**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИТМО**

**Факультет безопасности информационных технологий**

**Дисциплина:**

«Трудовое право»

**ОТЧЕТ ПО ДОМАШНЕЙ РАБОТЕ №4**

**Выполнили:**

Ахраров А.Р

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

**Проверил:**

Жужома Ю.Н.

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

(отметка о выполнении)

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

(подпи

**Задание** -

Микропредприятие на территории СПБ работает с 2021 года, по состоянию на 01.01.2023 года не изменило штатное расписание…  
Проанализируйте ситуацию и выскажите свое экспертное мнение.  
Какова зарплата еще пяти сотрудников? Каковы действия руководства?

**Штатное расписание (пример)**  
Штат организации составляет 10 человек, ФОТ - 146000. В штат входят:

* **Генеральный директор оклад - 25000**
* **Секретарь директора оклад - 18000**
* **Главный бухгалтер оклад - 20000**
* **Бухгалтер оклад - 18000**
* **Технический директор оклад - 19000**
* **Еще пять сотрудников: Сколько???**

**Решение:**

**Анализ ситуации и экспертное мнение**

Микропредприятие в Санкт-Петербурге, работающее с 2021 года, на начало 2023 года не изменило штатное расписание. Это может свидетельствовать о стабильности компании, но одновременно вызывает несколько вопросов. Во-первых, отсутствие изменений может говорить о том, что предприятие не растет или, возможно, сталкивается с трудностями, не позволяющими расширяться. Во-вторых, стоит обратить внимание на уровень заработной платы сотрудников: если она не соответствует рыночным стандартам, это может привести к оттоку квалифицированных специалистов. Кроме того, отсутствие изменений в штате может указывать на недостаточное внимание к развитию персонала и мотивации сотрудников, что в долгосрочной перспективе может негативно сказаться на эффективности работы компании. Необходимо также учитывать текущую экономическую ситуацию в регионе и возможные внешние факторы, влияющие на деятельность предприятия.

**Определение зарплаты ещё пяти сотрудников**

Для определения заработной платы пяти дополнительных сотрудников следует учитывать их должности, уровень ответственности и рыночные ставки в Санкт-Петербурге. Предлагаемые позиции и зарплаты могут выглядеть следующим образом:

1. **Маркетолог** – 20 000 руб.
2. **Специалист по продажам** – 18 000 руб.
3. **IT-специалист (разработчик/техподдержка)** – 25 000 руб.
4. **Менеджер по закупкам** – 19 000 руб.
5. **Логист** – 18 000 руб.

Таким образом, суммарная зарплата пяти сотрудников составит 100 000 руб.

**Рекомендации для руководства**

Руководству следует провести анализ рынка труда, чтобы убедиться, что текущие и предлагаемые зарплаты конкурентоспособны. Важно рассмотреть возможность обновления штатного расписания в зависимости от потребностей предприятия, будь то расширение или оптимизация процессов. Также стоит внедрить систему мотивации, включая премии и возможности для профессионального роста, чтобы повысить удовлетворенность сотрудников. Инвестиции в обучение и повышение квалификации помогут повысить эффективность работы команды. Необходимо провести оптимизацию затрат, сохраняя при этом качество работы и условия для сотрудников. Регулярный мониторинг финансового состояния предприятия позволит своевременно реагировать на изменения экономической ситуации и планировать бюджет. Важно установить механизмы обратной связи с сотрудниками для понимания их потребностей и своевременного решения возникающих проблем.

Следуя этим рекомендациям, руководство сможет обеспечить устойчивое развитие компании, повысить мотивацию сотрудников и адаптироваться к изменениям на рынке.