается функций самого государства, то правительство обязано обеспечить полную прозрачность его ближайших действий на законодательном и исполнительном уровнях с предварительным консультированием с вышерассмотренными сторонами, признаваемым им в качестве равноправных партнеров. Кроме того, на правительство возлагается третейская ответственность за паритетные претензии и масштабы соответствующих акций каждой из сторон участников трудовых отношений, за процедуры и

механизмы посредничества и примирения, этапности и последовательности их осуществления.

СССР вступил в МОТ в 1934 г., из которой в 1940 г. был исключен за агрессивную политику в отношении Финляндии. Возобновление членства СССР в этой организации произошло в 1954 г. (одновременно членами МОТ как субъектами международного права стали Украинская ССР и Белорусская ССР). Таким образом, РФ как преемница международных обязательств Советского Союза является полномочным членом этой организации с обязательствами выполнения положений ее Конвенций (международно-правовых договоров, имеющих для ратифицировавших их стран-членов МОТ юридическую силу) и благоприятного отношения к разрабатываемым ею Рекомендациям (совокупности социально-трудовых ориентиров для разработки соответствующих национальных программ и нормативных актов). Конвенции и Рекомендации МОТ для стран-членов организации рассматриваются в качестве минимальных стандартов и не должны использоваться ими *для ухудшения уже существующего положения трудящихся и предпринимателей*. Принятые МОТ Конвенции и Рекомендации в течение 12 месяцев со дня закрытия сессий, на которых они были приняты, подлежат рассмотрению компетентными национальными органами (парламентами) государств-членов с целью разработки этими органами мер законодательного или иного ответственного характера. Как правило, Конвенции и Рекомендации МОТ принимаются консенсусом, что само по себе уже обязывает стран-членов организации проводить на национальных уровнях единую политику мирового сообщества в сфере трудовых отношений.

По состоянию на 1998 г. РФ ответственна за следование 52 Конвенциям МОТ, из которых 47 в свое время были ратифицированы СССР. Для иллюстрации действий МОТ по защите прав трудящихся следует привести Конвенцию № 1 (1919 г.) «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до 8 часов в день и 48 часов в неделю», Конвенцию № 173 (1992 г.) «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предприятия, определяющие права трудящихся по выплате заработной платы, оплате сверхурочных работ, отпуска, выходного пособия и других выплат в случае закрытия, самоликвидации или прекращения деятельности предприятия».

Отношения в сфере труда неотделимы от характера и содержания общественных отношений в целом. Поэтому вплоть до 90-х годов XX века интересы МОТ зачастую выходили за рамки собственно социально-трудовых отношений и приобретали ярко выраженный политический характер. На этом фоне значительное число резолюций, выносимых на обсуждение, имели настолько политическую или региональную направленность, что заканчивались политическими демаршами. Так, по принятии МКТ Дек-

ларации о борьбе с апартеидом в Южно-Африканской республике (ЮАР), последняя демонстративно вышла из МОТ. Спустя 30 лет (в 1994 г.), когда МКТ одобрила решение своего Административного совета о прекращении применения данной Декларации, ЮАР восстановила свое членство в МОТ. Скандальным выходом США из МОТ в 1977 г. была ее реакция на критику позиции делегации США со стороны ряда их традиционных сторонников (возврат США в МОТ произошел только в 1980 г. при условии гарантированной поддержке своих позиций со стороны их политических союзников и естественных сторонников).

В современных условиях, вызванных распадом СССР и крушением социалистических режимов в других странах, кардинально меняются принципы и методы работы МОТ. Деполитизация МОТ – это основной итог деятельности стран-участниц этой организации в 90-х годах XX и в начале XXI веков. Теперь МОТ, не боясь быть замеченной в симпатиях к социализму или капитализму, с большей энергией способна приступить к разработке рецептов по преодолению остающихся противоречий между предпринимателями и трудящимися.

У МОТ есть все основания стать «социальной совестью планеты», залогом чего являются ее действующие принципы:

- достижение всеобщего и прочного мира возможно только на основе социальной справедливости;
- непредоставление работникам в какой-либо стране нормальных условий труда является препятствием для других стран, желающих улучшить положение своих трудящихся;
- свобода слова и свобода объединения являются необходимыми условиями для постоянного прогресса общества;
- нищета в любом месте является угрозой для всеобщего процветания;
- все люди, независимо от расы, веры и пола имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, устойчивости в экономике и равных возможностей;
- полная занятость – условие для достижения более высокого жизненного уровня населения.

§ 3. Рынок труда и его регулирование в Российской Федерации

В соответствии с теорией рыночных отношений в составе экономической инфраструктуры общества действует специфический рынок – *рынок труда*, организуемый по классическим канонам рыночной экономики. Носителями спроса на нем выступают отдельные *работники* (физические лица), носителями предложения – *работодатели* (юридические и физические лица). Однако специфика этого рынка состоит в том, что исходя из социальной сущности реализуемого товара, на конечных стадиях достижения

равновесного состояния кроме традиционных участников в явной или неявной форме присутствует *государство*. Оно с позиций третейского судьи выступает гарантом прав и обязанностей, как работника, так и работодателя. Свои функции российское государство реализует через положения ст. 37 Конституции РФ и нормы и нормативы действующего трудового законодательства.

Кроме того, по целому кругу вопросов функционирования самого рынка труда и отношений между основными его участниками на нем присутствуют полномочные представители последних в лице руководящих органов профсоюзных организаций и объединений работодателей (союзов, ассоциаций). Классическим примером такого положения служат процедуры заключения очередных народнохозяйственных и отраслевых генеральных соглашений; разработки законодательных актов в сфере трудовых отношений; реализации права граждан на проведение забастовок.

Действующая Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ в отличие от советских конституций и положения ст. 23 «Декларации прав и свобод человека» (ООН, 1946 г.) не гарантируют своим гражданам право на труд, а рассматривают последний с позиций свободы труда, включая право работника на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также права распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род деятельности. При этом провозглашается право на труд лишь в условиях, обеспечивающих его безопасность, недопустимость дискриминаций в оплате и не ниже минимального размера месячной оплаты труда (МРОТ), право на защиту от безработицы, а также на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку. Кроме того, Конституция РФ закрепляет за работником право на отдых, гарантируя ему установленную продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) конкретизирует и детализирует положения Конституции РФ по всей совокупности трудовых отношений. Так, он устанавливает

- нормальную нижнюю возрастную границу трудовых отношений с 16 лет;
- максимальную продолжительность рабочей недели 40 часов;
- сокращенный на 1 час рабочий день накануне выходных и праздничных дней;
- сокращенный рабочий день подросткам (на 4 часа в неделю);
- общую продолжительность сверхурочных работ в год на каждого работника (120 ч.) и условий их введения (не более 4 ч. за две последующие рабочие смены);

- запрет организовывать в периодических производствах рабочие смены в выходные и праздничные дни (за исключением особых случаев, напрямую связанных с ликвидацией последствий форс-мажорных обстоятельств или аварий);

- перерывы кормящим матерям (0,5 ч. через каждые 3 ч. работы);

- льготы и гарантии женщинам-работницам (продолжительность оплачиваемого отпуска по беременности и родам не менее 140 дней; запрет работать в условиях, отличных от нормальных; особый порядок направления в командировки и т.д. и т. п.).

Указанные нормативы обязательны для коммерческих и некоммерческих организаций и предприятий с преобладанием в уставном (складочном) капитале государственной собственности. Для остальных – они рассматриваются в качестве рекомендуемых (нижних) границ. Материальная ответственность сторон трудового договора регламентируется следующим образом: договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено соответствующими статьями ТК Российской Федерации или иными федеральными законами.

Особый режим указанных нормативов и гарантий со стороны государства в сфере трудовых отношений приводит к особому режиму в сфере оплаты труда (см. §7).

Базовыми понятиями рынка труда выступают традиционные понятия политической экономии – население, трудовые ресурсы, экономически активное население, потребность в рабочей силе.

Население страны – это численность ее жителей на конкретную дату. С экономических позиций оно дуалистично. С одной стороны, население предопределяет величину потребностей общества в необходимых благах и услугах, с другой – представляет потенциальный (человеческий) ресурс, обеспечивающий производство выявленных общественных потребностей. Таким образом, население – решающий фактор экономического развития страны.

Исходя из предпринимательской активности людей, наличия природных, финансовых и других ресурсов, развитости производственной и социальной инфраструктуры, население территории (региона, страны) может оказаться в избытке или в дефиците. Это обстоятельство приводит к *движению рабочей силы и миграции* – внутренней или внешней.

В настоящее время население РФ переживает репродуктивный период развития, при котором смертность превышает рождаемость. Снижение численности населения по этой причине в определенной степени возмещается за счет определенного уровня положительной миграции. Ежегодно (при некотором оттоке населения из РФ) в страну из СНГ, ближнего и дальнего за-

рубежья возвращаются этнические русские, вынужденные переселенцы и представители, так называемого, русскоговорящего населения. При создании соответствующих условий для вновь прибывающих численность населения РФ по этой причине может достигнуть или даже превысить дореформенный уровень. Не останавливаясь подробно на хорошо известных причинах такого развития событий в стране (последствия скоропалительного развала СССР и политический авантюризм, неподготовленность реформ и непрофессионализм реформаторов, лоббирование интересов олигархических структур и полное забвение интересов подавляющей численности населения, амбициозность представителей властных структур и сращивание организованной преступности с государством, превысившая все мыслимые границы бюрократизация управления и «демократизация» правоохранительных органов и т.д.), следует подчеркнуть, что аналогичные ситуации, разумеется, временного характера, имели место и в других странах. Поэтому, несмотря на то, что население РФ за 10 лет реформ уменьшилось чуть ли не на 10 %, говорить серьезно о неминуемости утраты РФ статуса великой державы и тем более об угрозе существования России как суверенного государства не приходится. Однако надо иметь в виду, что существующая демографическая ситуация в стране создает известную угрозу национальной безопасности России. Высказанный тезис усиливается, если учесть, что наряду с вышесказанным идет процесс естественного старения населения, который год от года все в большей степени будет определяться уменьшением численности работающих и возрастанием численности пенсионеров.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, способная выполнять трудовые функции в условиях полного или неполного рабочего времени, как на специально организованных рабочих местах, так и на дому. Другими словами трудовые ресурсы – это совокупность лиц, способных производить материальные и духовные блага. Согласно сложившейся учетной практике трудовые ресурсы подразделяются на трудоспособных лиц в трудоспособном возрасте, работающих подростков (лиц, моложе трудоспособного возраста, т.е. малолетних от 14 до 15 лет) и пенсионеров (лиц, старше трудоспособного возраста), а также работающих инвалидов I и II групп. Если принять, границы трудоспособного возраста в РФ от 16 до 54 лет у женщин и от 16 до 59 лет у мужчин, то с позиций социально-демографического характера трудовые ресурсы можно подразделить на трудоактивную (16 – 29 лет), средневозрастную (30 – 49 лет), предпенсионную (50 – 54 лет у женщин и 50 – 59 лет у мужчин) и первопенсионную (55 – 59 лет у женщин и 60 – 64 лет у мужчин) части. Провозглашенный курс Правительства РФ на уравнивание и постепенное повышение верхних границ трудоспособного возраста у мужчин и женщин как следование практике стран рыночной ориентации не имеет под собой достаточных обоснований. Во-первых, бо-

лее низкая граница трудоспособного возраста у женщин по отношению к мужчинам достаточно распространенная практика в странах Западной Европы; во-вторых, повышенный уровень безработицы на Западе сплошь и рядом уже приводит к снижению верхних границ этого возраста (даже до более низких, чем в России); в-третьих, положение МОТ, следование которому для РФ как члена этой организации является обязательным, гласит, что нововведения в трудовые отношения не допустимы, если они ухудшают действующие нормы и нормативы труда работающих в стране.

Экономически активное население – это совокупность лиц, находящихся в трудовых отношениях по любой из гражданско-правовых форм; лиц, ищущих работу и готовых приступить к ней. В свою очередь, экономически активное население подразделяется на занятое население и безработных. Численность занятых и безработных в структуре экономически активного населения в стране характеризуют соответственно занятость и безработицу в государстве. В РФ в структуре населения численность экономически активного населения имеет тенденцию к снижению.

Потребность в рабочей силе – это численность экономически занятого населения, подкрепленная расчетами с целью производства товаров, выполнения работ и оказания услуг в соответствии с выявленной величиной спроса на них в масштабе страны.

В соответствии с Конституцией РФ и ст.2. ТК РФ основными принципами правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, признаются:

- запрещение принудительного труда и дискриминации в его сферах;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права на справедливые условия труда, в т.ч. на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера;
- обеспечение равенства возможностей работникам без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку и переподготовку;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на законную забастовку;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

В сфере трудовых отношений трудовому договору отводится главенствующая роль, так как именно в нем на современной цивилизованной основе устанавливаются определенные взаимоотношения между сторонами договора – работником и работодателем (предпринимателем). По форме – это своеобразный локальный нормативный акт сферы трудовых отношений; по содержанию – комплекс норм и нормативов экономико-правового характера, возникающий между сторонами договора в процессе предстоящего делового сотрудничества.

Трудовой договор как соглашение между работником и работодателем (предпринимателем) предусматривает взаимные обязательства сторон:

– работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить здоровые условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату;

– работник принимает на себя обязательство лично выполнять определенную трудовую функцию и соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В договоре в обязательном порядке указываются:

1) фамилия, имя, отчество работника и полное наименование работодателя;

2) место работы с указанием структурного подразделения;

3) дата начала работы;

4) наименование должности (специальности, профессии) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием или конкретная трудовая функция согласно наименованиям и требованиям квалификационных справочников;

5) права и обязанности сторон договора;

6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в отличных от нормальных условий;

7) режим труда и отдыха;

8) условия оплаты труда (тарифные ставки и должностные оклады, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

9) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Договор может содержать указание испытательного срока, а также о неразглашении охраняемой законом государственной, служебной и коммерческой тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

Условия договора могут быть изменены только по соглашению сторон и исключительно в письменной форме.

Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и срок не более 5 лет.

Заключение срочного трудового договора предполагает наличие обстоятельств (причин), послуживших основанием для его заключения. Срочный договор обуславливается характером предстоящей работы или условиями ее выполнения.

Если в договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Аналогичное положение возникает и при истечении установленного срока договора, если ни одна из сторон не потребовала его расторжения. Срочный трудовой договор, заключенный при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом,

осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

§ 4. Учет и структура кадров организации

Персонал организации как совокупность работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, в зависимости от назначения подразделяется на производственный и непропроизводственный. Если отличительной чертой *производственного персонала* является его прямое или косвенное участие в преобразовании предметов труда в конечный продукт, то отличительной чертой *непропроизводственного персонала* – обслуживание нужд работников производственного персонала вне их рабочих мест, а также членов их семей: в сферах жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения, образования, культуры, спорта, отдыха, дошкольного и школьного образования и отдыха и т.д. и т.п.

Наличие и масштабы численности непропроизводственного персонала характеризуют зрелость производственных отношений в данной организации, служат своеобразным индикатором ее экономического и финансового благополучия, поскольку зримо свидетельствуют о реальных шагах собственника и администрации организации в направлении реализации на практике принципов социальной справедливости и социального партнерства.

В свою очередь, производственный персонал в зависимости от характера выполняемых трудовых обязанностей подразделяется на категории: рабочие, руководители, специалисты, технические исполнители (служащие), младший обслуживающий персонал (МОП), охрана и ученики.

Рабочие – это работники, осуществляющие операции по преобразованию предметов труда на их пути по превращению в готовые изделия или работники, обслуживающие системы машин и оборудование, задействованных в производственных процессах. Первая группа указанных рабочих относится к *основным*, вторая – к *вспомогательным* рабочим. В зависимости от форм и систем оплаты, специфики труда и т.д. и другие могут подразделяться на рабочих-сдельщиков, рабочих-повременщиков, станочников, операторов и др.

Руководители – это работники, располагающие административно-распорядительными функциями по управлению производством. В зависимости от уровней управления они подразделяются на руководителей высшего, среднего и низового звеньев. К высшему относятся первый руководитель и его заместители, к среднему – первые руководители производственных и функциональных подразделений организации и их заместители и, наконец, к низовому – руководители внутренних структурных подразделений организации (участков, смен, бригад).

Специалисты – это работники, обеспечивающие подготовку, разработку организационно-управленческих решений и осуществляющие в известной степени текущее наблюдение за ходом их реализации.

Технические исполнители (служащие) – это работники, осуществляющие учет, контроль, оформление документации и т.п.

МОП – работники, занятые обслуживанием производственного персонала в производственных условиях (на их рабочих местах).

Охрана – работники, функции которых связаны с работой по охране объектов организации от несанкционированного проникновения на них посторонних людей и с действиями по сохранности материальных ценностей (вахтерско-сторожевая охрана) либо по защите объектов собственности от возгорания (противопожарная охрана).

В настоящее время в условиях роста организованной преступности в службе охраны организации все более заметную роль начинают играть лица, специально подготовленные для защиты руководителей высшего звена от насильственных действий со стороны криминально настроенных структур. В целом намечается тенденция перепрофилирования традиционной системы охраны организации в службу безопасности.

Ученики – работники, готовящиеся овладеть рабочими профессиями либо занять рабочие места технических исполнителей.

Кроме этого персонал организации в зависимости от отраслевых особенностей (сфер деятельности) подразделяется на персонал основной и неосновной деятельности. К *персоналу основной деятельности* относятся работники, занятые непосредственно или косвенно в производственных процессах согласно профиля организации (промышленности, строительства, транспорта, сельского хозяйства и др.). К *неосновному персоналу* – работники производств, относящиеся по профилю своей работы к другим отраслям. Например в промышленных организациях персоналом основной деятельности является промышленно-производственный персонал, а персоналом неосновной деятельности – соответственно персонал строительства, сельского хозяйства, транспорта и т.д.; в строительных организациях наоборот – персоналом основной деятельности является персонал строительства, а неосновной – промышленно-производственный, сельского хозяйства и т.д.

Учет персонала организации ведется по списочному и явочному признаку и определяется на конкретную дату и за учетный период. *Списочная численность* персонала представляет собой совокупность работников, с которыми организация находится в соответствующих договорах гражданско-правового характера на постоянной, временной, сезонной или разовой основах вне зависимости от участия их в работе на дату или период рассмотрения, включая работающих надомниками, вахтовым методом, а также работающих по совместительству или выполняющих работу по договору под-

ряда. *Явочная численность* персонала – это совокупность работников, необходимых для нормального выполнения производственных процессов в данной организации в течение суток.

Списочная численность организации находится в своеобразном движении, вызываемом приемом и увольнением работников. Прием на работу оформляется приказом первого руководителя и осуществляется преимущественно по инициативе самой организации, хотя законодательно он допускается и по направлениям органов трудоустройства. Увольнение (выбытие) работника также оформляется приказом и связывается с одной из причин, предусмотренных действующим трудовым законодательством (собственное желание, призыв в армию, поступление на учебу, окончание срока трудового договора, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины, по приговору суда, смерти и т.д.). Списочная численность персонала на конкретную дату определяется на начало и конец рабочего дня: на начало рабочего дня – это численность работников на конец предшествующего рабочего дня; на конец – его численность на начало плюс число принятых и минус число уволенных в течение этого дня. Списочная численность персонала организации в выходные и праздничные дни равняется списочной численности на конец предшествующего рабочего дня (предвыходного, предпраздничного).

Численность работников организации за тот или иной календарный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) рассчитывается как соответствующая *средняя списочная численность* по формулам:

$$Ч_{\text{ср.сп. мес.}} = \sum Ч_i / n ;$$

$$Ч_{\text{ср.сп. кв.}} = \sum Ч_j / m,$$

где $Ч_{\text{ср.сп. мес.}}$ - средняя списочная численность за месяц, чел.;

$Ч_i$ - списочная численность работников на i -ю дату, чел.;

n – число календарных дней в месяце;

$Ч_{\text{ср.сп. кв.}}$ - средняя списочная численность за квартал, чел.;

$Ч_j$ – средняя списочная численность работников за j -й квартал;

m – число кварталов в периоде.

Показатель средней списочной численности используется для расчета показателей эффективности использования трудовых ресурсов организации, расчета фонда заработной платы, показателей эффективности деятельности организации в целом, а также при отнесении ее к малым, средним и крупным организациям, при расчете налоговых платежей.

Работники, изначально принятые на работу на условиях неполного рабочего дня, неполной рабочей недели или на строго определенные периоды времени, при расчете средней списочной численности учитываются пропорционально фактически отработанному времени. Аналогичный подход в этих расчетах используется при учете совместителей, для которых

доля ставки заработной платы приравнивается доле численности работника (работник, принятый на работу на 0,5 ставки равняется 0,5 годового работника).

При определении средней списочной численности персонала организации для внешних пользователей из расчета исключаются работники, финансируемые за счет средств фондов социального страхования или вовсе не получающие заработную плату. К таким работникам относятся женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в учебном отпуске без сохранения заработной платы.

Средняя явочная численность персонала организации подлежит расчету в условиях, изменяющих характер производственно-хозяйственной деятельности организации (освоение новых производств, модернизация производства, внедрение новой техники, переход на новые системы организации производства, труда и управления и т.п.). Она рассчитывается аналогично по вышерассмотренной методике, отличительной особенностью которой является учет работников, подлежащих явке на работу только в рабочие дни, и соответственно учет не календарных, а рабочих дней в периоде. По этой же методике рассчитывается средняя фактическая численность персонала. Разность между средней явочной и средней фактической численностью свидетельствует о величине потерь рабочего времени в целодневных работах.

Примечание. Та или иная средняя численность персонала или отдельной его категории, как правило, выражается смешанным числом (целым числом с дробной частью), что для несведущих лиц (не экономистов) мало приемлемо. Однако экономическое содержание дробной части в численности персонала свидетельствует о вполне реальных трудовых отношениях, связанных с неполным использованием рабочего времени работника сверх их целой численности. Например, средняя годовая списочная численность организации в 65,7 чел. свидетельствует, что в среднем 65 чел. находились в трудовых отношениях с данной организацией полный календарный год, а еще один работник – по одному из вариантов неполного использования рабочего времени: а) неполного рабочего дня (0,7 смены при 8 часовом рабочем дне равняется 5,6 часам), т.е. работе в соответствии с режимом предприятия при ежедневном выходе на работу с продолжительностью смены в 5 часов 48 мин.; б) неполной рабочей недели (0,7 рабочих дней 5-дневной рабочей недели равны 3,5 рабочих дней) – 3-х дневной работе с 8-ми часовыми сменами и одним днем с 4-х часовой сменой каждую неделю; в) неполным годом (0,7 года при 12 месяцах равняется 8,4 месяцев) – ежедневная 8-часовая работа в условиях 5-дневной рабочей недели в течении 8 месяцев и 12 дней).

По данным о движении персонала и выполненным расчетам средней численности определяются показатели использования трудовых ресурсов организации: коэффициенты оборота кадров по приему и увольнению, коэффициенты текучести, постоянства и стабильности кадров. По экономическому содержанию названные коэффициенты представляют собой доли со-

ответствующих работников в средней списочной численности или в численности на начало или на конец периода. При этом коэффициент текучести кадров отличается от коэффициента оборота кадров по увольнению тем, что в число уволенных включаются только уволенные по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины. К тому же он, как правило, рассчитывается в процентах. При расчете коэффициента постоянства кадров учитываются работники, проработавшие в организации не менее одного года; при расчете коэффициента стабильности – численность работников, проработавших в организации не менее определенного числа лет (3-х, 5-ти, 10-ти или более).

Под структурой кадров понимаются соотношения между работниками разных категорий в общей численности персонала или соотношения между разными профессиональными группами внутри той или иной категории персонала. Структура кадров организации подвержена изменению в зависимости от перемен, происходящих в качестве техники, технологии, организации производства, системах управления, сферах потребления и т.п. Так, например, автоматизация производственных процессов приводит к снижению доли рабочих и росту доли специалистов; внедрение же компьютерных технологий в системы управления в трудоемких производствах – наоборот к снижению доли специалистов и росте доли рабочих.

§ 5. Учет и планирование рабочего времени

Учет рабочего времени персонала ведется для определения потребностей организации в соответствующих работниках, для расчета необходимых фондов заработной платы и оценки уровней использования располагаемого потенциала рабочей силы. Единицами учета рабочего времени выступают человеко-час (чел.-ч), человеко-день (чел.-дн) и человеко-год (чел.), под которым понимаются выше рассмотренные годовые работники явочного, списочного и среднего списочного и среднего фактического составов.

Примечание: В нормировании труда используется единица измерения нормо-час, которая характеризует эффективность использования рабочего времени. В жестко регламентируемых производственных процессах нормо-час и чел.-ч выражаются одними и теми же величинами. В ручных и в машино-ручных процессах они могут находиться в любых соотношениях: за один чел.-ч может быть выработано продукции в несколько нормо-часов; для производства одного нормо-часа продукции может потребоваться несколько чел.-ч.

В человеко-часах ведется учет рабочего времени внутри рабочей смены. Посредством такого учета обеспечивается оценка фактического исполь-

зования рабочего времени каждого работника, отдельных категорий работников и всего персонала в целом.

В человеко-днях учет рабочего времени осуществляется внутри календарных периодов (отдельных месяцев и кварталов и их же нарастающим итогом с начала года). Результатом такого учета является оценка явок и неявок работников на работу. *Явка* – это характеристика своевременного прибытия работника в организацию и его способности и готовности приступить к работе. В зависимости от конкретных условий явка может быть представлена отработанным днем (работник приступил к работе и проработал не менее 20 мин.) и целодневным простоем (работник не смог приступить к работе в связи с организационно-техническими причинами (отключение электрической энергии, отсутствие сырья и материалов, поломка технического средства и др.). *Неявка* – это характеристика целодневного отсутствия работника на работе по уважительной или неуважительной причинам. К первым относятся разрешенные действующим законодательством причины отсутствия на работе: праздничные и выходные дни, очередные отпуска, дни болезни, отпуска по беременности и родам, учебные отпуска, дни выполнения государственных и общественных обязанностей, неявки с разрешения администрации; ко вторым – прогулы.

Учет рабочего времени в человеко-часах и человеко-днях ведется в Табеле учета рабочего времени. При этом сумма явок и неявок представляет собой календарный фонд соответствующего рабочего времени (в человеко-днях или человеко-часах). Разность же между календарным фондом и неявками по причине выходных и праздничных дней называется номинальным (максимальным, табельным) фондом рабочего времени. Номинальный фонд рабочего времени без учета законодательно разрешенных целодневных невыходов на работу называется эффективным фондом рабочего времени (в человеко-днях за вычетом целодневных невыходов; в человеко-часах – за вычетом целодневных невыходов и внутрисменных потерь рабочего времени).

Отношение величины рабочего времени в человеко-часах к величине человеко-дней, отработанных рабочими составляет среднюю продолжительность рабочего дня (рабочей смены). Отношение суммы явок и неявок на работу по каждой категории персонала или всего персонала к числу дней соответствующего календарного периода дает величину соответствующей средней списочной численности.

Если рабочее время руководителей, специалистов, служащих, МОП и работников охраны относится к ненормируемому, то рабочее время рабочих – к жестко нормируемому времени. Усредненные величины использования календарного времени одним среднесписочным рабочим определяются в процессе разработки специального документа «Баланса рабочего времени

одного среднесписочного рабочего». Сущность этого документа состоит в том, что в нем подлежат обоснованию всевозможные направления использования рабочего времени за предстоящий и отчетный календарный год. Статьи баланса рабочего времени рассчитываются в зависимости от принятого режима работы организации в календарных и рабочих днях (в соответствующих условиях труда), а также в часах.

Режим работы организации зависит от особенностей технологии и масштабов производства, достигнутых уровней эффективности использования основного технологического оборудования и оценок состояния рынка труда, развитости местной инфраструктуры и соображений административного, экономического, финансового, природно-климатического и тому подобного характеров производства. При этом численные значения по каждой статье рассчитываются по нормам и нормативам действующего трудового законодательства, а при их отсутствии – по данным статистических наблюдений, скорректированных на специфику производства, принятую систему организации и управления, мероприятий социальной направленности.

Различают периодический и непрерывный режимы работы организации. При этом периодический режим, в свою очередь, может быть представлен 5- или 6-дневной рабочей неделей в условиях одно-, двух- или трехсменной работы, т.е. с двумя или одним общевыходным днем за календарную неделю. Непрерывный режим работы организации, т.е. без остановки в выходные и праздничные дни, организуется в зависимости от условий труда (длительности рабочего дня) и может быть представлен в традиционной форме (трех-, четырех-, шести- сменных), а также в дежурных (полусуточных, суточных сменах) и вахтовых формах (сменных бригадах без предоставления дней отдыха в течение всей вахты). Очередность выхода на работу для персонала организации определяется режимом труда и отдыха.

Режим труда и отдыха представляет собой совокупность организационно-технических мероприятий по поддержанию нормальной работоспособности человека в течение рабочей смены, суток, недели, месяца и года в целом. Наибольший практический интерес представляют сменный, суточный и недельный режимы труда и отдыха, разрабатываемые администрацией предприятия с учетом мнения с соответствующим выборным профсоюзным комитетом. В них в полном соответствии с действующим трудовым законодательством на основе принятого режима работы предприятия, условий труда и правил внутреннего трудового распорядка устанавливается рациональное чередование часов и дней как работы, так и отдыха. Указанные режимы труда и отдыха оформляются в виде графиков сменности.

При разработке графика сменности устанавливаются параметры: продолжительность рабочей смены, ч; продолжительность рабочей недели, дней; время начала рабочих смен; время начала и продолжительности пере-

рывов в течение рабочих смен; характер сменоборота. Детальным расчетам подлежат параметры: время окончания рабочих смен; продолжительность сменоборота; количество дней отдыха в одном сменобороте и за год.

Специфической особенностью графиков сменности при 2 – 3 сменных режимах периодического производства и в непрерывных производствах является работа в ночное время. Оно в соответствии с трудовым законодательством строго определено – с 22 до 6 часов утра (понятие вечернего времени в новом ТК РФ отсутствует). Продолжительность ночного времени ($t_{\text{ноч}}$) за год рассчитывается как произведение суммы ночного времени в одном сменобороте на количество сменоборотов в году.

Заключительным этапом в обосновании и расчете режима труда и отдыха является проверка его соответствия требованиям трудового законодательства и целесообразности его применения для работающих с позиций социально-психологического характера. Переработка нормы времени должна компенсироваться предоставлением соответствующего количества дополнительного времени отдыха либо оцениваться как сверхурочное время. Недоработка – организацией соответствующего количества дополнительного рабочего времени.

Планируемые невыходы на работу в днях по трудовому кодексу даются из расчета шестидневной рабочей недели, поэтому их перерасчет в условия пятидневной рабочей недели ведется через корректирующий коэффициент, равный $5/6$ или $0,833$.

Планирование невыходов на работу на основании законодательных актов (их величины однозначно прописаны или пообъектно названы в соответствующих статьях) ведется по предоставлению общевыходных и праздничных дней (для условий периодического производства), очередного отпуска и объектов дополнительных отпусков.

За отклонение от нормальных условий труда работнику согласно ТК РФ предоставляется дополнительный отпуск (его размер должен быть прописан в коллективных договорах).

Внутрисменные потери рабочего времени рассчитываются по нормируемым причинам: сокращенный рабочий день накануне выходных и праздничных дней, сокращенный рабочий день подростков, перерывы для кормящих матерей.

Фактический баланс рабочего времени дополнительно содержит ряд направлений (вне планового учета) непроизводительного использования рабочего времени: прогулы, опоздания и преждевременные несанкционированные уходы с работы, отстранение от работы в связи с нарушением трудового распорядка, а также санкционированные руководством преждевре-

менные уходы с работы и целодневные невыходы на нее (отпуска с разрешения администрации).

Так как плановая списочная численность персонала превышает явочную численность на количество работников, отсутствующих на работе по разрешенным законом причинам, то первую можно определить через вторую посредством корректировки последней в меру коэффициента перерасчета явочной численности в списочную ($K_{я/с}$), которую целесообразно рассчитать в приводимом балансе рабочего времени. Для периодического производства он рассчитывается по формуле 1, для непрерывного производства – по формуле 2:

$$K_{я/с} = T_{ном.} / T_{эф.} \quad (1)$$

$$K_{я/с} = T_{кал.} / T_{эф.} \quad (2).$$

Примерный баланс рабочего времени одного среднеспичного рабочего для разных режимов работы и разных условий труда приведен в табл. .

Таблица

Баланс рабочего времени одного среднеспичного рабочего

Статьи баланса (направления использования) рабочего времени	Периодическое производство		Непрерывное производство		
	5-днев- ная ра- бочая неделя	6-днев- ная ра- бочая неделя	нормаль- ные ус- ловия труда	вредные условия труда	особо- вредные условия труда
<i>Календарный фонд рабочего времени ($T_{кал.}$)</i>	365	365	365	365	365
Нерабочие дни:					
выходные	104	52	94	73	52
праздничные	11	11	-	-	-
<i>Итого</i>	<i>115</i>	<i>63</i>	<i>94</i>	<i>73</i>	<i>52</i>
<i>Номинальный фонд рабочего времени ($T_{ном.}$)</i>	<i>250</i>	<i>307</i>	<i>271</i>	<i>292</i>	<i>314</i>
Невыходы на работу:					
очередной отпуск	20	24	24	24	24
дополнительный отпуск за вредные условия труда	-	-	-	12	24
дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы	2,2	3,1	2,7	2,9	4,8
отпуск по беременности и родам	1,8	1,8	1,5	0,3	0,2
учебные отпуска	0,9	0,7	0,5	0,8	0,3
по болезни	8,7	9,1	10,2	12,3	12,4

выполнение государственных обязанностей	1,1	0,8	1,0	0,7	0,6
<i>Итого</i>	<i>35,7</i>	<i>39,5</i>	<i>39,9</i>	<i>53,0</i>	<i>65,7</i>
<i>Эффективный фонд рабочего времени (T_{эф}): дни</i>	<i>215,3</i>	<i>263,5</i>	<i>231,1</i>	<i>239,0</i>	<i>248,3</i>
<i>часы</i>	<i>1722,4</i>	<i>1756,5</i>	<i>1848,8</i>	<i>1434,0</i>	<i>993,2</i>
Внутрисменные потери рабочего времени, ч:					
сокращенный рабочий день накануне праздничных дней	9	9	-	-	-
сокращенный рабочий день подростков ^{*)}	8,3	8,3	11,7	-	-
перерывы для кормящих матерей ^{*)}	7,2	9,4	8,8	-	-
<i>Итого</i>	<i>24</i>	<i>26,7</i>	<i>20,5</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>Эффективный фонд рабочего времени, часы</i>	<i>1697,9</i>	<i>1729,8</i>	<i>1828,3</i>	<i>1434</i>	<i>993,2</i>
<i>Коэффициент перерасчета явочной численности в списочную (K_{я/с})</i>	<i>1,19</i>	<i>1,15</i>	<i>1,58</i>	<i>1,53</i>	<i>1,47</i>

^{*)} – отсутствие потерь рабочего времени в условиях вредного и особо вредного производства объясняется запрещением подросткам и женщинам работать в этих условиях.

Дополнительный отпуск в зависимости от непрерывной продолжительности (стажа) работы в организации (выслуга лет) вступившим в действие ТК РФ не предусмотрен. Однако его применение может быть оговорено в коллективном договоре. В этом случае его продолжительность определяется на основании разрабатываемой в организации шкалы и предполагаемой структуры численности рабочих по соответствующим стажевым группам.

Для этого с позиций социологического характера предварительно обосновываются следующие ее параметры:

- количество лет непрерывного стажа работы на предприятии, дающее право на получение определенного минимального размера дополнительного отпуска;
- количество лет непрерывного стажа работы на предприятии, дающее право на получение определенного максимального размера дополнительного отпуска;
- количество промежуточных стажевых интервалов с соответствующими продолжительностями дополнительного отпуска.

Расчет длительности дополнительного отпуска в расчете на одного средне списочного рабочего проводится в табл.

Таблица

Количество лет непрерывной работы в организации	Количество дней отпуска	Доля в численности рабочих, % (принять условно)	Продолжительность дополнительного отпуска, дни
до _____	—		—
от _____ до _____			
от _____ до _____			
от _____ до _____			
...			
свыше _____			
<i>Итого</i>	×	100,0	

§ 6. Методики расчета потребностей в рабочей силе

Потребность в персонале организации может быть рассчитана укрупненным и детальным (элементным) способами. При укрупненном способе численность персонала определяется по нормативу соответствующей численности в расчете на единицу того или иного объемного показателя, а внутри ее – по типовым соотношениям между различными категориями работающих (профессиями, специальностями).

Детальный способ предполагает дифференцированность методик и алгоритмов расчета той или иной численности персонала.

Численность основных производственных рабочих рассчитывается в разрезе рабочих профессий соответствующей квалификации (разрядов) согласно характеру выполняемых производственных операций по нормам времени, нормам выработки и нормам обслуживания.

Списочная численность рабочих по нормам времени ($Ч_{СП}^{ВР}$) рассчитывается в условиях повременной формы оплаты труда прямым счетом на основании данных о величине трудоемкости производственной программы (с учетом допустимого уровня брака) и величины эффективного фонда рабочего времени одного среднесписочного рабочего ($T_{эф}$).

$$Ч_{СП}^{ВР} = \frac{\sum_{i=1}^{i=n} t_i B_i}{T_{эф}}, \quad (6)$$

где t_i – трудоемкость i -й единицы продукции, нормо-ч;

V_i – годовой объем выпуска i -й продукции, шт.;

i – количество видов вырабатываемой продукции;

Списочная численность рабочих по нормам выработки ($\text{Ч}_{\text{СП}}^{\text{ВЫР}}$) рассчитывается в условиях сдельной формы оплаты труда прямым счетом на основании данных о годовом объеме выпуска продукции (V) также с учетом допустимого или разрешенного брака, годовой нормы выработки ($\text{НВ}_{\text{год}}$) и принятого коэффициента выполнения норм ($K_{\text{в.н}}$), в т.е. по формуле:

$$\text{Ч}_{\text{СП}}^{\text{ВЫР}} = V / (\text{НВ}_{\text{год}} K_{\text{в.н}}).$$

Списочная численность рабочих по нормам обслуживания ($\text{Ч}_{\text{СП}}^{\text{ОБСЛ}}$) рассчитывается в технологических процессах аппаратурного обслуживания в зависимости от экономического содержания нормы обслуживания ($\text{Н}_{\text{обсл}}$), количества единиц обслуживаемого оборудования (N), количества смен (n) и коэффициента пересчета явочной численности в списочную ($K_{\text{я/с}}$):

$$\text{Ч}_{\text{СП}}^{\text{ОБСЛ}} = \text{Н}_{\text{обсл}} N n K_{\text{я/с}} \text{ или } \text{Ч}_{\text{СП}}^{\text{ОБСЛ}} = N n K_{\text{я/с}} / \text{Н}_{\text{обсл}}.$$

По первой из вышеприведенных формул расчет ведется, если $\text{Н}_{\text{обсл}}$ измеряется количеством обслуживаемого оборудования одним рабочим, по второй – если $\text{Н}_{\text{обсл}}$ измеряется численностью рабочих, обслуживающих единицу оборудования.

Численность рабочих, подлежащих приему на работу в рассчитанных количествах, ведется с учетом условий, изложенных в § 4 (с.).

Численность вспомогательных рабочих может рассчитываться как способами расчета численности основных производственных рабочих, так и укрупненными способами (по их доли в численности всех рабочих).

Численность персонала других категорий работающих рассчитывается на основе принятой организационной структуры предприятия в целом либо конкретной ее производственной единицы.

Разработка организационной структуры предполагает обоснование линейно-функционального состава органов управления предприятия в виде соответствующей схемы и на ее основе составление штатного расписания административно-управленческого персонала.

Организационная структура предприятия должна самым рациональным образом соответствовать принятой организационно-правовой форме организации, производственной структуре организации и режиму ее работы, характеру производственных процессов, типу и масштабам производства.

В штатное расписание включаются должности руководителей, специалистов, технических исполнителей (служащих), а также младшего обслуживающего персонала и работников охраны (службы безопасности).

§ 7. Оплата и стимулирование труда

На современном этапе развития российского общества оплата и стимулирование труда, в конечном счете, определяют жизненный уровень населения, так как заработная плата продолжает оставаться основным источником доходов большинства семей.

Заработная плата представляет собой денежную форму трудовых отношений в организации. В условиях рыночных механизмов их регулирования экономическая сущность заработной платы претерпевает кардинальные изменения. Как уже указывалось в § 1, с преобразованием труда в специфическую разновидность капитала заработная плата из цены рабочей силы превращается в своеобразные «амортизационные отчисления» на «офессиональный» человеческий капитал. В силу этого заработная плата рабочих рассматривается только как отдельный производственный ресурс, и в силу уже этого не имеющий права на получаемый результат производственно-хозяйственной деятельности организации в целом. Труд рабочих квалифицируется как некий α -труд (рациональный, элементный труд), влияющий лишь на величину издержек производства, в то время как труд руководителей и специалистов – β -труд (новационный труд), оказывает решающее влияние на массу получаемой прибыли и, следовательно, дающий его носителям права на определенное ее присвоение (наряду с собственником капитала). К тому же с позиций этой концепции исчезает прежнее представление о цене рабочей силе в меру количества и качества труда. Только законы спроса и предложения рабочей силы определяют величину заработной платы.

Однако, сохраняя тарифный принцип установления величины заработной платы, сторонники такого понимания содержания заработной платы вступают в противоречие с самими собою. Рыночное равновесие в сфере трудовых отношений следует рассматривать в качестве важного, но не единственного инструмента установления цены рабочей силы.

ТК РФ как совокупность нормативно-правовых актов призван отразить и закрепить основное содержание и характер рыночных отношений в сфере оплаты труда и его стимулирования.

Оплата труда и его стимулирование – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с действующими законами и нормативно-правовыми актами организации. При этом под заработной платой понимается величина вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Под минимальным размером оплаты труда (МРОТ) – размер месячной за-

рабочей платы за труд неквалифицированного работника (рабочего 1 разряда, уборщицы, сторожа), полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий, представляет собой тарифную систему оплаты, которая в соответствии с новым ТК РФ включает в себя тарифные ставки (оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная ставка (оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Как правило, для рабочих за единицу времени принимается час или день (смена), для работников остальных категорий – месяц.

Сложность выполняемых работ определяется их тарификацией, в процессе которой осуществляется отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и единого квалификационного справочника должностей (ЕТСД) руководителей, специалистов и служащих.

Тарифная сетка – это совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников. Под тарифным разрядом работы понимается условная величина, отражающая сложность труда и необходимую квалификацию работника; под квалификационным разрядом рабочего – величина, отражающая уровень его профессиональной подготовки.

Тарифный коэффициент показывает меру изменения в уровнях оплаты труда в зависимости от его качества, т.е. во сколько раз оплата труда работника любой квалификации выше оплаты труда работника низшей квалификации (I разряда).

Тарифная система оплаты труда работников бюджетных организаций, действующая в РФ с 1.12.01 г. приведена в табл.1.

Таблица 1

Тарифные коэффициенты и тарифные ставки (оклады)
на основе единой тарифной сетки (ЕТС)
по оплате труда работников бюджетной сферы

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффици-	1,00	1,11	1,22	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22	2,44	2,68	2,89	3,12	3,36	3,62	3,9	4,2	4,5

циенты																			
Тарифные ставки, руб.	450	500	555	610	680	750	830	910	1000	1100	1205	1300	1405	1510	1630	1855	1890	2025	

В настоящее время разрабатываются подходы к реформе оплаты труда работников бюджетной сферы. Так, вместо единой тарифной сетки предполагалось внедрить около 30 отраслевых сеток. Наибольший рост оплаты труда при этом планировался осуществить в сфере науки и высшей школы (до 2,5 раз): рост оплаты труда в образовании предполагался в 1,8 раз, в сфере культуры – 1,5 раза. Однако такой подход не был реализован.

Тарифная система оплаты труда работников небюджетных организаций определяется коллективными договорами и соглашениями с учетом ЕТКС и государственных гарантий по оплате труда. Перечень основных гарантий включает:

- величину МРОТ, обеспечивающий повышение уровня реального содержания заработной платы;

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы;

- ограничение размеров налогообложения доходов от заработной платы;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме;

- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Для расчета фонда заработной платы необходимо предварительно выбрать форму и систему заработной платы, сообразуясь с выбранной номенклатурой (ассортиментом) вырабатываемой продукции, характером технологического процесса, характером и содержанием труда.

Сдельную форму оплаты труда для основных производственных рабочих рекомендуется применять, если имеют место однозначное измерение результатов труда в количественной форме; преобладание в технологии ручных или машинно-ручных процессов; возможность осуществления текущего контроля качества готовой продукции самим рабочим; устойчивый спрос на продукцию на соответствующем рынке. При отсутствии хотя бы одного из перечисленных условий в организации производства необходимо применять *повременную форму* оплаты труда. Разновидности (модификации) внутри каждой из рассмотренных форм оплаты труда известны как системы оплаты труда. Каждая из них должна быть тесно увязана с системой мотивации рабочих к высокопроизводительному труду и с проблемами повышения эффективности производства в целом, а также соответствовать представлениям о цивилизованных рыночных отношениях.

При сдельной форме оплаты труда базовой категорией выступает расценка (РЦ), которая представляет собой стоимость оплаты труда за про-

изведенную единицу работы (продукцию). Расценки рассчитываются на каждую операцию (единицу учета выполненной работы) в соответствии с ее разрядом по следующей формуле:

$$РЦ = T_c / H_{\text{выр}}, \quad (8)$$

где T_c – часовая (дневная) тарифная ставка рабочего соответствующей квалификации, руб.;

$H_{\text{выр}}$ – часовая (дневная) норма выработки рабочего данной квалификации, ед. продукции /чел.

Системы сдельной заработной платы: простая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная и аккордная.

При *простой сдельной* системе оплаты труда заработная плата рассчитывается как произведение расценки на выполненный объем работы. При сдельно-премиальной – сумма простого сдельного заработка увеличивается на сумму премий по действующим постоянным или временным (разовым) системам премирования.

При *сдельно-прогрессивной* системе оплаты труда в организации устанавливается целая система расценок за выработку продукции в зависимости от уровня перевыполнения нормы выработки рабочим. При этом базовая расценка устанавливается для оплаты выполненного объема работы в пределах нормы по вышеприведенной формуле. Другие (повышенные) размеры расценок устанавливаются за каждый специально установленный уровень перевыполнения нормы выработки. Например, если базовая расценка равняется 50 коп. за единицу работы, то по ней оплачивается работа в пределах нормы выработки, т.е. 100 %. Тогда первая повышенная расценка в размере допустим 60 коп. устанавливается за каждую произведенную единицу работы сверх нормы скажем на 5 %; следующая повышенная расценка – в 75 коп. устанавливается за каждую произведенную единицу работы от 5 % до 15 % превышения нормы выработки; следующая 1 руб. 10 коп. – за уровень работы сверх нормы от 15 до 30 %; затем 1 руб. 50 коп. – за уровень от 30 до 50 % сверх нормы и наконец, при перевыполнении нормы выработки сверх 50 % - устанавливается самая высокая расценка в размере 2 руб.

Косвенная сдельная система применяется для оплаты труда рабочих, результат деятельности которых не имеет самостоятельного значения, а играет вспомогательную роль по отношению к другим рабочим, выполняющим работы конечного характера. Сущность ее заключается в том, что заработок первого ставится в прямую зависимость от заработка второго. Например, заработок рабочего-подносчика кирпичей при сдельной форме оплаты будет составлять определенный процент сдельного заработка каменщика.

Аккордную систему оплаты труда иногда рассматривают в качестве самостоятельной формы оплаты труда. Ее сущность состоит в том, что оплата за строго определенный объем работы устанавливается вне зависимости от каких-либо дополнительных условий (числа исполнителей, времени их работы, средств механизации и применяемого личного инструмента и оснастки и т.п.).

Сдельные системы оплаты труда вводятся в качестве дополнительного условия по стимулированию выпуска продукции (выполнения работы) в больших объемах или в меньшие сроки.

При повременной форме оплаты труда базовой категорией выступает часовая тарифная ставка соответствующего рабочего (работы). Системами повременной формы оплаты труда выступают простая повременная и повременно-премиальная.

При *простой повременной* системе оплаты труда заработок рабочего рассчитывается как произведение соответствующей тарифной ставки на величину отработанного времени по данным табельного учета вне зависимости от выполнения объемных показателей работы. *Повременно-премиальная* система как и в случае со сдельно-премиальной системой предполагает выплату работнику сверх заработка по условиям простой повременной оплаты сумму премий за индивидуальные или коллективные достижения в работе. Однако в этой системе своеобразным условием выплаты премиальных выступает требование неуклонного выполнения нормированного задания на соответствующий период времени: смену, неделю, декаду, месяц.

Что касается работников других категорий, то они, как правило, оплачиваются по повременно-премиальным системам. При этом размер должностного оклада наименее квалифицированного работника устанавливается администрацией организации в зависимости от ее финансового положения, степени общественной зрелости собственников организации и ее первого руководителя, организационной культуры всего менеджмента и не ниже установленной федеральным законодательством величины МРОТ (минимального прожиточного уровня). Указанный подход к установлению размера должностного оклада наименее квалифицированного работника коммерческой организации может быть скорректирован на величину действующей основной ставки налога на доходы физического лица (13 %) с учетом усредненного количества недееспособных иждивенцев в расчете на одного работника, уровня потребительских цен данной территории и т.п.

В конечном счете, экономическая целесообразность принятия для основных рабочих сдельной или повременной формы оплаты труда, индивидуальной или коллективной (бригадной) формы его организации обосновывается характером и требованиями к качеству вырабатываемой продукции,

особенностями технологических операций, а также вопросами социологического характера.

Что касается вспомогательных рабочих, то их оплата в основном осуществляется по повременно-премиальной системам в условиях как индивидуальной, так и бригадной организации труда.

Учитывая право организации на самостоятельные действия по определению величины тарифных коэффициентов и соответствующих им тарифных ставок, рассмотрим научные рекомендации по их установлению.

В условиях тарифной системы различают линейный (прямо пропорциональный), криволинейный (экспоненциальный) и комбинированный принципы возрастания тарифных коэффициентов.

Независимо от выбранного принципа построения тарифной сетки численное значение тарифного коэффициента высшего тарифного разряда принимается сообразно представлению высшего менеджмента организации о мере оплаты труда рабочего высшей квалификации по сравнению с оплатой труда рабочего низшей квалификации.

Численные значения тарифных коэффициентов промежуточных разрядов в этих условиях целесообразно определить графическим методом. Для этого в системе координат «тарифный разряд рабочего» - «тарифный коэффициент» по одному из предложенных принципов линией соединяются точки первого разряда с тарифным коэффициентом, равным единице, и точкой высшего разряда (шестого) с его принятым тарифным коэффициентом. Численные значения тарифных коэффициентов всех промежуточных разрядов легко определить чисто графическим способом.

Поскольку тарифные ставки рабочих любой квалификации представляют собой произведения величины принятой тарифной ставки рабочего 1 разряда на их размер тарифного коэффициента, то никаких трудностей с определением тарифных ставок не предвидится. Для этого принятая в организации величина месячной оплаты труда рабочего 1 разряда (не ниже величины МРОТ) делится на среднюю месячную длительность рабочего времени в часах или днях. Полученные величины принимаются соответственно за часовую или дневную тарифную ставку рабочего 1-го разряда для нормальных условий при повременной форме оплаты его труда. Оплата труда сдельщиков в связи с повышенными расходами мускульной и нервной энергии должна быть выше нежели оплата труда повременщиков аналогичных профессий и специальностей. Мера превышения традиционно составляет 10 – 15 %. Работающие во вредных условиях (36 часовая неделя) должны иметь повышенные ставки оплаты в меру сокращения нормы рабочего времени, т.е. как минимум на 10 – 15 % выше, чем соответственно у повременщиков или сдельщиков $(40/36 - 1) \times 100$.. Работающие в особо вредных условиях (норма времени в 24 часа в неделю) – на 70 – 90 % выше

тех же повременщиков или сдельщиков в нормальных условиях (40/24 – 1) x 100.

В случае принятия бригадной формы организации труда при определении заработной платы рассчитывается бригадная расценка (РЦ_{бр.}) как частное от деления суммы тарифных ставок всех членов бригады на бригадную норму выработки. При бригадной организации труда допустима одна из вышерассмотренных систем сдельной или повременной оплаты. Бригадный заработок рассчитывается аналогично индивидуальным заработкам. Принципиальным отличием будет являться способ определения заработка каждого члена бригады в отдельности.

На практике такими способами могут быть: уравнительный, пропорционально отработанному времени, в меру коэффициента трудового участия (КТУ).

Уравнительный способ определения заработка рабочего бригады применяется, если бригада изначально была сформирована из рабочих примерно равной квалификации, высоко ответственных за выполнение поручений бригадира, не нарушающие трудовую и производственную дисциплину.

Зарботок рабочего бригады определяется пропорционально отработанному времени, если бригада была сформирована на вышеуказанных принципах, но в силу тех или иных обстоятельств (болезни, выполнение общественных и государственных обязанностей, льготы во полу и возрасту) трудовые затраты за учитываемый период оказались различными.

Что касается распределения заработка по КТУ, то он позволяет объективно подойти к определению заработка каждого члена бригады при любых принципах ее формирования. Такая система определения заработка члена бригады требует расчета каждому рабочему за учитываемый временной период меры его вклада в общие результаты работы бригады через расчет специального коэффициента. Ежедневный учет результативности работы рабочего, его трудовой и производственной дисциплины, инициативности ведется в специальных журналах, доводимых до сведения каждого рабочего в конце отработанной смены или до начало новой смены по решению бригадира, поддержанного коллективным органом управления – Советом бригады. При оценке КТУ используется система повышающих (за личную инициативу, взаимозаменяемость, отзывчивость и другое нетрадиционное поведение в процессе выполнения производственных операций и т.п.) и понижающих (за безынициативность, нарушения трудовой и производственной дисциплины, антиобщественные поступки т т.п.) коэффициенты.. По данным ежедневной оценки вклада рабочего за учетный период рассчитывается средняя величина КТУ. Тогда базовым (нормальным) КТУ признается единица, отличившиеся рабочие получают КТУ больше единицы, не-

радивые – меньше единицы. Однако не весь бригадный заработок подлежит распределению в меру личных значений КТУ. Вне зависимости от трудового вклада рабочий получит причитающийся ему тарифный заработок. А вот величина свыше тарифного заработка и подлежит распределению пропорционально отработанному времени и среднему значению КТУ.

На практике руководство бригадой осуществляется по системе освобожденного и неосвобожденного бригадирства. Освобожденный бригадир может быть назначен из числа нижнего руководящего звена (мастера) или наиболее опытного и квалифицированного рабочего. Ему устанавливается персональный должностной оклад и соответствующая система стимулирования. Неосвобожденный бригадир – это наиболее опытный и квалифицированный член бригады, одновременно выполняющий функции соответствующего рабочего и обязанности бригадира – низового руководителя. Его заработная плата будет слагаться из двух частей – оплаты как одного из членов бригады в меру выполнения бригадной нормы выработки и численного значения КТУ, принимаемого Советом бригады и утверждаемого руководителем среднего звена (начальником смены, участка или даже цеха), а также доплаты за неосвобожденное бригадирство в проценте к своему заработку в зависимости от численности бригады. Например, если в бригаде до 10 чел., доплата составит 10 %, при численности от 10 до 20 чел. – 15 %, свыше 20 чел. – 25 %.

В условиях бестарифной системы оплата труда рабочих разных профессий и специальностей осуществляется в меру дифференциации того или иного показателя (измерителя) эффективности труда.

§ 8. Особенности организации, исчисления, удержаний и выплаты заработной платы

Выплата заработной платы, как правило, должна производиться в денежной форме и обязательно в валюте РФ. Величина МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека, порядок расчета и величина которого устанавливаются федеральным законом. В МРОТ не включаются доплаты и надбавки, премии и поощрительные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, а также компенсационные и социальные выплаты. При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже этой величины.

При этом в соответствии с договором найма и по письменному заявлению работника его труд может оплачиваться в неденежной (натуральной) форме, но не более 20 % от общей суммы заработной платы. Однако выпла-

та ее в натуральной форме предметами, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается (спиртными напитками, наркотическими, токсическими, ядовитыми и вредными веществами, оружием, боеприпасами).

Величина заработной платы каждого работника должна зависеть только от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы организация должна проводить индексацию последней в меру роста потребительских цен на товары и услуги. В бюджетных организациях индексация заработной платы производится в порядке, предусмотренном законами и иными нормативными правовыми актами, а в коммерческих – в порядке, предусмотренном коллективным договором, соглашениями или нормативным актом самой организации.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок (окладов), различного вида выплат работникам устанавливаются организацией на основании соответствующих законов и нормативно-правовых актов. Размеры повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ и другими нормативными актами.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность и в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или в простое;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (за некоторым исключением).

Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое, если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — от 50 до 70 %.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются предусмотренные системой оплаты труда все виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Что касается среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, то он исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соот-

ветствии с ТК РФ и другими федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы лишь в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении, а также в органах и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; государственных служащих; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств; в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплаченной работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, которые устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников или в коллективном договоре. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Федерации – органами его власти и, а в организациях, финансируемых из местного бюджета – органами местного самоуправления.

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, аналогичных вышерассмотренным.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в повышенном размере. В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выход-

ной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или выполненную работу. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее $2/3$ тарифной ставки (оклада). При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее $2/3$ средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее $2/3$ тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

В системе оплаты труда ТК РФ устанавливаются государственные гарантии и компенсации. Под первыми понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений; под вторыми – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам

затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Наиболее часто встречающиеся гарантии и компенсации имеют место:
при направлении в служебные командировки;
при переезде на работу в другую местность;
при исполнении государственных или общественных обязанностей;
при совмещении работы с обучением;
при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
в некоторых случаях прекращения трудового договора;
в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

Выплаты по вышерассмотренным гарантиям и компенсациям производятся за счет средств работодателя, за исключением исполнения государственных или общественных обязанностей (присяжные заседатели, доноры и другие), когда работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения этих обязанностей, а выплаты работнику производят соответствующие организации в порядке и на условиях, предусмотренных законодательными актами.

Поскольку служебная командировка – это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы, то работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (проезд; найм жилого помещения; суточные; иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации, при этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

§ 9. Структура фонда заработной платы организации

Общий фонд заработной платы персонала предприятия на тот или иной плановый период рассчитывается как сумма фондов заработной платы основных и вспомогательных рабочих и прочего персонала.

Фонд заработной платы основных и вспомогательных производственных рабочих рассчитывается по условиям соответствующих форм и сис-

тем оплаты труда в составе часового, дневного и месячного (годового) фондов, а также в виде основной и дополнительной заработной платы.

Фонд часовой заработной платы представляет собой оплату за подлежащие отработке человеко-часы или за выполнение планового объема производства (произведенную продукцию) и состоит из оплаты труда рабочих-повременщиков по часовым тарифным ставкам и оплаты рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам с учетом ожидаемого сдельного приработка в меру принятого коэффициента выполнения норм выработки, а также доплат по действующим премиальным системам, за работу в вечернее и ночное время в соответствии с принятым режимом работы и графиком сменности, за обучение учеников, за неосвобожденное бригадирство.

Фонд дневной заработной платы – оплата за подлежащие отработке человеко-дни или за выполнение планового объема производства (произведенную продукцию), которая рассчитывается как сумма фонда часовой заработной платы, а также доплат за сокращенный день подросткам и перерывы для кормящих матерей.

Фонд месячной (годовой) заработной платы – оплата за общее подлежащее отработке время, которая рассчитывается как сумма фонда дневной заработной платы, оплаты очередных, дополнительных и учебных отпусков, выплат за выслугу лет, компенсации за неиспользованный отпуск, выходные пособия.

Под *основной заработной платой* понимается заработанная плата, начисленная за выработанную (произведенную) продукцию или за отработанное время. Под *дополнительной заработной платой* – заработная плата за непроизведенную продукцию или за неотработанное время (очередные, дополнительные и учебные отпуска; доплат за сокращенный день подростков и перерывы для кормящих матерей, компенсации за неиспользованный отпуск, выходные пособия).

Фонд заработной платы рабочих для снижения трудоемкости расчетов целесообразно рассчитывать по укрупненному методу через среднюю списочную численность и среднюю тарифную ставку.

Тогда *тарифный фонд заработной платы* рабочих-повременщиков ($\Phi ЗП_{повр}$) будет рассчитываться по формуле:

$$\Phi ЗП_{повр} = T_{с1} \cdot ТК_{ср} \cdot T_{эф} \cdot Ч, \quad (9)$$

где $T_{с1}$ – часовая тарифная ставка рабочего 1-го разряда, руб. (для основных рабочих берется сдельная, для вспомогательных рабочих – повременная тарифная ставка)

$TК_{ср}$ – средний тарифный коэффициент;

$T_{эф}$ – эффективный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, ч;

$Ч$ – списочная численность рабочих-повременщиков, чел.

Средний тарифный коэффициент (ТК_{ср}) рассчитывается по формуле средней взвешенной с точностью до двух знаков после запятой:

$$\text{ТК}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ТК}_i \text{Ч}_i}{\sum_{i=1}^n \text{Ч}_i}, \quad (10)$$

где ТК_{*i*} – тарифный коэффициент рабочих *i*-го разряда;

Ч_{*i*} – списочная численность рабочих-повременщиков *i*-го разряда, чел.;

n – разрядность тарифной сетки.

На основании значения среднего тарифного коэффициента рассчитывается средний тарифный разряд (Р_{ср}) по одной из формул:

$$P_{\text{ср}} = P_{\text{мин}} + \frac{\text{ТК}_{\text{ср}} - \text{ТК}_{\text{мин}}}{\text{ТК}_{\text{макс}} - \text{ТК}_{\text{мин}}}, \quad (11)$$

$$P_{\text{ср}} = P_{\text{макс}} - \frac{\text{ТК}_{\text{макс}} - \text{ТК}_{\text{ср}}}{\text{ТК}_{\text{макс}} - \text{ТК}_{\text{мин}}}, \quad (12)$$

где Р_{мин}, Р_{макс} – соответственно меньший или больший разряд тарифной сетки, между значениями тарифных коэффициентов которых находится численное значение рассчитанного среднего тарифного коэффициента; ТК_{мин}, ТК_{макс} – численное значение тарифного коэффициента соответственно меньшего или большего тарифных разрядов тарифной сетки.

Тарифный фонд заработной платы рабочих-сдельщиков (ФЗП) может рассчитываться как по формул рабочих-повременщиков, в которой тарифные ставки вместо повременных заменяются на сдельные или по формуле:

$$\text{ФЗП} = \text{РЦ} \cdot \text{В}, \quad (13)$$

где РЦ – расценка за единицу выполненной работы (изготовление одного изделия), руб./шт.;

В – объем выпуска продукции, шт.

Остальные доплаты рассчитываются независимо от принятой формы оплаты труда.

Доплаты за работу в вечернее и ночное время рассчитываются умножением соответствующей тарифной ставки на величину длительности годового вечернего или ночного времени и на норматив повышения заработной платы за работу в вечернее время и ночное время.

Доплата за неосвобожденное бригадирство рассчитывается только при бригадной организации труда из расчета числа бригадиров, их тариф-

ных ставок с учетом премий и величины доплат в зависимости от численности бригады.

Оплата сокращенного дня подростков и оплата перерывов для кормящих матерей производится на основе численности рабочих, времени соответствующих внутрисменных потерь в расчете на одного среднесписочного рабочего и часовых тарифных ставок: для подростков – по ставке для рабочего низшей квалификации; для кормящих матерей – по средней тарифной ставке.

Оплата отпусков производится на основе фонда дневной заработной платы и соответственно их доли времени в эффективном фонде рабочего времени одного среднесписочного рабочего.

Фонд заработной платы вспомогательных рабочих определяется аналогично фонду заработной платы основных рабочих.

Фонд заработной платы руководителей, специалистов, технических исполнителей и так далее рассчитывается на основе годовых должностных окладов всех работающих (по каждой должности) плюс премии установленного размера.

Система оплаты труда должна быть тесно увязана с системой мотивации работников к высокопроизводительному труду и проблемами повышения эффективности производства в целом, а также соответствовать представлениям о цивилизованных рыночных отношениях.

Мотивация труда рабочих и младшего обслуживающего персонала (работников рационального труда) сводится к разработке системы премирования по 2 – 3 показателям производственно-хозяйственной деятельности. Размер стимулирования ограничивается финансовыми возможностями и политикой оплаты труда со стороны руководства организацией, идеологией, кадровой политикой организации и финансируется исключительно за счет себестоимости продукции.

Мотивация труда руководителей, специалистов и в определенной степени служащих (работников новационного труда) разрабатывается по двум источникам: издержкам производства (себестоимости продукции) и прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

§ 10. Производительность и эффективность труда

В современных экономических отношениях производительности труда уделяется значительно меньше внимания, чем в прошлые годы. Если в XX в. каждый новый этап в развитии производственного менеджмента в промышленно развитых странах рассматривался через призму достижения более высокой производительности труда, а в плановой экономике этому показателю придавалось общественно-политическое значение (победа нового строя связывалась с достижением более высокого его уровня по срав-

нению с лучшими представителями старого строя), то в XXI в. на одно из первых мест по успешности хозяйствования выдвигаются проблемы финансового, информационного, материально-энергетического, экологического, социального и т.п. характера. Благодаря высоким темпам научно-технического прогресса, доля живого труда в совокупных издержках производства постоянно снижается. Однако это не означает, что внимание к вопросам повышения эффективности использования трудовых ресурсов не уделяется должного внимания.

В частности, за годы Советской власти 9-ти кратное отставание России от уровня производительности труда в промышленности США было сведено к 2-кратному. За годы реформирования экономики РФ отставание от уровня США в этой сфере не только не сократилось, но выросло и в 2000 г. достигло 4-х кратного.

В западной экономической теории понятие производительности труда все в большей мере заменяется понятием общей производительности в узком или широком понимании. Если узкое значение производительности ассоциируется в большей степени с результативностью конкретной предпринимательской деятельности, то в широком смысле производительность целиком и полностью трактуется с позиций общественной значимости вплоть до «... умственной склонности человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует» (проф. А.И. Гретченко). Таким образом, производительность рассматривается как показатель экономического роста общества и повышения благосостояния человека, создания условий для гармонического развития личности и продвижения общества по пути социального прогресса..

На уровне коммерческой организации понятие общей производительности может быть сведено к понятиям производительности и эффективности труда. Под ними следует понимать определенную систему оценочных измерителей производительности и эффективности труда:

а) величину объемных показателей производственно-хозяйственной или финансово-экономической деятельности в расчете на одного работающего (рабочего) или на единицу соответствующего рабочего времени (чел.-час; чел.-день), известных с времен плановой экономики как соответствующая выработка;

б) количество затрат труда на производство единицы продукции, т.е. ту или иную форму трудоемкости продукции;

в) коэффициент эффективного использования рабочего времени;

г) зарплатоемкость производства (продукции).

Выработка на одного работающего (рабочего) ($ПТ_{\text{выр.}}$) рассчитывается по формуле:

$$ПТ_{\text{выр.}} = В / Ч ,$$

где V – измеритель объемов производства (реализации) в натуральном, условно-натуральной, трудовом или денежном выражении;

$Ч$ – средняя списочная численность соответственно работающих или рабочих.

Трудоемкость единицы продукции (τ) рассчитывается по формуле:

$$\tau = T / V_{\text{нат}},$$

где T – трудозатраты соответствующей формы (технологические, обслуживания, управления, цеховые, производственные, полные) в чел.-час. или чел.-днях;

$V_{\text{нат}}$ – объем производства или продаж в натуральном выражении.

Улучшение указанных измерителей производительности труда приводит к определенной экономии трудовых затрат: сокращению (высвобождению) численности годовых работников, сбережению рабочего времени

Экономия численности годовых работников ($\Delta Ч$) рассчитывается по формуле:

$$\Delta Ч = V / V_{\text{баз}} - Ч,$$

где V – объем производства в рассматриваемом периоде;

$V_{\text{баз}}$ – объем производства в базовом периоде;

$Ч$ – численность работающих в рассматриваемом периоде.

Коэффициент эффективного использования рабочего времени ($K_{\text{исп}}$) рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{исп}} = (T_{\text{реж}} - T_{\text{пот}}) / T_{\text{реж}},$$

где $T_{\text{реж}}$ – продолжительность рабочего времени согласно действующему режиму работы организации;

$T_{\text{пот}}$ – продолжительность потерь рабочего времени по всем причинам (зависящим и независимым от работника)

Зарплатоемкость производства (продукции) (ЗПЕ) показывает долю заработной платы (фонда оплаты труда) соответственно в издержках производства или себестоимости продукции и стоимости произведенной продукции или выручке от реализации:

$$\text{ЗПЕ}_{\text{произ}} = \text{ФОТ} / C,$$

$$\text{ЗПЕ}_{\text{прод}} = \text{ФОТ} / B,$$

где ФОТ – фонд оплаты труда (с учетом или без учета начислений на социальные нужды);

C – себестоимость продукции;

B – выручка от реализации продукции.

В настоящее время зарплатоемкость отечественной продукции чрезвычайно низка, находится на уровне не более 6 – 10 %, в то время как в промышленно развитых странах она превышает зачастую 50 %. Это объясняется низким уровнем заработной платы на российских предприятиях и в

организациях, низкой производительностью труда, а в конечном счете макроэкономическими причинами.

Для коренного улучшения положения в сфере производительности и эффективности труда необходима комплексная программа по ликвидации последствий неподготовленных экономических реформ по всему спектру экономических, политических и социальных проблем.

ТЕОРИЯ ТЕСТИРОВАННЫХ МАТЕРИАЛОВ

А) ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

1. Основные начала трудового законодательства

1.1. Цели трудового законодательства:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

1.2. Основные задачи трудового законодательства:

- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и государства;
- правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

1.3. Основные сферы действия трудового законодательства:

- трудоустройство у данного работодателя;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений;
- участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда;
- надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда;
- разрешение трудовых споров.

1.4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений; социальное партнерство;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке, а также на обязательное социальное страхование работников;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку.

1.5. Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда или в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Принудительный труд запрещен. Им признается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания, как в целях поддержания дисциплины, так и в качестве меры ответственности за участие в забастовке; средства мобилизации для нужд экономического развития; меры наказания за наличие или выражение взглядов и убеждений, противоположных установленным; меры дискриминации по тем или иным признакам.

К принудительному труду относится нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере, а также требование работодателем исполнения трудовых обязанностей, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

1.6. Разграничение полномочий между органами власти в сфере трудовых отношений

К ведению федеральных органов государственной власти относится установление: порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; основ социального партнерства, порядка ведения, заключения и изменения коллективных переговоров; порядка разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров; порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; порядка и условий

материальной ответственности сторон трудового договора; видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения.

Органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и нормативные акты, содержащие нормы трудового права по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов. Органы местного самоуправления и работодатели вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными.

Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не распространяются на членов советов директоров организаций (за исключением лиц, заключивших с этой организацией трудовой договор); на лица, работающие по договорам гражданско-правового характера.

2. Трудовые отношения и основания их возникновения

2.1. Трудовые отношения и стороны отношений

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении первым за плату трудовой функции; подчинении его правилам трудового распорядка при обеспечении вторым условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. По обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), дополнительную ответственность несет государство.

2.2. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора; предоставление ему работы, обусловленной договором; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку; возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда; обязательное социальное страхование.

Работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; выполнять ус-

тановленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в соответствии с трудовым законодательством; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, а также соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

Работодатель обязан: неукоснительно соблюдать трудовое законодательство; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечивать работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки; вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор; своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование работников; возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред.

3. Социальное партнерство в сфере труда

3.1. Понятие социального партнерства

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной и муниципальной власти, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

3.2. Основные принципы социального партнерства:

- равноправие, уважение, учет и полномочность интересов сторон;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- обязательность выполнения и ответственность за невыполнение коллективных договоров, соглашений.

3.3. Система социального партнерства

Включает федеральный; региональный отраслевой, территориальный уровни и уровень организации.

Социальное партнерство, как минимум, осуществляется в форме коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений; обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; участия работников, их представителей в управлении организацией; участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

3.3. Коллективные переговоры

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны в течение 7 календарных дней вступить в переговоры.

При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций создается единый представительный орган для ведения переговоров на основе принципа пропорционального представительства. Если он не создан в течение 5 календарных дней с начала переговоров, то представительство интересов всех работников осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание работников тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу, объединяющему наибольшее число членов профсоюза.

3.4. Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров

Лица, участвующие в переговорах, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, не более 3 месяцев. В период ведения переговоров они не могут быть без согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя.

3.5. Коллективный договор

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

В договор включаются взаимные обязательства сторон по вопросам: форм, систем и размеров оплаты труда; выплат пособий и компенсаций; механизмов урегулирования оплаты труда с учетом инфляции, рабочего времени и времени отдыха, включая предоставление и продолжительность отпусков; улучшения условий и охраны труда работников, в особенности

женщин и молодежи; льгот для работников, совмещающих работу с обучением; оздоровления и отдыха работников и членов их семей и т.п. В договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться дополнительные льготы и преимущества.

Договор заключается на срок не более 3 лет с правом продления его действия на такой же срок. При смене формы собственности организации договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев.

3.6. Трудовые соглашения

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

В соглашение включаются взаимные обязательства сторон по вопросам: оплаты, условиям и охраны труда; режиму труда и отдыха; развития социального партнерства. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться генеральное, региональное, отраслевое, территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Региональное – на уровне субъекта РФ. Отраслевое – определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли. Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории муниципального образования.

Срок действия соглашения аналогичен сроку действия коллективного договора. При одновременном распространении на работника действия нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для него условия.

4. Трудовой договор

4.1. Понятие, сроки и вступление трудового договора в силу

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Договоры могут заключаться на неопределенный и на определенный срок,

но не более 5 лет (срочный трудовой договор). Если в договоре не оговорен срок его действия, то он считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных договоров с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной договором.

5. Заключение трудового договора

Заключение договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Запрещается необоснованный отказ в заключении договора, в том числе отказывать в его заключении женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Причина отказа в приеме на работу должна быть представлена в письменной форме. Отказ в заключении договора может быть обжалован в судебном порядке.

При заключении договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, квалификации или о наличии специальных знаний.

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка установленного образца.

Договор заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. При заключении договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В период испытания на работника в полной мере распространяются нормы и нормы трудового законодательства. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, поступающих на работу по конкурсу; лиц, избранных на выборную оплачиваемую должность; беременных женщин; лиц, не достигших возраста 18 лет; лиц, окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по этой же специальности.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор, предупредив работника об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин. Решение работодателя работник может обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

6. Изменение трудового договора

Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается. Не является переводом и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор также прекращается.

Если обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель имеет право с учетом мнения представительного органа вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года. Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического или иного опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, а также обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

7. Прекращение трудового договора

Основаниями прекращения договора являются соглашения сторон, истечение срока трудового договора, расторжение договора по инициативе работника или работодателя, а также различные случаи отказа работника от продолжения работы и обстоятельства, не зависящие от воли сторон. Во всех случаях днем увольнения является последний день работы.

По собственной инициативе работник имеет право расторгнуть договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право отозвать свое заявление.

Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях ликвидации организации; сокращения численности или штата ее работников; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имел дисциплинарное взыскание, или однократного грубого нарушения трудовых обязанностей вследствие прогула (отсутствия на работе без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня); появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; совершения по месту работы хищения имущества, установленного вступившим в законную силу приговором; нарушения требований по охране труда, если они повлекли за собой тяжкие последствия; утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; представления работодателю подложных документов при заключении трудового договора. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

По не зависящим от воли сторон договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам: призыв работника на военную службу или направление его на альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; избрание на должность; осуждение к наказанию, исключающему продолжение прежней работы; признание работника полностью нетрудоспособным; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.

8. Рабочее время

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 час. в неделю. Недельная нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 16 час.– для работников, не достигших возраста 16 лет; на 5 часов – для работников, являющихся инвалидами I или II групп; на 4 часа– для работников в возрасте от 16 до 18 лет; на 4 часа и более – для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день (неполная рабочая неделя). Работа в таких условиях не влечет для работников ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа.

Продолжительность ежедневной работы не может превышать: для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, от 16 до 18 лет – 7 часов. Для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы не может превышать при 36-часовой неделе – 8 час., а при 30-часовой и менее – 6 час.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час. Не сокращается продолжительность работы в такое время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; инвалиды и работники, не достигшие возраста 18 лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также осуществляющие уход за больными членами их семей, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться, как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Работа по совместительству не может превышать 4 час. в день и 16 час. в неделю. Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника для выполнения общественно необходимых работ. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников, не достигших возраста 18 лет. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 час. в течение 2 дней подряд и 120 час. в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя эпизодически привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Время отдыха

Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (внутрисменный); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 час. и не менее 30 мин., который в рабочее время не включается. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Всем работникам предоставляются выходные дни. При 5-дневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Нерабочими праздничными днями в РФ являются: 1 и 2 января – Новый год; 7 января – Рождество Христово; 23 февраля – День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 1 и 2 мая – Праздник Весны и Труда; 9 мая – День Победы; 12 июня – День России; 7 ноября – годовщина Октябрьской революции, День согласия и примирения; 12 декабря – День Конституции Российской Федерации. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на сле-

дующий после праздничного рабочий день. В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в тех же случаях, что и при работе в сверхурочное время.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней без учета нерабочих праздничных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда; работникам с ненормированным рабочим днем и работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3 календарных дней. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения этого срока. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд, а также непредоставление его работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости, а также родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с ее прохождением, – до 14; работающим инвалидам – до 60; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

12. Оплата труда

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с действующим законодательством на всех уровнях. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников кроме минимальных уровней оплаты труда включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, а также ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя; размеров налогообложения доходов от заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; сроки и очередность выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы. Выплата ее в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В размер мини-

мального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный в организации. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 % заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 % заработной платы.

Для расчета средней заработной платы учитываются предусмотренные системой оплаты труда все виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы при аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; государственных служащих; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств; в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения.

Тарифная система оплаты труда работников бюджетных организаций устанавливается на основе соответствующей тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, которые устанавливаются ра-

ботодателем с учетом мнения представительного органа работников или в коллективном договоре.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации; со сдельной оплатой труда работ различной квалификации – по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Время простоя по вине работодателя и по вине, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил рабо-

тодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

13. Гарантии и компенсации

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности производят работнику выплаты. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных и общественных обязанностей.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья; призывом работника на военную службу

или направлением его на альтернативную гражданскую службу; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность. Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание и т.п.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

14. Дисциплина труда

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в организации. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения.

15. Охрана труда и материальная ответственность сторон трудовых отношений

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить: безопасность работников при эксплуатации основных средств, а также применение ими средств индивидуальной и коллективной защиты; приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств; принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание и т.д.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда. В организации с численностью 100 работников и менее решение о создании соответствующей структуры принимается работодателем с учетом специфики деятельности организации.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,1 % суммы затрат на производство продукции, а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - в размере не менее 0,7 % суммы эксплуатационных расходов. Все затраты, связанные с охраной труда, несет работодатель.

При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на

производстве со смертельным исходом работодатель-юридическое лицо и работодатель-физическое лиц, в течение суток обязаны сообщить в соответствующую государственную инспекцию труда; в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая; в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности; в орган исполнительной власти субъекта РФ; в организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай; в территориальные объединения организаций профсоюзов; в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу; страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб. Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам на момент возмещения ущерба.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

16. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего за-

работка по прежней работе. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком указанного возраста.

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением назначения пенсии на льготных условиях).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Беременных женщин запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

17. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию и здоровью. Запрещаются переноска и передвижение лицами в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Им предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Кроме того, нормы выработки для них устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени, а для поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, либо прошедших профессиональное обучение на производстве, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы за счет собственных средств. На сдельных работах их труд оплачивается по установленным сдельным расценкам.

18. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Заключение договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. Работа по совместительству может выполняться, как по месту его основной работы, так и в других организациях. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

19. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, и работающих вахтовым методом

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода, не превышающего 6 месяцев. Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 календарных дня за каждый месяц работы.

Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного жительства. Вах-

той считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения профсоюзного органа организации продолжительность вахты может быть увеличена до 3 месяцев.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 месяца до введения его в действие.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха. Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере не менее тарифной ставки.

20. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства Генеральным прокурором РФ и подчиненными ему прокурорами в соответствии с федеральным законом.

Работодатель принимает решения в сфере труда с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

Индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения норм трудового, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников или работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Если примирительные процедуры не привели к разрешению кол-

лективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки. Участие в забастовке является добровольным. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом, утверждается для каждой организации собранием их работников. Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции). Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции работников) и не имеет права препятствовать его проведению. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности созыва конференции работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки. После 5 календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней. В решении об объявлении забастовки указываются: перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки; дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников; наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах. Забастовку возглавляет представительный орган работников.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ. Решение о признании забастовки незаконной принимается высшими судами субъектов федерации по заявлению работодателя или прокурора. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут — увольнение работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке по инициативе работодателя.

Б). Трудовые отношения социологического характера

Разными авторами понятие «труд» раскрывается через деятельность, усилие, процесс или работу.

Целями деятельности человека являются: материальные блага, власть и слава, знания и творчество, духовное совершенствование. Знания и творчество, а также духовное совершенствование как цели деятельности принадлежат исключительно человеку.

Характеристики «качества жизни: обеспеченность материальными благами, безопасность, доступность медицинской помощи, возможности для получения образования и развития способностей, состояние природной среды, социальные отношения в обществе и т.д.

Под «рабочей силой» с позиций современной теории труда принято понимать способность к труду. Под «человеческим капиталом» - совокупность качеств человека, определяющие его производительность, с целью получения дохода.

Рост преступности как следствие развития цивилизации на современном этапе имеет место во всех странах.

Длительность рабочего дня в 1848 году во Франции составляла 12 часов (72 часа в неделю), длительность рабочей недели в Англии законом 1850 года была ограничена 60 часами, в России в 1913 году она составляла 58,7 часов. Впервые 41-часовая длительность рабочей недели была установлена на заводах Форда в США в 1914 году.

Компонентами трудового потенциала выступают здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм и ресурсы рабочего времени.

Объекты анализа и соответствующие им показатели в разрезе компонентов трудового потенциала представлены в нижеследующей таблице.

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Организация	Общество
Здоровье	Трудоспособность, время отсутствия на работе из-за болезни	Потери рабочего времени из-за болезней и травм, затраты на охрану труда и технику безопасности	Средняя продолжительность жизни населения, затраты на здравоохранение, смертность по возрастным группам
Нравственность	Отношение к окружающим, порядочность	Взаимоотношения между сотрудниками, потери от конфликтов	Отношения к инвалидам, детям и престарелым, преступность, социальная напряженность
Творческий потенциал	Творческие способности	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на 1 работающего	Доходы от авторских прав, продажи лицензий. Количество патентов и международных премий на одного жителя, темпы технического прогресса
Активность	Стремление к самореализации, предприимчивость	Деловая активность (предпринимательство)	Количество партий и общественных движений, участие в выборах, референдумах
Организованность	Аккуратность, рациональность, бережливость, обязательность	Потери от нарушения дисциплины, чистота, исполнительность	Качество законодательства, качество дорог и транспорта, соблюдение законов и договоров
Образование	Знания, количество лет учебы в школе, вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих, затраты на	Среднее количество лет обучения в школе и вузе, доля затрат на образование в государственном бюджете

		повышение квалификации	
Профессионализм	Умения, уровень квалификации	Качество продукции, потери от брака	Доходы от экспорта, потери от аварий, террористических актов
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течение года	Количество сотрудников, количество часов работы одного сотрудника за год	Трудоспособное население, количество занятых, уровень безработицы, количество часов занятости в год

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) определяет здоровье как «состояние полного физического и социального благополучия. Благополучие – это динамическое состояние ума, характеризующееся некоторой психической гармонией между способностями, потребностями и ожиданиями работающего и теми требованиями и возможностями, которые предъявляет и предоставляет окружающая среда».

В последнее время в развитых странах растет доля лиц, занятых преимущественно умственным трудом, т.е. налицо рост творческого потенциала.

Если для реализации творческого потенциала необходима активность, то важнейшей характеристикой «организованности» выступает рациональное использование времени.

«Труд» как экономический ресурс характеризуется численностью, квалификацией и уровнем полученного образования.

Лучшим помещением капитала для семьи А. Маршал считал сферу образования.

Труд, выполняемый по заданной технологии, называется регламентированным, а направленный на создание новых материальных и духовных благ – новационным. Результат регламентированного труда зависит от затрат рабочего времени и энергии работника, а результат новационного труда – от творческих способностей и активности работника.

По теории Т. Шульца (Нобелевская премия по экономике за 1979 г.) следует, что развивающимся странам для обеспечения роста народного благосостояния надо делать инвестиции, прежде всего в сферу здравоохранения, образования и науки.

Природные способности человека труда следует оценивать с позиций стартового человеческого капитала.

В макроэкономическом аспекте «рентабельность труда» характеризуется долей заработной платы в национальном доходе страны.

Модель Портера-Лаулера (одна из процессуальных теорий мотивации труда) оперирует тремя категориями: результатом, усилием и удовлетворением. Под «*результатом*» следует понимать функцию от способностей, усилий и удовлетворения сотрудника своей ролью; под «*усилием*» – функцию от ценности вознаграждения и его вероятности; под «*удовлетворением*» – функцию от величины вознаграждения и его справедливости.

Условиями творческой деятельности являются здоровье, нравственность, образование, профессионализм. Основное отличие инвестиций в человеческий капитал состоит в непередаваемости прав. При оценке эффективности образования сопоставляются затраты в настоящем и результаты в будущем.

В развитых странах (в условиях рыночной экономики) затраты регламентированного труда увеличивают стоимость продукта, а затраты новационного труда создают прибавочную стоимость. При этом рост национального дохода в расчете на одного жителя обеспечивается за счет прошлого и действующего новационного труда.

Отрицательные последствия роста затрат на образование в комплексе вопросов, составляющих потенциал человека, связаны с уменьшением свободного времени работника.

Для получения статуса безработного и пособия по безработице необходимы активный поиск работы, отсутствие других источников дохода, сотрудничество со службой занятости и регистрация в службе занятости

ТЕСТЫ ДЛЯ САМОАТТЕСТАЦИИ ЗНАНИЙ

1. Трудовые отношения социологического характера

Вопрос 1. В понятии «труд определяющим словом является

1. Деятельность
2. Процесс
3. Работа
4. Усилие
5. *Все вышеперечисленные*

Вопрос 2. Понятия «власть и слава» и «обеспеченность материальными благами» характеризуют

1. Первые и вторые – компоненты трудовой деятельности.
2. Первые и вторые - характеристики «качества жизни»
3. Первые и вторые – цели деятельности человека
4. Первые – характеристики «качества жизни», вторые – цели деятельности человека
5. *Первые – цели деятельности человека, вторые – характеристики «качества жизни»*

Вопрос 3. Основными целями деятельности человека являются

1. Власть и рациональность поведения.
2. *Духовное совершенствование и материальные блага*
3. Знания и профессионализм
4. Слава и образование
5. Творчество и здоровье

Вопрос 4. Цели деятельности ... принадлежат исключительно человеку

1. Власть и слава; знания и творчество
2. *Власть и слава и духовное совершенствование*
3. Знания и творчество; духовное совершенствование
4. Материальные блага; власть и слава
5. Материальные блага и духовное совершенствование

Вопрос 5. Под «рабочей силой» принято понимать

1. Потенциал человека как личности
2. Совокупность качеств человека, определяющие его производительность с целью получения дохода
3. Совокупность компонентов трудового потенциала человека

4. Совокупность способностей людей, занятых выполнением конкретной работы
5. *Совокупность физических и интеллектуальных способностей, которые могут быть применены в производстве*

Вопрос 6. Понятие «профессионализм» характеризует собой

1. *Компоненту трудового потенциала*
2. Характеристику качества жизни
3. Характеристику рабочей силы
4. Характеристику человеческого капитала
5. Цель деятельности человека

Вопрос 7. Рост преступности, как следствие развития цивилизации, на современном этапе имеет место в

1. Развивающихся странах
2. Развитых странах
3. РФ
4. Странах СНГ
5. *Всех вышеперечисленных*

Вопрос 8. Длительность рабочей недели в Англии законом 1850 года была ограничена

1. 41 часом
2. 58,7 часами
3. *60 часами*
4. 67 часами
5. 72 часами

Вопрос 9. Длительность рабочей недели в 1913 году в России составляла

1. 41 час
2. *58,7 часов*
3. 60 часов
4. 67 часов
5. 72 часа

Вопрос 10. Рабочий день во Франции в 1848 году был установлен длительностью

1. 9 час
2. 10 часов
3. 10,5 часов
4. 11 часов

5. 12 часов

Вопрос 11. 41-часовая длительность рабочей недели впервые была установлена в

1. Великобритании после победы на выборах лейбористов в 1946 году
2. Российской Федерации при принятии новой редакции КЗоТ РФ в 1993 году
3. СССР по Конституции 1936 года
4. США на заводах Форда в 1914 году
5. Франции в период действия Парижской Коммуны в 1870 году

Вопрос 12. В масштабах предприятия показатель «предприимчивость» характеризует компоненту трудового потенциала

1. Активность
2. Нравственность
3. Образование
4. Организованность
5. Творческий потенциал

Вопрос 13. В масштабах предприятия показатель «потери от конфликтов» характеризует компоненту трудового потенциала

1. Активность
2. Нравственность
3. Образование
4. Организованность
5. Творческий потенциал

Вопрос 14. В масштабах предприятия показатель «исполнительность» характеризует компоненту трудового потенциала

1. Активность
2. Нравственность
3. Образование
4. Организованность
5. Творческий потенциал

Вопрос 15. В масштабах общества показатель «социальная напряженность» характеризует компоненту трудового потенциала

1. Активность
2. Нравственность
3. Образование
4. Организованность

5. Творческий потенциал

Вопрос 16. В масштабах общества показатель «качество законодательства» характеризует компоненту трудового потенциала

1. Активность
2. Нравственность
3. Образование
4. *Организованность*
5. Творческий потенциал

Вопрос 17. В масштабах общества показатель «предприимчивость» характеризует компоненту трудового потенциала

1. *Активность*
2. Нравственность
3. Образование
4. Организованность
5. Творческий потенциал

Вопрос 18. В определении Всемирной организации здравоохранения понятия «благополучие» ключевыми словами являются

1. Динамическое состояние систем жизнеобеспечения
2. *Динамическое состояние ума*
3. Динамическое состояние чувства удовлетворения
4. Оптимальное сочетание систем жизнеобеспечения
5. Состояние гармонии

Вопрос 19. В последнее время рост доли лиц, занятых преимущественно умственным трудом имеет место в

1. *Развитых странах*
2. Развивающихся странах
3. РФ
4. Странах СНГ
5. Всех вышеназванных

Вопрос 20. Для реализации творческого потенциала необходимы

1. Активность
2. *Нравственность*
3. Образование
4. Организованность
5. Здоровье

Вопрос 21. Важнейшей характеристикой «организованности» является рациональное использование

1. Полученных знаний
2. Средств производства
3. Свободного времени
4. Рабочего времени
5. *Времени*

Вопрос 22. Лучшим помещением капитала для семьи А. Маршал считал сферу

1. Занятия спортом
2. *Образования*
3. Семейного бизнеса
4. Туристического бизнеса
5. Экологии

Вопрос 23. «Труд» как экономический ресурс характеризуется

1. Квалификацией работников, техническими возможностями средств труда на их рабочих местах и длительностью и интенсивностью выполняемых функций
2. Численностью, квалификацией работников и техническими возможностями средств труда на их рабочих местах
3. Численностью, квалификацией работников и длительностью и интенсивностью выполняемых функций
4. *Численностью, квалификацией и уровнем полученного образования*
5. Численностью, техническими возможностями средств труда на их рабочих местах и длительностью и интенсивностью выполняемых функций

Вопрос 24. Труд, направленный на создание новых материальных и духовных благ, называется

1. Живым
2. *Новационным*
3. Овеществленным
4. Прошлым
5. Регламентированным

Вопрос 25. Труд, выполняемый по заданной технологии, называется

1. Живым
2. Новационным
3. Овеществленным

4. Прошлым
5. *Регламентированным*

Вопрос 26. Результат регламентированного труда зависит от

1. Затрат календарного времени работника
2. *Затрат рабочего времени и энергии работника*
3. Затрат труда и регламентированного времени отдыха
4. Организации рабочего места работника
5. Творческих способностей и активности работника

Вопрос 27. Результат новационного труда зависит от

1. Затрат календарного времени работника
2. Затрат труда и регламентированного времени отдыха
3. Затрат рабочего времени работника
4. Организации рабочего места работника
5. *Творческих способностей и активности работника*

Вопрос 28. По теории Т. Шульца (Нобелевская премия по экономике за 1979 г.) следует, что развивающимся странам для обеспечения роста народного благосостояния делать инвестиции надо прежде всего в сферу

1. Добычи и переработки углеводородного сырья
2. *Здравоохранения, образования и науки*
3. Промышленности
4. Развитие малого и среднего бизнеса
5. Строительства дорог

Вопрос 29. Природные способности человека труда следует оценивать с позиций

1. Нравственности общества
2. Прогрессивности действующих общественных отношений
3. Размера вложенных в него инвестиций
4. Рациональности действующей системы воспитания
5. *Стартового человеческого капитала*

Вопрос 30. В макроэкономическом аспекте «рентабельность труда» характеризуется долей заработной платы в

1. Валовом внутреннем продукте
2. Валовом национальном продукте страны
3. Издержках обращения
4. Издержках производства
5. *Национальном доходе страны*

Вопрос 31. Согласно модели Портера-Лаулера (одной из процессуальных теорий мотивации труда), «результат» это функция от

1. Величины вознаграждения и его справедливости
2. Способностей
3. *Способностей, усилий и удовлетворения сотрудника своей ролью*
4. Ценности вознаграждения и его вероятности
5. Удовлетворения сотрудника своей ролью

Вопрос 32. Согласно модели Портера-Лаулера (одной из процессуальных теорий мотивации труда), «усилие» это функция от

1. Величины вознаграждения и его справедливости
2. Способностей
3. Способностей и удовлетворения сотрудника своей ролью
4. Удовлетворения сотрудника своей ролью
5. *Ценности вознаграждения и его вероятности*

Вопрос 33. Согласно модели Портера-Лаулера (одной из процессуальных теорий мотивации труда), «удовлетворение» это функция от

1. *Величины вознаграждения и его справедливости*
2. Способностей
3. Способностей и усилий сотрудника
4. Ценности вознаграждения и его вероятности
5. Ценности вознаграждения и его справедливости

Вопрос 34. Условиями творческой деятельности являются

1. Здоровье, нравственность, образование, организованность
2. Здоровье, образование, профессиональность, активность
3. Образование, профессиональность, организованность, активность
4. Здоровье, нравственность, профессиональность, организованность
5. *Здоровье, нравственность, образование, профессионализм*

Вопрос 35. Основное отличие инвестиций в человеческий капитал состоит в

1. Зависимости величины дохода от сроков пользования
2. Зависимости от природных способностей человека
3. Зависимости от состояния здоровья человека
4. *Непередаваемости прав*
5. Непредсказуемости размеров получаемых доходов

Вопрос 36. При оценке эффективности образования сопоставляются

1. *Затраты в настоящем и результаты в будущем*
2. Затраты в настоящем и результаты в прошлом
3. Затраты в прошлом и результаты в будущем
4. Затраты в прошлом, результаты в настоящем
5. Результаты в настоящем и затраты в будущем

Вопрос 37. Рост национального дохода в расчете на одного жителя в развитых странах приходится за счет

1. Действующего и будущего новационного труда
2. Действующего и будущего регламентированного труда
3. Прошлого и будущего новационного труда
4. Прошлого и будущего регламентированного труда
5. *Прошлого и действующего новационного труда*

Вопрос 38. В развитых странах (в условиях рыночной экономики) затраты регламентированного труда

1. Создают прибавочную стоимость
2. Увеличивают капиталоемкость продукта
3. *Увеличивают стоимость продукта*
4. Уменьшают капиталоемкость продукта
5. Уменьшают энергоемкость продукта

Вопрос 39. В развитых странах (в условиях рыночной экономики) затраты новационного труда

1. *Создают прибавочную стоимость*
2. Увеличивают капиталоемкость продукта
3. Увеличивают стоимость продукта
4. Уменьшают капиталоемкость продукта
5. Уменьшают энергоемкость продукта

Вопрос 40. Отрицательные последствия роста затрат на образование в комплексе вопросов, составляющих потенциал человека, связаны с

1. Ростом затрат на охрану труда
2. Ростом ответственности работника за результаты его деятельности
3. Улучшением здоровья работника
4. Уменьшением затрат на охрану труда
5. *Уменьшением свободного времени работника*

2. Правовые вопросы трудовых отношений

(тесты составлены по материалам
Трудового кодекса Российской Федерации)

Вопрос 1. Цели трудового законодательства правильно перечислены в ответе

1. Создание благоприятных условий труда; рост материального благосостояния работников; защита прав и интересов работников и работодателей
2. Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; создание условий, обеспечивающих достойную жизнь гражданам; защита прав и интересов работников и работодателей
3. Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; рост материального благосостояния работников; защита прав и интересов работников и работодателей
4. *Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; создание благоприятных условий труда; защита прав и интересов работников и работодателей*
5. Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; создание благоприятных условий труда; рост материального благосостояния работников;

Вопрос 2. Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и государства по разрешению трудовых споров – это

1. Один из локальных актов трудового законодательства
2. Один из нормативных правовых актов трудового законодательства
3. Одна из целей трудового законодательства
4. *Одна из задач трудового законодательства*
5. Трудовой комплекс

Вопрос 3. Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе – это

1. Задача трудового законодательства
2. Локальный акт трудового законодательства
3. *Принцип правового регулирования трудовых отношений*
4. Функция труда
5. Цель трудового законодательства

Вопрос 4. Формулировка, не являющаяся задачей трудового законодательства

1. Материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда
2. *Материальное поощрение работников за высокопроизводительный труд*
3. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
4. Разрешение трудовых споров
5. Социальное партнерство

Вопрос 5. Выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания в целях поддержания дисциплины следует рассматривать как

1. Действие, требующее применения повышенных ставок оплаты за труд
2. Допустимую меру в исключительных случаях
3. Обычную меру воздействия руководства по отношению к нерадивым работникам
4. *Принудительный труд*
5. Свободный труд высокосоциального гражданина

Вопрос 6. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы представляет собой

1. Законодательно допустимую, но социально непривлекательную акцию руководства организации
2. Норму, проявление которой должно быть оговорено в трудовом договоре
3. *Форму принудительного труда*
4. Своеобразные издержки свободного труда высокосоциального работника, дорожащего имиджем организации
5. Экономически обоснованную меру в силу недостаточного финансового положения в организации

Вопрос 7. Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров относится к ведению

1. Государственных унитарных предприятий
2. Коммерческих организаций
3. Органов государственной власти субъектов федерации
4. Органов местного самоуправления
5. *Федеральных органов власти*

Вопрос 8. Порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров относится к ведению

1. Государственных унитарных предприятий
2. Коммерческих организаций
3. Органов государственной власти субъектов федерации

4. Органов местного самоуправления
5. *Федеральных органов власти*

Вопрос 9. Локальные нормативные акты – это нормы трудового права, разрабатываемые и принимаемые исключительно

1. Государственными унитарными предприятиями
2. Органами государственной власти субъектов федерации
3. Органами местного самоуправления
4. Работодателями без учета мнения представительного органа работников организации
5. *Работодателями с учетом мнения представительного органа работников организации*

Вопрос 10. Коллективные договоры, соглашения и трудовые договоры, содержащие условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством

1. Могут применяться в условиях тяжелого финансового положения организации
2. Могут применяться по решению суда
3. Могут применяться при согласии представительного органа работников организации
4. Могут применяться только с согласия самих работников
5. *Не могут применяться*

Вопрос 11. Трудовой кодекс не распространяется на

1. Военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы
2. Лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера
3. Лиц, установленных специальными федеральными законами
4. Членов советов директоров без заключения ими с данной организацией трудовых договоров
5. *Всех вышеуказанных*

Вопрос 12. В срок возникновения трудовых прав и обязанностей, исчисляемый календарными неделями, включаются нерабочие дни по условиям

1. Пяти дневной рабочей недели
2. Пяти дневной рабочей недели за исключением праздничных дней
3. Шести дневной рабочей недели
4. Шести дневной рабочей недели за исключением праздничных дней
5. *Всех вышеуказанных*

Вопрос 13. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем

1. О личном выполнении работником за плату трудовой функции
2. О подчинении работника правилам трудового распорядка
3. Об обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством
4. Об отношениях, оговоренных в ответах 1 и 2
5. *Об отношениях, оговоренных в ответах 1, 2 и 3*

Вопрос 14. Сторонами трудовых отношений выступают

1. Государство, работник и работодатель
2. Государство, работник, работодатель, представительный орган работников и собственник организации
3. *Работник и работодатель*
4. Работник, работодатель и собственник организации
5. Работник, работодатель, представительный орган работников и собственник организации

Вопрос 15. Соблюдение трудовой дисциплины – это

1. Обязанность работодателя
2. Обоюдное обязательство работника и работодателя
3. *Обязанность работника*
4. Право работника
5. Право работодателя

Вопрос 16. Возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, – это

1. Обязанность работника
2. *Обязанность работодателя*
3. Обоюдное обязательство работника и работодателя
4. Право работника
5. Право работодателя

Вопрос 17. Социальное партнерство предполагает систему взаимоотношений, направленных на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений, между

1. Работниками и работодателями
2. Работниками, работодателями и органами государственной власти
3. Работниками, работодателями и собственниками организации

4. Работниками, работодателями, собственниками организации и органами государственной власти
5. *Работниками, работодателями, органами государственной власти и органами муниципального самоуправления*

Вопрос 18. Система социального партнерства, разрабатываемая в организации, не может противоречить элементам аналогичной системы на ... уровне

1. Отраслевом
2. Региональном
3. Территориальном
4. Федеральном
5. *Всех вышеприведенных*

Вопрос 19. Полномочность представителей сторон выступает в качестве ... социального партнерства

1. Дополнительного элемента
2. Нормы
3. *Основного элемента понятия*
4. Принципа
5. Формы

Вопрос 20. Ведение коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению представляет собой

1. Дополнительный элемент социального партнерства
2. Норму социального партнерства
3. Основной элемент понятия социального партнерства
4. Принцип социального партнерства
5. *Форму социального партнерства*

Вопрос 21. Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения образуется на

1. Отраслевом уровне
2. Региональном уровне
3. Территориальном уровне
4. Федеральном уровне
5. *На уровне организации*

Вопрос 22. При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций право на ведение переговоров по подготовке проекта коллективного договора предоставляется

1. *Единому представительному органу, сформированному по принципу пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза*
2. Единому представительному органу, сформированному по принципу равного представительства вне зависимости от численности членов профсоюза
3. Первичной профсоюзной организации по выбору руководства организации
4. Первичной профсоюзной организации, охватывающей большую часть работников организации
5. Первичной профсоюзной организации, поддержанной вышестоящей профсоюзной организацией

Вопрос 23. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется

1. Органу муниципального самоуправления
2. Первичной профсоюзной организации по выбору руководства организации
3. *Первичной профсоюзной организации, охватывающей большую часть работников организации*
4. Первичной профсоюзной организации, поддержанной вышестоящей профсоюзной организацией
5. Ревизионной комиссии организации

Вопрос 24. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок

1. 15 календарных дней
2. Не более 1 календарного месяца
3. Не более 2 календарных месяцев
4. *Не более 3 календарных месяцев*
5. Не более 6 календарных месяцев

Вопрос 25. Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация

1. *Объединяющая более половины работников организации*
2. Охватывающая большую часть работников организации
3. По выбору вышестоящего профсоюзного органа
4. По выбору руководства организации
5. По выбору органа местного самоуправления

Вопрос 26. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то право формирования представительного органа поручается

1. Первичной профсоюзной организации по выбору руководства организации
2. Первичной профсоюзной организации, объединяющей большую часть работников организации
3. Первичной профсоюзной организации, поддержанной вышестоящей профсоюзной организацией
4. *Первичной профсоюзной организации, которой тайным голосованием общее собрание (конференция) работников организации поручает формирование представительного органа*
5. Органу местного самоуправления

Вопрос 27. Коллективный договор заключается на срок не более

1. 1 года
2. 2 лет
3. *3 лет*
4. 4 лет
5. 5 лет

Вопрос 28. При смене форм собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение

1. 1 месяца
2. 2 месяцев
3. *3 месяцев*
4. 6 месяцев
5. 12 месяцев

Вопрос 29. Если на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, то действует

1. Более позднее соглашение по моменту принятия
2. Более раннее соглашение по моменту принятия
3. *Наиболее благоприятные для них условия соглашений*
4. Соглашение по решению руководства организации

5. Соглашение по решению вышестоящей профсоюзной организации

Вопрос 30. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным

1. На 1 год
2. На 2 года
3. На 3 года
4. На 5 лет
5. *На неопределенный срок*

Вопрос 31. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста

1. 13 лет
2. 14 лет
3. 15 лет
4. *16 лет*
5. 18 лет

Вопрос 32. Срок испытания работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе не может превышать

1. 1 месяца
2. 2 месяцев
3. *3 месяцев*
4. 6 месяцев
5. 12 месяцев

Вопрос 33. Срок испытания руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений организации в целях проверки их соответствия поручаемой работе не может превышать

1. 1 месяца
2. 2 месяцев
3. 3 месяцев
4. *6 месяцев*
5. 12 месяцев

Вопрос 34. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится

1. Без учета мнения соответствующего профсоюзного органа, но с выплатой выходного пособия

2. Без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия
3. С учетом мнения соответствующего профсоюзного органа
4. *С учетом мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия*
5. С учетом мнения соответствующего профсоюзного органа и с выплатой выходного пособия

Вопрос 35. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель имеет право

1. При отсутствии другой работы в организации уволить его по сокращению численности или штата работников
2. При отказе работника от перевода на другую работу уволить его по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением
3. При отказе работника от перевода на другую работу уволить его по основанию отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением
4. С согласия работника перевести его на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья
5. *На все вышеприведенные случаи (основания)*

Вопрос 36. О введении в организации изменений существенных условий трудового договора по инициативе работодателя работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем

1. За 2 недели
2. За 1 месяц
3. За 1,5 месяца
4. *За 2 месяца*
5. За 3 месяца

Вопрос 37. Если работник не согласен на продолжение работы в новых (существенно измененных) условиях, то работодатель обязан

1. Предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состояния здоровья
2. Предложить ему имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья

3. Предложить ему имеющуюся в организации вакантную нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья
4. При отсутствии других работ или в случае отказа работника от предложенной работы уволить по основанию отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора
5. *Осуществить одно из вышеуказанных действий*

Вопрос 38. Нормальная продолжительность рабочего для работников в возрасте до 16 лет сокращается на ... в неделю

1. 4 часа
2. 5 часов
3. 12 часов
4. *16 часов*
5. 20 часов

Вопрос 39. Нормальная продолжительность рабочего для работников, являющимися инвалидами I или II группы, сокращается на ... в неделю

1. 4 часа
2. *5 часов*
3. 12 часов
4. 16 часов
5. 20 часов

Вопрос 40. Нормальная продолжительность рабочего для работников в возрасте от 16 до 18 лет сокращается на ... в неделю

1. *4 часа*
2. 5 часов
3. 12 часов
4. 16 часов
5. 0 часов

Вопрос 41. Нормальная продолжительность рабочего для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращается на ... в неделю

1. *4 часа*
2. 5 часов
3. 12 часов
4. 16 часов
5. 20 часов

Вопрос 42. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работников при работе на условиях неполного рабочего времени

1. Не предоставляется
2. Предоставляется в размере 1 календарной недели
3. Предоставляется в размере 2 календарных недель
4. Предоставляется пропорционально отработанному времени по отношению к продолжительности нормального рабочего времени
5. *Предоставляется без каких-либо ограничений*

Вопрос 43. Продолжительность ежедневной работы для работников в возрасте от 15 до 16 лет не может превышать

1. 3 часов
2. 4 часа
3. *5 часов*
4. 6 часов
5. 7 часов

Вопрос 44. Продолжительность ежедневной работы для работников в возрасте от 16 до 18 лет не может превышать

1. 3 часов
2. 4 часа
3. 5 часов
4. 6 часов
5. *7 часов*

Вопрос 45. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, где установлена 36 часовая рабочая неделя, не может превышать

1. 4 часа
2. 5 часов
3. 6 часов
4. 7 часов
5. *8 часов*

Вопрос 46. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, где установлена 30 часовая и менее рабочая неделя, не может превышать

1. 4 часа
2. 5 часов
3. 6 часов
4. 7 часов
5. 8 часов

Вопрос 47. В непрерывно действующих организациях продолжительность работы в день или смену, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню

1. Остается без изменений
2. Сокращается на 1 час
3. Компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха
4. Компенсируется через заработную плату по условиям сверхурочной работы
5. *Компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или оплатой переработанного времени по условиям сверхурочной работы*

Вопрос 48. Работой в ночное время признается работа в период с

1. 20 до 6 часов
2. 20 до 8 часов
3. 22 до 6 часов
4. 22 до 8 часов
5. 0 до 8 часов

Вопрос 49. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени называется

1. Совместительством
2. Сверхурочной работой
3. Экстремальной работой
4. *Совместительством или сверхурочной работой*
5. Совместительством, сверхурочной или экстремальной работой

Вопрос 50. Учет сверхурочных работ осуществляется

1. Самим работником для контроля уровня заработной платы
2. Работодателем для оценки уровня организации труда
3. *Работодателем для недопущения превышения максимально допустимого уровня сверхурочных работ каждым работником*
4. Первичной профсоюзной организацией для оценки выполнения работодателем условий коллективного договора

5. Вышестоящей профсоюзной организацией для оценки выполнения работодателями условий коллективных договоров

Вопрос 51. Сверхурочные работы для каждого работника не должны в расчете на год превышать

1. 48 часов
2. 52 часа
3. 104 часа
4. *120 часов*
5. 240 часов

Вопрос 52. В течение двух дней подряд сверхурочные работы не должны превышать

1. 2 часов
2. 3 часов
3. *4 часов*
4. 5 часов
5. 6 часов

Вопрос 53. Максимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) составляет не более

1. 1 часа
2. 1,5 часов
3. *2 часов*
4. 2,5 часов
5. 3 часов

Вопрос 54. Минимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) составляет не менее

1. 15 минут
2. 20 минут
3. *30 минут*
4. 45 минут
5. 1 часа

Вопрос 55. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее

1. 16 часов
2. 24 часов
3. 36 часов
4. *42 часов*

5. 48 часов

Вопрос 56. Общее количество нерабочих праздничных дней в Российской Федерации составляет

1. 8 дней
2. 9 дней
3. 10 дней
4. 11 дней
5. 12 дней

Вопрос 57. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день

1. *Переносится на следующий после праздничного рабочий день*
2. *Переносится на первый понедельник после праздничного дня*
3. *Прибавляется к дням очередного отпуска*
4. *Предоставляется работнику по его просьбе в течение текущего года (отгул)*
5. *Переносится на первый понедельник после праздничного дня или прибавляется к дням очередного отпуска*

Вопрос 58. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

1. *Допускается в части превышения 14 календарных дней*
2. *Допускается в части превышения 28 календарных дней*
3. *Допускается с согласия работодателя*
4. *Допускается с согласия профсоюзного органа*
5. *Не допускается*

Вопрос 59. Нерабочее время, дающее право работнику на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, это время

1. *Вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе*
2. *Отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста*
3. *Предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 3 календарных дней*
4. *Предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 календарных дней*
5. *Всех вышеприведенных*

Вопрос 60. Перенос отпуска с согласия работника, когда его предоставление ему в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается

1. Вне зависимости от времени его использования в дальнейшем
2. Если он будет присоединен к основному отпуску следующего рабочего года
3. Если он должен быть использован в следующем рабочем году в сроки исключительно по желанию самого работника
4. Если он должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется
5. По всем выше приведенным ситуациям

Вопрос 61. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников в количестве до

1. 3 дней
2. 4 дней
3. 5 дней
4. 6 дней
5. 7 дней

Вопрос 62. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме по письменному заявлению работника, не может превышать от общей суммы выплаты заработной платы

1. 15 %
2. 20 %
3. 25 %
4. 30 %
5. 40 %

Вопрос 63. Выплата заработной платы в неденежной форме может осуществляться

1. В связи с отсутствием достаточных финансовых средств у организации
2. Как мера стимулирования предпринимательской деятельности работников организации
3. Как форма рекламной кампании
4. По письменному заявлению работника
5. Во всех вышеперечисленных случаях

Вопрос 64. Заработная плата выплачивается в сроки

1. Не реже чем каждую неделю в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором
2. *Не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором*
3. Один раз в месяц в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором
4. По наличию необходимых денежных средств на расчетном счете организации
5. По наличию необходимых денежных средств в кассе организации

Вопрос 65. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе

1. Самой низкой квалификации
2. На 10 % ниже более высокой квалификации
3. Средней квалификации
4. *Более высокой квалификации*
5. На 20 % выше самой низкой квалификации

Вопрос 66. Оплата отпуска производится до его начала не позднее чем за

1. 1 день
2. 3 дня
3. 4 дня
4. 5 дней
5. 7 дней

Вопрос 67. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы

1. Выданной на руки заработной платы за последние три календарных месяца на 3 и на среднемесячное число календарных дней
2. *Начисленной заработной платы за последние три календарных месяца на 3 и на среднемесячное число календарных дней*
3. Начисленной заработной платы за последние три календарных месяца на 3 и на условную продолжительность месяца, равного 30 календарным дням
4. Фактически начисленной заработной платы за 12 месяцев на количество календарных дней в году без учета нерабочих праздничных дней

5. Фактически начисленной заработной платы за 12 месяцев на фактически отработанное количество дней за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты заработной платы

Вопрос 68. Выдача заработной платы членам семьи умершего либо лицу, находившемуся на его иждивении, со дня подачи работодателю соответствующих документов производится не позднее

1. 3 дней
2. 5 дней
3. 7 дней
4. 15 дней
5. 30 дней

Вопрос 69. Работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы заработной платы в случае ее задержки на срок более

1. 10 дней
2. 12 дней
3. 15 дней
4. 20 дней
5. 30 дней

Вопрос 70. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам

1. *Выполняемой работы*
2. На 10 % ниже более высокого тарифного разряда
3. На 25 % выше самого низшего тарифного разряда
4. Работы более высокого тарифного разряда
5. Работы самого низкого тарифного разряда

Вопрос 71. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается

1. В двойном размере
2. В полуторном размере
3. *Не менее чем в двойном размере*
4. Не менее чем в полуторном размере
5. В первом случае не менее чем в полуторном, во втором – не менее чем в двойном размерах

Вопрос 72. Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, называются

1. *Гарантиями*
2. Компенсациями
3. Системой мотивации труда
4. Системами оплаты труда
5. Формами оплаты труда

Вопрос 73. Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей, называются

1. Гарантиями
2. *Компенсациями*
3. Системами оплаты труда
4. Системой мотивации труда
5. Формами оплаты труда

Вопрос 74. При расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности увольняемому работнику выходное пособие

1. *Выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка без сохранения каких-либо выплат на период трудоустройства*
2. Выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка с сохранением среднего месячного заработка на период трудоустройства не свыше 1 месяца со дня увольнения
3. Выплачивается в размере однонедельного среднего заработка без сохранения каких-либо выплат на период трудоустройства
4. Выплачивается в размере однонедельного среднего заработка с сохранением среднего месячного заработка на период трудоустройства не свыше 1 месяца со дня увольнения
5. Не выплачивается

Вопрос 75. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается

1. Инвалидам Великой Отечественной войны, инвалидам боевых действий по защите Отечества
2. Работникам, получившим в данной организации трудовое увечье
3. Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы
4. Семейным – при наличии двух и более иждивенцев

5. *Всем вышеперечисленным лицам*

Вопрос 76. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за ... до увольнения

1. 10 дней
2. 15 дней
3. 1 месяц
4. 2 *месяца*
5. 3 месяца

Вопрос 77. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже

1. Одного среднего месячного оклада
2. Двух средних месячных окладов
3. *Трех средних месячных окладов*
4. Шести средних месячных окладов
5. Двенадцати средних месячных окладов

Вопрос 78. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить к нему дисциплинарное взыскание в виде

1. Лишение премии полностью
2. Лишение премии частично
3. Обсуждения в коллективе
4. *Объявления замечания*
5. Всех вышеперечисленных

Вопрос 79. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, работодатель

1. Не предоставляет дополнительные отпуска
2. Предоставляет дополнительные отпуска без сохранения среднего заработка

3. Предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в размере 25 %
4. Предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в размере 50 %
5. Предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в размере 100 %

Вопрос 80. Дисциплинарное взыскание, не считая времени болезни, пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников, применяется со дня обнаружения проступка не позднее

1. 15 дней
2. 1 месяца
3. 2 месяцев
4. 3 месяцев
5. 4 месяцев

Вопрос 81. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее

1. 2 месяцев
2. 3 месяцев
3. 4 месяцев
4. 5 месяцев
5. 6 месяцев

Вопрос 82. Дисциплинарное взыскание по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не может быть применено со дня его совершения позднее

1. 3 месяцев
2. 6 месяцев
3. 1 года
4. 2 лет
5. 3 лет

Вопрос 83. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в

1. Государственной инспекции труда
2. Вышестоящей профсоюзной организации
3. Первичной профсоюзной организации
4. Суде общей юрисдикции
5. Всех вышеперечисленных инстанциях

Вопрос 84. В организациях, занимающихся производственной деятельностью, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда при численности персонала более

1. 20 человек
2. 50 человек
3. 100 человек
4. 200 человек
5. 250 человек

Вопрос 85. При групповом несчастном случае на производстве работодатель-организация в течение суток обязан сообщить в

1. Орган исполнительной власти субъекта федерации
2. Прокуратуру по месту происшествия несчастного случая
3. Соответствующую государственную инспекцию труда
4. Территориальное объединение организаций профсоюзов
5. Все инстанции одновременно

Вопрос 86. О групповом несчастном случае на производстве работодатель-физическое лицо в течение суток обязан сообщить в

1. Орган исполнительной власти субъекта федерации
2. Прокуратуру по месту нахождения работодателя-физического лица
3. Соответствующую государственную инспекцию труда
4. Территориальное объединение организаций профсоюзов
5. Все инстанции одновременно

Вопрос 87. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении работодатель обязан выплатить их с уплатой

1. Денежной компенсации в размере не ниже действующего в это время минимального размера месячной оплаты труда за каждый месяц задержки
2. Процентом в размере не ниже одной тридцатой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки
3. Процентом в размере не ниже одной двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки
4. Процентом в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки

5. Процентом в размере не ниже действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм

Вопрос 88. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью

1. 28 календарных дней
2. 28 рабочих дней
3. 30 рабочих дней
4. 31 календарный день
5. 36 календарных дней

Вопрос 89. Отпуска по уходу за ребенком по достижении им 3-летнего возраста могут предоставляться

1. Матери ребенка
2. Отцу ребенка
3. Бабушке или деду ребенка
4. Только одному из родителей
5. *Как родителям, так и бабушке с дедом*

Вопрос 90. Работающим женщинам перерывы для кормления ребенка предоставляются до достижения им возраста

1. 9 месяцев
2. 12 месяцев
3. 15 месяцев
4. 18 месяцев
5. 24 месяцев

Вопрос 91. Порядок ведения коллективных переговоров относится к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских
4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 92. Порядок заключения трудовых договоров относится к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских
4. Региональных.

5. *Федеральных*

Вопрос 93. Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, представляет собой

1. Задачу трудового законодательства
2. Локальный акт трудового законодательства
3. *Принцип трудового законодательства*
4. Цель трудового законодательства
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 94. Порядок расследования несчастных случаев на производстве относится к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских
4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 95. Создание объединений работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и право вступать в них относятся к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. *Предпринимательских*
4. Региональных.
5. Федеральных

Вопрос 96. Порядок расследования профессиональных заболеваний относится к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских
4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 97. Равенство прав и возможностей работников представляет собой

1. Задачу трудового законодательства
2. Локальный акт трудового законодательства
3. *Принцип трудового законодательства*

4. Цель трудового законодательства
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 98. Порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора относится к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских
4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 99. Право распоряжаться своими способностями к труду представляет собой

1. Задачу трудового законодательства
2. Локальный акт трудового законодательства
3. *Принцип трудового законодательства*
4. Цель трудового законодательства
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 100. Порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей относится к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских
4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 101. Привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности относится к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. *Предпринимательских*
4. Региональных.
5. Федеральных

Вопрос 102. Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения относятся к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских

4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 103. Порядок разрешения индивидуальных договоров и соглашений относится к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских
4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 104. Ведение коллективных переговоров относится к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. *Предпринимательских*
4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 105. Порядок разрешения индивидуальных и коллективных договоров и соглашений относится к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских
4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 106. Виды поощрений и порядок их применения относятся к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских
4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 107. Заключение трудовых договоров относится к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. *Предпринимательских*
4. Региональных.

5. Федеральных

Вопрос 108. Условия предоставления дополнительного отпуска работникам за продолжительный стаж работы в организации относятся к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских
4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 109. Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений представляет собой

1. *Задачу трудового законодательства*
2. Локальный акт трудового законодательства
3. Принцип трудового законодательства
4. Цель трудового законодательства
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 110. Установление доплат за работу в вечернее время относится к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских
4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 111. Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан представляет собой

1. *Задачу трудового законодательства*
2. Локальный акт трудового законодательства
3. Принцип трудового законодательства
4. *Цель трудового законодательства*
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 112. Установление доплат за работу в ночное время относятся к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских

4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 113 Правовое регулирование трудовых отношений по организации труда и управлению трудом представляет собой

1. *Задачу трудового законодательства*
2. Локальный акт трудового законодательства
3. Принцип трудового законодательства
4. Цель трудового законодательства
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 114. Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений по трудоустройству у данного работодателя представляет собой

1. *Задачу трудового законодательства*
2. Локальный акт трудового законодательства
3. Принцип трудового законодательства
4. Цель трудового законодательства
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 115. Создание благоприятных условий труда относится к

1. Задачам трудового законодательства
2. Локальным актам трудового законодательства
3. Принципам трудового законодательства
4. *Целям трудового законодательства*
5. Всем выше перечисленным

Вопрос 116. Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений по социальному партнерству представляет собой

1. *Задачу трудового законодательства*
2. Локальный акт трудового законодательства
3. Принцип трудового законодательства
4. Цель трудового законодательства
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 117. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах представляет собой

1. Задачу трудового законодательства
2. Локальный акт трудового законодательства
3. *Принцип трудового законодательства*

4. Цель трудового законодательства
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 118. Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений по ведению коллективных переговоров представляет собой

1. *Задачу трудового законодательства*
2. Локальный акт трудового законодательства
3. Принцип трудового законодательства
4. Цель трудового законодательства
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 119. Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений по разрешению трудовых споров представляет собой

1. *Задачу трудового законодательства*
2. Локальный акт трудового законодательства
3. Принцип трудового законодательства
4. Цель трудового законодательства
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 120. Порядок разрешения коллективных договоров и соглашений относится к ведению ... органов управления

1. Местных
2. Отраслевых
3. Предпринимательских
4. Региональных.
5. *Федеральных*

Вопрос 121. Право выбирать профессию и род деятельности представляет собой

1. Задачу трудового законодательства
2. Локальный акт трудового законодательства
3. *Принцип трудового законодательства*
4. Цель трудового законодательства
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 122. Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда представляет собой

1. *Задачу трудового законодательства*
2. Локальный акт трудового законодательства
3. Принцип трудового законодательства
4. Цель трудового законодательства
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 123. Защита прав и интересов работников и работодателей представляет собой

1. Задачу трудового законодательства
2. Локальный акт трудового законодательства
3. Принцип трудового законодательства
4. *Цель трудового законодательства*
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 124. Регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством на основании

1. Актов органов местного самоуправления
2. Постановлений Правительства РФ
3. Трудового кодекса РФ
4. Указов Президента РФ
5. *Всех вышеперечисленных*

Вопрос 125. Выполнение работы в качестве меры ответственности за участие в забастовке следует рассматривать как

1. Действие, требующее применения повышенных ставок оплаты за труд
2. Допустимую меру в исключительных случаях
3. Обычную меру воздействия руководства по отношению к нерадивым работникам
4. *Принудительный труд*
5. Свободный труд высоко сознательного гражданина

Вопрос 126. Выполнение работы в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе, следует рассматривать как

1. Действие работодателя, пекущегося об упрочнении государственных устоев
2. Действие, требующее чрезвычайно осторожного применения
3. Допустимую меру в исключительных случаях
4. Обычную меру воздействия руководства по отношению к нежелательным работникам

5. Принудительный труд

Вопрос 127. Вопрос 160. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации выходное пособие увольняемому работнику

1. Не выплачивается
2. Выплачивается в размере среднего месячного заработка с сохранением его на период трудоустройства не свыше 2 месяцев со дня увольнения
3. Выплачивается в размере среднего месячного заработка с сохранением его на период трудоустройства не свыше 3 месяцев со дня увольнения
4. Выплачивается в размере среднего месячного заработка с сохранением его на период трудоустройства не свыше 6 месяцев со дня увольнения
5. Выплачивается в размере 3 средних месячных заработка с сохранением среднего месячного заработка на период трудоустройства не свыше 2 месяцев со дня увольнения

Вопрос 128. Течение сроков возникновения трудовых прав и обязанностей начинается с

1. Года, в котором они определены
2. Месяца, в котором они определены
3. Календарной даты, в которой они определены
4. Следующий день после календарной даты, в которой они определены
5. Всех вышеприведенных

Вопрос 129. Собрание работников по выдвижению требований для объявления забастовки считается правомочным, если на нем присутствует

1. Более половины работников
2. Не менее 2/3 работников
3. Не менее 3/4 работников
4. Не менее 4/5 работников
5. Все работники, обязанные явиться на работу в день проведения собрания

Вопрос 130. Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки по сравнению с другими работниками устанавливаются

1. На уровне 50 % общих норм выработки
2. На уровне 2/3 общих норм выработки
3. На уровне 75 % общих норм выработки

4. На уровне общих норм выработки
5. *Исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени*

Вопрос 131. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью (без учета нерабочих праздничных дней)

1. 24 календарных дня
2. *28 календарных дней*
3. 28 рабочих дней
4. 31 календарных дня
5. 42 календарных дня

Вопрос 132. За прямой действительный ущерб, причиненный организации, ее руководитель

1. Не несет материальную ответственность
2. Несет материальную ответственность в размере 25 %
3. Несет материальную ответственность в размере 50 %
4. Несет материальную ответственность в размере 75 %
5. *Несет полную материальную ответственность*

Вопрос 133. Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать

1. Двух часов в день и 8 часов в неделю
2. Трех часов в день и 12 часов в неделю
3. *Четырех часов в день и 16 часов в неделю*
4. Пяти часов в день и 20 часов в неделю
5. Шести часов в день и 24 часов в неделю

Вопрос 134. Заключение трудового договора на срок до ... не допускает установление испытания

1. *2 месяцев*
2. 3 месяцев
3. 4 месяцев
4. 5 месяцев
5. 6 месяцев

Вопрос 135. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода, не превышающего

1. 2 месяцев

2. 3 месяцев
3. 4 месяцев
4. *6 месяцев*
5. 9 месяцев

Вопрос 136. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с сокращением численности выходное пособие выплачивается в размере ... среднего заработка

1. Недельного
2. 10 дневного
3. *Двухнедельного*
4. 20 дневного
5. 1 месячного

Вопрос 137. При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать

1. 1 недели
2. 10 дней
3. *2 недель*
4. 20 дней
5. 1 месяца

Вопрос 138. Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска

1. Из расчета один календарный день за каждый месяц работы
2. Из расчета полутора календарных дня за каждый месяц работы
3. *Из расчета два календарных дня за каждый месяц работы*
4. Продолжительностью 14 календарных дней без учета праздничных дней
5. Продолжительностью не менее 14 календарных дней без учета праздничных дней

Вопрос 139. Продолжительность работы вахтовым методом в обычных условиях не может превышать

1. *15 дней*
2. *1 месяца*
3. 1,5 месяцев
4. 2 месяцев
5. 3 месяцев

Вопрос 140. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников является

1. Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства
2. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства
3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами
4. Самозащита работниками трудовых прав
5. *Все вышеперечисленное*

Вопрос 141. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе

1. Работников из равного числа представителей работников и работодателя
2. Работодателя из равного числа представителей работников и работодателя
3. *Работников и (или) работодателей из равного числа представителей работников и работодателя*
4. Работников и (или) работодателей из равного числа представителей работников, работодателя и представителей органов исполнительной власти субъектов федерации
5. Работников и (или) работодателей из равного числа представителей работников, работодателя и представителей органов местного самоуправления

Вопрос 142. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника о

1. Восстановлении на работе, изменении даты и формулировки причины увольнения; выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы
2. Восстановлении на работе; изменении даты и формулировки причины увольнения; оплате за время вынужденного прогула; переводе на другую работу
3. Оплате за время вынужденного прогула, переводе на другую работу
4. Отказе в приеме на работу, выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы
5. *Всех вышеперечисленных*

Вопрос 143. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, со дня его обнаружения в течение

1. 1 месяца
2. 3 месяцев
3. 6 месяцев
4. 10 месяцев
5. *12 месяцев*

Вопрос 144. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением трудового спора со дня, когда он узнал о нарушении своего права, в течение

1. 1 месяца
2. 3 месяцев
3. 6 месяцев
4. 10 месяцев
5. 12 месяцев

Вопрос 145. Забастовка – это

1. Отказ работников от исполнения трудовых обязанностей для достижения политических целей
2. Отказ работников от исполнения трудовых обязанностей для достижения экономических целей
3. *Временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора*
4. Временный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора
5. Добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора

Вопрос 146. Примирительная комиссия с момента начала коллективного трудового спора создается в срок до

1. 3 рабочих дней
2. 5 календарных дней
3. 3 рабочих дней
4. 10 календарных дней
5. 10 рабочих дней

Вопрос 147. С момента издания приказа о создании примирительной комиссии коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен ею в срок до

1. 3 рабочих дней
2. 5 рабочих дней
3. 5 календарных дней
4. 10 рабочих дней
5. 10 календарных рабочих дней

Вопрос 148. В решении об объявлении забастовки кроме перечня разногласий сторон коллективного трудового спора; даты и времени начала забастовки; предполагаемой продолжительности и предполагаемого

количества участников и наименования органа, возглавляющего забастовку должно быть указано

1. Количество работников, не участвующих в забастовке; предложения по минимуму необходимых работ, выполняемому в период проведения забастовки
2. Состав и домашние адреса представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах; состав и фамилии работников, не участвующих в забастовке
3. Состав и фамилии работников, не участвующих в забастовке; предложения по минимуму необходимых работ, выполняемому в период проведения забастовки
4. Состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах; обязательство участников забастовки о сохранности имущества организации на период проведения забастовки
5. *Состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах; предложения по минимуму необходимых работ, выполняемому в период проведения забастовки*

Вопрос 149 . Участие в забастовке является

1. *Добровольным*
2. Обязательным, если за ее начало проголосовало не менее чем 80% работников
3. Обязательным, если за ее начало проголосовало не менее чем 3/4 работников
4. Обязательным, если за ее начало проголосовало не менее чем 2/3 работников
5. Обязательным, если за ее начало проголосовало не менее, чем 50 % работников

Вопрос 150. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден

1. В устной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня
2. В письменной форме не позднее, чем за 5 календарных дней
3. В устной форме не позднее, чем за 5 календарных дней
4. В письменной форме не позднее, чем за 10 рабочих дней
5. *В письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней*

Вопрос 151. Предоставление помещения и создание необходимых условий для проведения собрания работников организации для рассмотрения вопроса об объявлении забастовки вменяется в обязанность

1. *Работодателя*

2. Представительного органа работников организации, предложивших проведение забастовки
3. Вышестоящего профсоюзного органа
4. Администрации субъекта федерации
5. Администрации местного самоуправления

Вопрос 152. Решение о признании забастовки незаконной по заявлению работодателя или прокурора принимается

1. Верховными судами республик
2. Краевыми судами
3. Областными судами
4. Судами городов федерального значения
5. *Всеми вышеперечисленными*

Вопрос 153. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в нем

1. *Запрещается*
2. Разрешается кроме подростков, женщин и лиц, имеющих государственные награды
3. Разрешается на основании соответствующего решения объединения работодателей
4. Разрешается на основании соответствующего решения отраслевого органа
5. Разрешается на основании соответствующего решения Правительства РФ

Вопрос 154. Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан

1. Возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном работодателем
2. *Возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом*
3. Возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном вышестоящим профсоюзным органом
4. Провести перевыборы своего руководителя
5. Сложить свои полномочия

Вопрос 155. Работники, не прекратившие забастовку на следующий день после доведения до их сведения о признании судом забастовки незаконной,

1. *Могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины*
2. Могут быть уволены с работы
3. Обязаны возместить убытки, причиненные работодателю за весь срок незаконной забастовки
4. Обязаны возместить убытки, причиненные работодателю за срок невыходов на работу после решения суда
5. Обязаны возместить убытки, причиненные работодателю за все время незаконной забастовки и за время невыходов на работу после решения суда

Вопрос 156. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства, привлекаются к ... ответственности

1. Дисциплинарной
2. Гражданско-правовой
3. Административной
4. Уголовной
5. *Всем вышеприведенным*

Вопрос 157. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается рабочая неделя максимальной продолжительности

1. 38 часов
2. 36 часов
3. 32 часа
4. 30 часов
5. 24 часа

Вопрос 158. Работающим в районах Крайнего Севера кроме установленных законодательством ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью

1. 8 календарных дней
2. 12 календарных дней
3. 16 календарных дней
4. 24 календарных дня
5. 30 календарных дней

Вопрос 159. При возрасте ребенка до ... одному из родителей, работающему в районе Крайнего Севера, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы

1. 8 лет
2. 12 лет
3. 14 лет
4. *16 лет*
5. 18 лет

Вопрос 160. Работодатель-физическое лицо записи в трудовых книжках работников производить

1. Имеет право при заключении срочного договора продолжительностью не менее 6 месяцев
2. Имеет право при заключении срочного договора продолжительностью не менее 9 месяцев
3. Имеет право при заключении срочного договора продолжительностью не менее 1 года
4. Имеет право при заключении срочного договора продолжительностью не менее 3 лет
5. *Не имеет права.*

3. Трудовые отношения на уровне организации

Вопрос 1. Совокупность состояния и тенденций развития экономики страны в целом, результат учета особенностей территории и менталитета населения представляет собой

1. *Национальную концепцию трудовых отношений*
2. Политику государства в области заработной платы
3. Протекционистскую политику государства
4. Условие инвестиционной привлекательности государства
5. Условие экономического роста государства

Вопрос 2. Повышение качества (потенциала) наличных трудовых ресурсов в практике организаций ведется в направлении

1. *Развития способностей работников и повышения уровня мастерства*
2. Развития способностей работников и улучшения условий труда
3. Повышения уровня мастерства и улучшения условий труда
4. Развития способностей работников и повышения благосостояния работников
5. Повышения уровня мастерства и повышения благосостояния работников

Вопрос 3. Согласно современной теории человеческих отношений, природные способности, а также приобретенные работником знания и квалификация рассматриваются в качестве

1. Инвестиций в человеческий капитал организации
2. *Капитала, принадлежащего работнику*
3. Одной из компонент трудового потенциала работника
4. Необходимого условия заключения трудового договора работника с работодателем
5. Критерия отнесения человека к экономически активному населению

Вопрос 4. Согласно современной теории человеческих отношений затраты, связанные с повышением квалификации работников, должны включаться в

1. Издержки производства организации
2. Издержки обращения организации
3. *Инвестиции в человеческий капитал организации*
4. Коммерческие расходы организации
5. Состав капитала, принадлежащего работнику

Вопрос 5. Согласно современной теории человеческих отношений, затраты времени и расходы, связанные с формированием личности и профессиональных навыков, рассматриваются в качестве

1. Естественных компонентов трудового потенциала работника
2. Затрат работника, подлежащих компенсации со стороны организации
3. *Инвестиций в капитал работника*
4. Инвестиций в человеческий капитал организации
5. Любого из выше приведенных

Вопрос 6. Международная организация труда была образована в

1. 1917 г.
2. 1918 г.
3. *1919 г.*
4. 1928 г.
5. 1946 г.

Вопрос 7. Международная организация труда как Международная комиссия для выработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства и улучшения условий труда была образована в соответствии с

1. *Версальским мирным договором*
2. Решением Конгресса II Интернационала
3. Решением Конгресса III Интернационала
4. Решением Организации Объединенных Наций
5. Решением Постоянного комитета Всемирного конгресса сторонников мира (Стокгольмского воззвания)

Вопрос 8. Целью Международной организации труда изначально являлась идея разработки и внедрения в общественные институты международных механизмов по

1. Недопущению эксплуатации труда капиталом
2. *Предотвращению насильственного пути разрешения объективно возникающих противоречий между трудом и капиталом*
3. Созданию единой европейской системы трудовых отношений
4. Созданию единой мировой системы трудовых отношений
5. Сохранению трудовых отношений на основе частной собственности

Вопрос 9. Специфической особенностью во всех формах и методах деятельности Международной организации труда от других международных организаций является

1. Двупартизм (консенсус представителей работников и представителей работодателей)
2. Преимущественное право голосов представителей государства
3. Преимущественное право голосов представителей работников
4. Преимущественное право голосов представителей работодателей
5. *Трипартизм (консенсус представителей работников, представителей работодателей и представителей государства)*

Вопрос 10. В работе Международной конференции труда как высшего органа Международной организации труда каждое государство-член организации представлен четырьмя делегатами с правом решающего голоса по

1. Одному от правительства и предпринимателей и два – от трудящихся
2. *Одному от трудящихся и предпринимателей и два – от правительства*
3. Одному от трудящихся и правительства и два – от предпринимателей
4. Полтора от трудящихся и от правительства и один от предпринимателей
5. Полтора от трудящихся и предпринимателей и один – от правительства

Вопрос 11. Свобода действий профсоюзов в работе трехсторонних органов Международной организации труда приводит к

1. Выявлению истинных виновников трудовых споров и конфликтов и к поиску ответственности работодателей за создание обстановок, чреватых социальными взрывами.
2. Ограничению масштабов использования получаемой прибыли для личного обогащения собственников и высших менеджеров
3. Ограничению чрезмерного устремления (своеобразной алчности) предпринимателей к извлечению прибавочной стоимости
4. Поиску цивилизованных процедур по разрешению возникающих трудовых споров и конфликтов
5. *Всем вышеприведенным*

Вопрос 12. Свобода действий правительства в работе трехсторонних органов Международной организации труда приводит к

1. Осуществлению жесткой государственной политики в области трудовых отношений в соответствии с ведущей политической силой в стране
2. Преимущественной защите прав государства
3. Преимущественной защите прав предпринимателей
4. Преимущественной защите прав трудящихся
5. *Третьей ответственности за паритетные претензии и масштабы акций, за процедуры и механизмы посредничества и примирения,*

этапности и последовательности их осуществления каждой из сторон участников трудовых отношений

Вопрос 13. СССР вступил в Международную организации труда в

1. 1922 г.
2. 1934 г.
3. 1936 г.
4. 1946 г.
5. 1956 г.

Вопрос 14. «Конвенция», как документ Международной организации труда (МОТ) представляет собой

1. *Международно-правовой договор, имеющий для ратифицировавших их стран-членов МОТ юридическую силу*
2. Многостороннее соглашение о намерениях группы стран-членов МОТ по совершенствованию их трудового законодательства
3. Ориентир для разработки соответствующих национальных программ и нормативных актов в сфере социально-трудовых отношений
4. Программа изменений трудового законодательства конкретных стран-членов МОТ
5. Программа совершенствования трудовых отношений на очередной календарный год

Вопрос 15. «Рекомендация», как документ Международной организации труда (МОТ) представляет собой

1. *Международно-правовой договор, имеющий для ратифицировавших их стран-членов МОТ юридическую силу*
2. Многостороннее соглашение о намерениях группы стран-членов МОТ по совершенствованию их трудового законодательства
3. *Ориентир для разработки соответствующих национальных программ и нормативных актов в сфере социально-трудовых отношений*
4. Программа изменений трудового законодательства конкретных стран-членов МОТ
5. Программа совершенствования трудовых отношений на очередной календарный год

Вопрос 16. Конвенция № 1, принятая Международной организации труда в 1919 г., была направлена на ограничение рабочего времени на промышленных предприятиях до

1. 7 часов в день и 40 часов в неделю
2. 8 часов в день и 40 часов в неделю

3. 8 часов в день и 41 часа в неделю
4. 8 часов в день и 48 часов в неделю
5. 8 часов в день в условиях 5-дневной рабочей недели

Вопрос 17. Основной итог деятельности стран-участниц Международной организации труда в 90-х годах XX в. заключается в

1. *Деполитизация деятельности МОТ*
2. Компьютеризации деятельности МОТ
3. Следовании политике Евросоюза
4. Следовании политике США
5. Социализации деятельности МОТ

Вопрос 18. Формула «Достижение всеобщего и прочного мира возможно только на основе социальной справедливости» применительно к Международной организации труда представляет собой

1. Задачу ее деятельности
2. *Принцип ее деятельности*
3. Функцию ее деятельности
4. Цель ее деятельности
5. Все выше приведенное

Вопрос 19. Носителями спроса на рынке труда, организуемого по классическим канонам рыночной экономики, выступают

1. Биржи труда
2. Граждане Российской Федерации
3. Министерство труда и социальных отношений РФ
4. Работодатели (юридические и физические лица)
5. *Работники (физические лица)*

Вопрос 20. Носителями предложения на рынке труда, организуемого по классическим канонам рыночной экономики, выступают

1. Биржи труда
2. Граждане Российской Федерации
3. Министерство труда и социальных отношений РФ
4. *Работодатели (юридические и физические лица)*
5. Работники (физические лица)

Вопрос 21. В соответствии с положениями Международной организации труда понятие «Трудовые ресурсы» относится к

1. Трудоспособному населению в трудоспособном возрасте

2. Части населения страны, способной выполнять трудовые функции в условиях полного рабочего времени на специально организованных рабочих местах
3. Части населения страны, способной выполнять трудовые функции в условиях полного или неполного рабочего времени на специально организованных рабочих местах
4. Части населения страны, способной выполнять трудовые функции в условиях полного рабочего времени, как на специально организованных рабочих местах, так и на дому
5. Части населения страны, способной выполнять трудовые функции в условиях полного или неполного рабочего времени, как на специально организованных рабочих местах, так и на дому

Вопрос 22. В соответствии с положениями Международной организации труда понятие «Экономически активное население» относится к

1. Лицам, ищущим работу и готовым приступить к ней
2. Совокупности лиц, находящихся в трудовых отношениях по любой из гражданско-правовых форм, и к лицам, ищущим работу и готовым приступить к ней
3. Совокупности лиц, находящихся в трудовых отношениях по любой из гражданско-правовых форм
4. Совокупности лиц, находящихся в трудовых отношениях по любой из гражданско-правовых форм, и к лицам, ищущим работу
5. Совокупности лиц, находящихся в трудовых отношениях по любой из гражданско-правовых форм, и к лицам готовым приступить к ней

Вопрос 23. Отличительной чертой непроизводственного персонала является обслуживание нужд

1. Работников производственного персонала вне их рабочих мест
2. Работников производственного персонала вне их рабочих мест, а также членов их семей
3. Работников производственного персонала во время отдыха в течение рабочего дня
4. Работников производственного персонала на их рабочих местах
5. Членов семей работников производственного персонала

Вопрос 24. К категории «Рабочие» относятся работники

1. Не имеющие высшего образования
2. Не имеющие специального и высшего образования
3. Не располагающие административными функциями
4. Не располагающие распорядительными функциями

5. *Осуществляющие операции по преобразованию предметов труда*

Вопрос 25. Какую численность в нормальных условиях труда нужно принять для комплектования штата рабочих, если по расчету численность рабочих составила 46,6 чел.?

1. *46 чел. в условиях полного рабочего времени и 1 чел. с неполным рабочим днем продолжительностью смены в 4 часа и 48 минут*
2. *46 чел. в условиях полного рабочего времени и 1 чел. с неполным рабочим днем продолжительностью смены в 4 часа и 8 минут*
3. *46 чел. в условиях полного рабочего времени и 1 чел. с неполным рабочим днем продолжительностью смены в 6 часов*
4. *46 чел. в условиях полного рабочего времени*
5. *47 чел. в условиях полного рабочего времени*

Вопрос 26. К категории «Руководители» относятся работники

1. *Имеющие высшее образование*
2. *Обеспечивающие подготовку, разработку организационно-управленческих решений и осуществляющие текущее наблюдение за ходом их реализации*
3. *Располагающие административными функциями*
4. *Располагающие административными и распорядительными функциями*
5. *Располагающие распорядительными функциями*

Вопрос 27. К категории «Специалисты» относятся работники

1. *Обеспечивающие подготовку, разработку организационно-управленческих решений и осуществляющие текущее наблюдение за ходом их реализации*
2. *Работники, осуществляющие учет, контроль, оформление документации*
3. *Работники, занятые обслуживанием производственного персонала в производственных условиях*
4. *Располагающие административными функциями*
5. *Располагающие распорядительными функциями*

Вопрос 28. К категории «Служащие» относятся работники

1. *Занятые обслуживанием производственного персонала в производственных условиях*
2. *Располагающие административными функциями*
3. *Располагающие распорядительными функциями*

4. Обеспечивающие подготовку, разработку организационно-управленческих решений и осуществляющие текущее наблюдение за ходом их реализации
5. *Осуществляющие учет, контроль, оформление документации*

Вопрос 29. К категории «Младший обслуживающий персонал» относятся работники

1. *Занятые обслуживанием производственного персонала в производственных условиях*
2. Не располагающие административными функциями
3. Не располагающие распорядительными функциями
4. Обеспечивающие подготовку, разработку организационно-управленческих решений и осуществляющие текущее наблюдение за ходом их реализации
5. Осуществляющие учет, контроль, оформление документации

Вопрос 30. В списочную численность персонала включаются работники, с которыми организация находится в соответствующих договорах гражданско-правового характера

1. На постоянной и сезонной основах вне зависимости от участия их в работе на дату или период рассмотрения
2. На разовой и временной основах вне зависимости от участия их в работе на дату или период рассмотрения
3. Работающие надомниками, вахтовым методом
4. Работающие по совместительству или выполняющих работу по договору подряда
5. *Все вышеперечисленные*

Вопрос 31. Явочная численность персонала – это совокупность работников

1. *Необходимых для нормального выполнения производственно-хозяйственных процессов в данной организации в течение суток*
2. Списочного состава за вычетом больных
3. Списочного состава за вычетом командированных, больных и отпущенников
4. Списочного состава за вычетом командированных
5. Фактически явившихся в течение суток на работу

Вопрос 32. При определении средней списочной численности персонала организации для внешних пользователей из расчета исключаются работники

1. Находящиеся в трудовых отношениях с организацией на разовой и временной основах
2. Работающие надомниками и вахтовым методом
3. Работающие по совместительству или выполняющие работу по договору подряда
4. *Финансируемые за счет средств фондов социального страхования или вовсе не получающие заработную плату*
5. Все вышеперечисленные

Вопрос 33. Доля работников, проработавших в организации не менее 1 года, в средней списочной численности всего персонала - это Коэффициент

1. Оборота кадров по приему
2. Оборота кадров по увольнению
3. *Постоянства кадров*
4. Стабильности кадров
5. Текучести кадров

Вопрос 34. Доля работников, принятых на работу за какой-либо период, в соответствующей средней списочной численности всего персонала – это коэффициент

1. *Оборота кадров по приему*
2. Оборота кадров по увольнению
3. Постоянства кадров
4. Стабильности кадров
5. Текучести кадров

Вопрос 35. Доля работников, уволенных из организации за какой-либо период, в соответствующей средней списочной численности всего персонала – это коэффициент

1. Оборота кадров по приему
2. *Оборота кадров по увольнению*
3. Постоянства кадров
4. Текучести кадров
5. Стабильности кадров

Вопрос 36. Доля работников, проработавших в организации не менее скольких-то лет (например: 5-10-15), в средней списочной численности всего персонала – это коэффициент

1. Оборота кадров по приему
2. Оборота кадров по увольнению
3. Постоянства кадров

4. Текучести кадров
5. *Стабильности кадров*

Вопрос 37. Доля работников, уволенных по собственному желанию, за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины, в средней списочной численности всего персонала – это коэффициент

1. Оборота кадров по приему
2. Оборота кадров по увольнению
3. Постоянства кадров
4. *Текучести кадров*
5. *Стабильности кадров*

Вопрос 38. Структура кадров организации подвержена изменению в зависимости от перемен, происходящих в

1. Качестве техники и технологии
2. Организации производства
3. Системах управления
4. Сферах потребления
5. *Всех вышеперечисленных*

Вопрос 39. Учет рабочего времени в человеко-часах и человеко-днях ведется в

1. «Балансе рабочего времени одного среднесписочного рабочего»
2. «Бухгалтерском балансе»
3. «Наряде на выполнение работы»
4. «Табеле учета рабочего времени»
5. *Всех вышеперечисленных*

Вопрос 40. График сменности в условиях непрерывного производства? характеризует

1. Вид сменоборота
2. Время начала рабочих смен
3. Продолжительность рабочей недели
4. Продолжительность рабочей смены
5. *Все вышеперечисленные*

Вопрос 41. Плановая списочная численность персонала превышает явочную численность на количество работников, отсутствующих на работе в связи с

1. Болезнями
2. *Днями отдыха*

3. Командировками
4. Нахождением в отпусках
5. На работников по всем вышеприведенным причинам

Вопрос 42. Для определения численности рабочих по норме выработки применяется коэффициент

1. Выполнения норм времени
2. *Выполнения норм выработки*
3. Пересчета явочной численности в списочную
4. Текучести кадров
5. Любой из вышеназванных

Вопрос 43. Для определения численности рабочих по норме времени применяется коэффициент

1. Выполнения норм времени
2. *Выполнения норм выработки*
3. Пересчета явочной численности в списочную
4. Текучести кадров
5. Любой из вышеназванных

Вопрос 44. Для определения численности рабочих по норме выработки применяется коэффициент

1. Выполнения норм времени
2. Выполнения норм выработки
3. *Пересчета явочной численности в списочную*
4. Текучести кадров
5. Любой из вышеназванных

Вопрос 45. Что представляют собой «Ограничение выплаты заработной платы в натуральном выражении» и «Оплата неосвобожденного бригадирства»?

1. Оба элемента – компенсации
2. Оба элемента – социальные гарантии
3. Первое – компенсация, вторая – социальная гарантия
4. Первое – право работодателя, второе – обязанность работника
5. *Первое – социальная гарантия, вторая – компенсация*

Вопрос 46. Что представляют собой «Сроки и очередность выплаты заработной платы» и «Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы»?

1. Оба элемента – компенсации

2. Оба элемента – социальные гарантии
3. Первое – компенсация, вторая – социальная гарантия
4. Первое – право работодателя, второе – обязанность работника
5. Первое – социальная гарантия, вторая – компенсация

Вопрос 47. Сдельную форму оплаты труда для основных производственных рабочих рекомендуется применять, если имеет место

1. Возможность осуществления текущего контроля качества готовой продукции самим рабочим
2. Однозначное измерение результатов труда в количественной форме
3. Преобладание в технологии ручных или машинно-ручных процессов
4. Устойчивый спрос на продукцию на соответствующем рынке
5. Все вышеприведенное

Вопрос 48. В минимальный размер месячной оплаты труда не включаются

1. Доплаты и надбавки к тарифному фонду
2. За работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению
3. Компенсационные и социальные выплаты
4. Премии и поощрительные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
5. Все вышеназванные

Вопрос 49. Величина заработной платы каждого работника должна зависеть от

1. Его квалификации
2. Качества затраченного труда
3. Количества затраченного труда
4. Сложности выполняемой работы
5. Всех вышеназванных

Вопрос 50. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и

1. Календарного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты
2. Фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты
3. Фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту их начисления

4. Фактически отработанного им времени за 11 месяцев, предшествующих моменту выплаты
5. Фактически отработанного им времени за 11 месяцев, предшествующих моменту выплаты

Вопрос 51. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается

1. В соответствии с его тарифным разрядом
2. *По работе более высокой квалификации*
3. По работе меньшей квалификации
4. По среднему разряду выполняемых работ
5. По среднему разряду выполняемых работ и его тарифному разряду

Вопрос 52. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по

1. Повременной системе оплаты труда на основе его сдельной тарифной ставки
2. *Расценкам выполняемых им работы*
3. Расценкам более квалифицированной работы
4. Расценкам менее квалифицированной работы
5. Средним расценкам выполняемых им работ

Вопрос 53. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им

1. *Межразрядную разницу в полном размере*
2. 75 % межразрядной разницы
3. 50 % межразрядной разницы
4. 25 % межразрядной разницы
5. 20 % межразрядной разницы

Вопрос 54. Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, представляют собой

1. *Государственные гарантии*
2. Обязанности работодателей
3. Права работников
4. Права работодателей
5. Социальные компенсации

Вопрос 55. Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей, представляют собой

1. Государственные гарантии
2. Обязанности работодателей
3. Права работников
4. Права работодателей
5. Социальные компенсации

Вопрос 56. Работнику организации, командированному в другой населенный пункт, действующим трудовым законодательством не гарантировано

1. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой
2. Возмещение иных расходов, произведенных работником с разрешения или ведома работодателя
3. Оплата ночного времени за время следования до места командировки
4. Сохранение места работы (должности)
5. Сохранение среднего заработка

Вопрос 57. Под дополнительной заработной платой рабочих понимается

1. Заработная плата за произведенную продукцию или за неотработанное время
2. Доплаты к дневному тарифному фонду
3. Доплаты к часовому тарифному фонду
4. Совокупность гарантированных выплат государством
5. Совокупность компенсационных выплат

Вопрос 58. Доплаты за работу в вечернее и ночное время определяются при расчете

1. Сдельного приработка
2. Тарифного фонда
3. Фонда дневной заработной платы
4. Фонда месячной заработной платы
5. Фонда часовой заработной платы

Вопрос 59. Доплаты за сокращенный рабочий день подростков определяются при расчете

1. Тарифного фонда
2. Сдельного приработка
3. Фонда часовой заработной платы
4. Фонда дневной заработной платы

5. Фонда месячной заработной платы

Вопрос 60. Компенсации за неиспользованный отпуск определяются при расчете

1. Сдельного приработка
2. Тарифного фонда
3. Фонда дневной заработной платы
4. *Фонда месячной заработной платы*
5. Фонда часовой заработной платы

Вопрос 61. Размер среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска рассчитывается за последние

1. 12 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на среднемесячное число календарных дней, принимаемое равным 29,6
2. 11 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 11 и на среднемесячное число календарных дней, принимаемое равным 30.
3. 11 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 11 и на среднемесячное число календарных дней, принимаемое равным 29,6
4. Три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на среднемесячное число календарных дней, принимаемое равным 30
5. *Три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на среднемесячное число календарных дней, принимаемое равным 29,6*

Список рекомендуемой литературы

а) Основная

1. Конституция Российской Федерации. (Любое издание) – ст. 7 и 36.
2. Кодекс законов о труде Российской Федерации (последняя редакция).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: ООО «ВИТРЭМ», 2002. – 192 с.
4. Генкин М.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: ИНФРА.М – НОРМА. 2002. – 416 с.
5. Расчеты по труду и заработной плате на предприятии реального сектора экономики: Метод. указания к выполнению курсовой работы по экономике и социологии труда для студентов специальности 061100 – менеджмент организации / Владим. гос. ун-т; Сост.: Е.П. Ломов, С.В. Чубрина. Владимир, 2001. 36 с.

б) Дополнительная

6. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
7. Гурьянов С.Х., Костин Л.К. Труд и заработная плата на предприятии. – М.: «Экономика», 1983. – 448 с.
8. Дворецкая Г. В., Махнарылов В. П. Социология труда: Учебное пособие. - Киев: «Выща школа», 1990. - 352 с.
9. Основы научной организации труда на предприятии. - М.: «Профиздат», 1976. – 368 с.
10. Пригожин А. Н. Современная социология организаций. Учебник. - М.: 1995. - 296 с.
11. Рофе А.И. и др. Экономика труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. А.И. Рофе – М.: ООО МИК, 1995. – 188 с.
12. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо. 1996,- 623.
13. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. - М. Изд-во МГУ, 1966. - 800 с.
14. Статьи из текущих периодических экономических журналов, обобщающих теорию и практику экономики и социологии труда на отечественных и зарубежных предприятиях.
Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (постановление Правительства Российской Федерации от 11.04.03 № 213)

15. Федеральный закон от 19.06 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в редакции изменений и дополнений) для целей определения размеров пособий по временной нетрудоспособности; сроки?

16. Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера, утвержденная постановлением Государственного комитета РФ по статистике от 24.11.2000 г. № 116.

17. Форма № Т – 2 «Личная карточка»

18. Форма № Т – 3 «Платежная ведомость»

19. Форма № Т – 6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска»

20. Форма № Т – 8 «Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора»

21. Форма № Т – 12 «Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы»

22. Форма № Т – 13 «Табель учета использования рабочего времени»

23. Форма № Т – 49 Расчетно-платежная ведомость.

24. Форма № Т – 51 Расчетная ведомость

25. Форма № Т – 54 Лицевой счет

Контрольные работы

Вариант 1.

Среднесписочная численность работников предприятия за отчетный месяц составила 82 человека при средней заработной плате в 4600 рублей; выручка (без НДС) достигла 20 млн руб.; суммарные отчисления на социальные нужды и другие платежи, начисляемые на фонд оплаты труда, проводились по нормативу 35,6 %. Определите зарплатоемкость продукции и долю фонда оплаты труда (зарплатоемкость производства) в себестоимости продукции, если рентабельность предприятия составила 12,5 %. Дайте оценку их уровней с позиций трудовых отношений в условиях цивилизованных рыночных отношений).

Вариант 2

Предприятие вступило в число действующих 3.02.01 г. Списочная численность в течение года изменялась следующим образом: на момент сдачи в эксплуатацию на нем числилось 60 человек; 12 и 20 февраля, а также 17 июня, 22 августа и 13 октября было принято на работу соответственно 10, 15, 20, 18 и 5 человек; 13 мая, 18 июля и 28 ноября - уволились соответственно 4, 3 и 8 человек. Увольнения произошли по причинам: 4 человека по собственному желанию, 2 - в связи с призывом в армию, 1 - за прогул, 2 - по достижению пенсионного возраста и 1 - по сокращению штатов. Рассчитать коэффициенты оборота по приему и увольнению, а также коэффициент текучести кадров по отчетным периодам 2001 г. по-квартально, нарастающим итогом с начала года..

Вариант 3

Рассчитать и сопоставить между собою темпы роста годовой, дневной и часовой выработки в расчете на одного работающего, если предприятие в отчетном году по сравнению с прошлым годом: произвело продукции на 4,8 % больше при снижении среднесписочной численности на 6,2 %; целодневные невыходы на работу снизились на 2,4%, а внутрисменные простои возросли на 1,8%.

Вариант 4

Предприятие на момент регистрации (25 марта 2002 года) имело списочную численность, равную 63 работникам. Рассчитать среднесписочную численность в каждом из месяцев первого полугодия, а также в 1 и 2 кварталах и за 6 месяцев, если 28 марта было принято дополнительно 8 человек, 15 апреля - 12 человек и 12 мая - 28 человек. Увольнения имели место: 20 мая - 3 человека и 2 июня - 2 человека.

Вариант 5

Рассчитать численность занятых в населенном пункте, если на конкретную дату по найму на условиях полного рабочего времени выполняли работу 14876 человек, по найму на условиях неполного рабочего времени - 4208 человек, индивидуальной трудовой деятельностью и поиском работы занималось соответственно 2894 и 876 человек, проходили обучение по направлению службы занятости - 340 человек, находилось в очередных отпусках - 2452 человека, на учете по временной нетрудоспособности числилось 817 человек, временно отсутствовали на работе из-за дней отдыха – 876 человек, 164 работающих числилось в возрасте до 16 лет, 508 человек были заняты оформлением собственного дела, а 402 человека из числа учащихся и студентов дневной формы обучения искали работу и были готовы приступить к ней.

Вариант 6

Рассчитать численность экономически активного населения в населенном пункте, если по найму на условиях полного рабочего времени выполняли работу 34806 человек, по найму на условиях неполного рабочего времени - 14208 человек, индивидуальной трудовой деятельностью и поиском работы занималось соответственно 1294 и 1876 человек, проходили обучение по направлению службы занятости - 1570 человек, находилось в очередных отпусках - 2452 человека, на учете по временной нетрудоспособности числилось 1817 человек, временно отсутствовали на работе из-за дней отдыха 516 человек, 864 работающих числилось в возрасте до 16 лет, 5081 человек были заняты оформлением собственного дела и 273 человек из числа учащихся и студентов дневной формы обучения занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

Вариант 7

Рассчитать численность экономически неактивного населения в населенном пункте, если индивидуальной трудовой деятельностью и поиском работы занималось соответственно 1294 и 1876 человек, проходили обучение по направлению службы занятости - 1570 человек, находилось в очередных отпусках - 2452 человека, на учете по временной нетрудоспособности числилось 1817 человек, 273 человек из числа учащихся и студентов дневной формы обучения занимались поиском работы и были готовы приступить к ней, общая численность учащихся и студентов - 12340 человек, пенсионеров по старости - 879 человек, пенсионеров по инвалидности - 342 человека, домохозяйек - 890 человек, «бомжей» - 134 человека, уходом за детьми, больными и родственниками занималось 1300 человек.

Вариант 8

На предприятии действует сдельно-прогрессивная система оплаты труда рабочих. Рассчитать общий фонд заработной платы, среднюю заработную плату одного рабочего и процент выполнения норм выработки, если 16 человек в среднем выполнили норму выработки на 95 %, 15 человек - на 104 %, 96 человек - на 116 %, 25 человек - на 132 %, 8 человек - на 164 %; заработная плата при условии строгого выполнения нормы выработки (100 %) в расчете на месяц составляет 2468 рублей. В зависимости от уровня выполнения норм выработки (в %) расценки составляют в разгах по отношению к базовой:

до 100 % включи- тельно	от 100 до 105% включи- тельно	от 105 до 115% включи- тельно	от 115 до 125 % включи- тельно	от 125 до 150% включи- тельно	свыше 150 %
1,0	1,1	1,2	1,4	1,6	2,0

Вариант 9

Среднесписочная численность работников предприятия за отчетный месяц составила 282 человека при средней заработной плате в 3746 рублей; выручка (без НДС) достигла 5200 тыс. руб.; суммарные отчисления на социальные нужды и другие платежи, начисляемые на фонд оплаты труда, проводились по нормативу 35,6 %. Определите зарплатоемкость вырабатываемой продукции и долю фонда оплаты труда в себестоимости продукции (зарплатоемкость производства), если рентабельность предприятия составила 10,5 %.

Вариант 10

Рассчитать и сопоставить между собою темпы роста годовой, дневной и часовой выработки в расчете на одного работающего, если предприятие в отчетном году по сравнению с прошлым годом: уменьшило объем продаж на 5,4 % при среднем росте отпускных цен на 11,2 %; среднесписочная численность увеличилась на 3,2 %; целодневные невыходы на работу снизились на 2,4 %, а внутрисменные простои возросли на 0,8 %.

Вопросы для подготовки к экзамену по курсу

1. Характеристика ресурсов труда для осуществления предпринимательской деятельности на современном этапе реформирования экономики России.
2. Рабочая сила: сущность, спрос, предложение и ценообразование (компенсирование).
3. Экономически активное население: сущность, роль в создании национальной экономики, состояние, тенденции и перспективы.
4. Занятое население: сущность, роль в создании национальной экономики, состояние, тенденции и перспективы.
5. Незанятое население (безработные): роль в создании национальной экономики, состояние, тенденции и перспективы.
6. Принципы обеспечения занятости в период перехода к рыночным отношениям.
7. Основные принципы реализации государственной политики в области занятости в РФ.
8. Основные направления государственной программы занятости на 1997-2005 годы.
9. Источники и экономические последствия безработицы в РФ.
10. Меры по сокращению безработицы и созданию дополнительных рабочих мест.
11. Высвобождение, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.
12. Профессиональное обучение: сущность, формы и направления.
13. Роль и значение производительности труда в обеспечении экономического роста страны.
14. Показатели производительности труда и методики их расчета.
15. Экономические последствия роста производительности труда на предприятии.
16. Измерители выработки в расчете на одного работающего и их взаимосвязи.
17. Измерители трудоемкости и их взаимосвязи.
18. Факторы и резервы роста производительности труда.
19. Персонал предприятия: определение, характеристика категорий.
20. Учет кадров: явочный и списочный составы и методики их расчета.
21. Определение потребности в рабочей силе.
22. Экономические последствия текучести кадров на предприятии и в обществе в целом.
23. Прием и порядок оформления работника на работу.
24. Формы и системы оплаты труда на предприятии.

25. Обоснование и выбор формы и системы оплаты труда.
26. Сущность тарифной и бестарифной оплаты труда.
27. Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда.
28. Планирование основной заработной платы производственных рабочих.
29. Планирование дополнительной заработной платы рабочих.
30. Планирование фондов заработной платы и стимулирование труда руководителей и специалистов предприятия.
31. Зависимость темпов роста средней заработной платы и темпов роста производительности труда.
32. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам.
33. Премияльные системы и другие формы стимулирования труда на предприятиях разных организационно-правовых форм.
34. Оплата труда в условиях бригадной формы организации и оплаты труда.
35. Оплата труда при контрактной системе найма работников.
36. Оплата труда работников бюджетной сферы.
37. Формирование и использование средств, направляемых на потребление.
38. Задачи и содержание планирования труда на предприятиях разных организационно-правовых форм.
39. Планирование производительности труда.
40. Планирование использования рабочего времени одного среднесписочного работающего.
41. Планирование численности работников организации.
42. Нормы и нормативы труда и их использование на предприятии.
43. Методы изучения затрат рабочего времени.
44. Норма времени: определение, состав, методики расчета.
45. Порядок установления и пересмотра норм времени.
46. Взаимозависимости и взаимообусловленности норм труда.
47. Нововведения трудового кодекса и проблемы их реализации в деятельности организаций
48. Роль и значение социальных гарантий и компенсаций в осуществлении предпринимательской деятельности
49. Понятие и содержание трудового потенциала организации
50. Компоненты трудового потенциала и их значение для повышения экономической эффективности организации
51. Государственное регулирование трудовых отношений
52. Международное регулирование трудовых отношений
53. Цели и задачи Международной организации труда
54. Порядок принятия трудовых норм и нормативов МОТ