

**Министерство образования и науки РФ  
Автономная некоммерческая организация высшего образования  
Самарский университет государственного управления  
«Международный институт рынка»  
(АНО ВО Университет «МИР»)**

**Факультет заочного обучения  
Кафедра «Государственного и муниципального управления и правового  
обеспечения государственной службы»  
Программа высшего образования  
Направление подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное  
управление»  
Профиль «Проектная деятельность в государственном  
и муниципальном управлении»**

**ДОПУСКАЕТСЯ К ЗАЩИТЕ**

Заведующий кафедрой:  
к.ю.н., доцент, Березовский Д.В.

---

*(подпись)*

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА  
«МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ ООО «САМАРСКИЙ  
СТРОЙФАРФОР»**

Выполнил:  
Афанасьев В.Б. гр. ЗГМУ-135А

---

*(подпись)*

Научный руководитель:  
к.полит.н., доцент. Товченко Р.Б.

---

*(подпись)*

Самара

2018

## Оглавление

Введение.....	2
1. Теоретико-правовой аспект государственного регулирования трудовых отношений в РФ.	
1.1. Трудовые отношения как объект государственного регулирования.....	6
1.2. Нормативно-правовые основы регулирования в сфере трудовых отношений.....	10
2. Процесс регулирования трудовых отношений, на примере ООО «Самарский Стройфарфор».	
2.1. Общая характеристика деятельности ООО «Самарский Стройфарфор».	15
2.2. Анализ деятельности ООО «Самарский Стройфарфор» в сфере трудовых отношений.....	21
3. Пути совершенствования механизмов регулирования трудовых отношений, на примере ООО «Самарский Стройфарфор».....	43
3.1. Оценка регулирования трудовых отношений на примере ООО «Самарский Стройфарфор».....	43
3.2. Разработка рекомендаций по совершенствованию механизмов регулирования трудовых отношений в ООО «Самарский Стройфарфор».....	48
Заключение.....	54
Список использованной литературы.....	56

Необходимость вмешательства государства в сферу занятости вызвана состоянием современного рынка труда в России. Связано оно с организацией работы по выдаче разрешений организациям и предприятиям на право получения лицензии для реализации деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за границей, а также по выдаче разрешений на право выдачи документов работодателям, привлекающим и использующим в России труд иностранных граждан.

Решение проблем занятости обуславливается общей экономической и активной социальной политикой государства. Все государственные меры призваны умерить или нейтрализовать негативные последствия экономических преобразований, происходящих в России.

Актуальность выбранной темы определяется тем, что государственное регулирование трудовых отношений играет важную роль в экономике страны.

Одна из важнейших проблем современной экономики России - это безработица, которая является центральным звеном в рыночном механизме и оказывает влияние на сферы жизни общества в целом.

Уровень безработицы это основной показатель передающее всю полноту состояние экономики. Отсюда следует, что проблема безработицы в Российской Федерации весьма актуальна в наше время и ее преодоления является одной из основных задачи государственной политики.

Также наряду с безработицей при помощи механизмов регулирования государство пытается решить такие проблемы как защита прав работников и работодателей.

Ведь регулирование рынка труда представляет сложную систему мер и мероприятий, охватывающих не только сферу занятости, но и все элементы экономической системы общества.

Механизм государственного регулирования по эффективному функционированию рынка труда предполагает реализацию общеэкономических законов, методов и инструментов, которые могут оказать значительное влияние на уровень занятости, а также определить принимаемые на разных уровнях

решения, направленные на его стабилизацию. Регулирование рынка труда необходимо рассматривать как совокупность функций управления, которые осуществляют государственные органы власти, с целью сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

Механизм государственного регулирования в сфере трудовых отношений должен быть прозрачным и открытым.

Вопрос о степени государственного присутствия на рынке труда сегодня является дискуссионным. Одни российские исследователи считают, что необходимость государственного регулирования регионального рынка труда обусловлена наличием ситуаций и факторов, в которых действие рыночного механизма оказывается неэффективным и отмечают, что участие государства в регулировании рынка труда обязательным.

Так как важнейшей задачей государственного регулирования рынка труда является эффективная занятость населения, достигаемая на основе повышения и улучшения уровня и качества жизни, роста конкурентоспособности институциональных единиц рынка труда, стимулирования рационального распределения трудовых ресурсов по видам экономической деятельности, а также обеспечения гарантий в сфере трудовых отношений. Осуществление данной цели, конечно же, не означает, что государство вмешивается в развитие экономических процессов. Его влияние сосредоточено главным образом на содействии занятости населения, предупреждения или сокращения безработицы через основные государственные механизмы и инструменты регулирования.

На данном этапе развития назрела необходимость в разработке и внедрении такой политики, которая будет направлена именно на увеличение занятости и сокращение безработицы, как в стране, так и в субъектах Российской Федерации, грамотно скоординированная федеральными и региональными органами власти, работодателями, профсоюзами.

Исследование в данном контексте предполагает демонстрацию эффективности политике механизмов государственного регулирования трудовых отношений. Разумеется, необходимо рассматривать интересы обеих сторон, между которыми возникает конфликт, а именно государства, органов власти и субъектов малого

предпринимательства.

**Цель исследования** – разработка и внедрение механизмов государственного регулирования трудовых отношений (на примере ООО «Самарский Стройфарфор»)

**В работе поставлены следующие задачи:**

- Рассмотреть теоретико-правовой аспект государственного регулирования трудовых отношений в РФ;
- Определить нормативно-правовые основы регулирования в сфере трудовых отношений;
- Провести анализ процесса регулирования трудовых отношений, на примере ООО «Самарский Стройфарфор»;
- Дать оценку регулирования трудовых отношений в ООО «Самарский Стройфарфор»;
- Предложить рекомендации по совершенствованию механизмов регулирования трудовых отношений в ООО «Самарский Стройфарфор».

**Объект исследования** – ООО «Самарский Стройфарфор».

**Предмет исследования** – Механизмы государственного регулирования трудовых отношений.

Степень разработанности темы. Вопросам развития механизмов государственного регулирования трудовых отношений являются труды ученых: Н.В. Татаркова, О.Б. Желтов, А. А. Борисова, С. А. Шапиро и др.

**Теоретической основой исследования** являются труды российских ученых по проблемам развития трудовых отношений. Работа написана на основе методов наблюдения, описания, изучения, сравнения, обобщения, моделирования и анализа. Методологической основой изучения механизмов государственного регулирования трудовых отношений послужил Трудовой Кодекс РФ.

**Информационной базой исследования** послужили статистические и другие информационные источники, полученные в период производственной практики.

**Структура работы.** Исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы.

**1. Теоретико-правовой аспект государственного регулирования трудовых отношений в РФ**

**1.1. Трудовые отношения как объект государственного регулирования**

Начиная с конца 90-х годов, экономика государства находилась, в плачевном состоянии. Этот отпечаток наложилась и на трудовые отношения. Государство не могло справиться со сложившейся ситуацией, чем начали широко пользоваться многие предприниматели, нанимая на работу нелегальных работников.

С экономической точки зрения для нанимателей, самые выгодные работники являются зачастую выходцы из других стран. Так как они составляют конкуренцию местному населению в плане дешевизны рабочей силы.

С учетом того факта, что зачастую мигранты работали неофициально, то казна недополучала в виде налогов огромные денежные суммы.

Все это привело к тому, что в 2009 году Российская Федерация решила легализовать трудовые отношения с гражданами соседних республик. Одним из первых шагов было создание трудового соглашения между Россией и Узбекистаном.

Так, например, было принято решение о введении обязательных взносов в государственные фонды для иностранных граждан.

Такие как:

1. Пенсионный фонд.
2. Фонд социального страхования.
3. Федеральный фонд медицинского страхования.
4. Территориальный фонд обязательного медицинского страхования.

После вступления в законную силу мер направленных на улучшения трудовых отношений бюджет государства начал пополняться.

Таким образом, вклад в бюджет от деятельности трудовых мигрантов в год составляет около 1-2% от доходной части бюджета области.

Так, например ООО « Самарский Стройфарфор» привлекает иностранных граждан для работ связанными с тяжелыми условиями труда. Например, литейно-формовочный цех является одним из вредных участков, где наиболее тяжелые условия труда. Так как там температура порой достигает до 52-56 градусов, то не каждый человек в состоянии выдержать такие нагрузки. Но с этим легко справляются люди, выросшие при жарком климате и имеющих адаптацию организма к высоким нагрузкам.

Таким образом, привлечение к труду иностранных граждан на определенных

вакансиях способствует сохранению рабочих мест, а так же развитию экономики путем поступления денежных средств в бюджет.

**История реформ трудовых отношений в России.** История трудовых отношений начинается с тех времен, когда для выполнения работ человеку требовались помощники. Эти трудовые отношения по большей части всегда являлись перетягиванием каната. Работодатель всегда стремиться к трем вещам: - выполнение работы в кратчайшие сроки, качественное выполнение работы и экономия фонда оплаты труда.

Работник же в свою очередь стремиться всегда к противоположному. Зачастую эти споры приводят к конфликтам обеих сторон. В наш век передовых технологий между рабочим классом и руководящим составом, как и столетия назад возникают трудовые споры.

Накануне реформы 1861 г. основную часть рабочих составляли бывшие крепостные, которые после отмены крепостного права шли устраиваться на заводы вольнонаемными рабочими. Фактически для них ничего не изменилось. Так как при трудоустройстве они отдавали свои документы на хранение до окончания сезона работ. При этом работодатель мог не только не оплатить труд в полном объеме, но и совсем отказаться от выплат сославшись на некачественное выполнение работы.

Чаще всего работники получали заработную плату в лучшем случае несколько раз в год по праздникам. Вынужденные брать в кредит продукты питания. Зачастую у самих же работодателей. Тем самым сводя плоды своего труда к обесцениванию.

В послевоенные годы, когда основным работодателем в большинстве случаев стало государство. Правительству пришлось искать решения постоянных конфликтов между работником и нанимателем (в чьем лице уже являлось само государство).

Было принято решение в создании новых норм трудовых отношений, которые бы удовлетворяли обе стороны.

Основными направлениями стало:

1.определения наиболее оптимального сочетания между производственно-экономической и защитной функциями трудового законодательства.

2.Более широкого использования коллективного и индивидуального

регулирования трудовых отношений, сохранения за государством права закрепления и конкретизации в трудовом законодательстве конституционных положений, основополагающих процедур и комплекса, общеобязательных для применения гарантий трудовых прав работников.

3. Отказ от императивных норм, предоставляющим профсоюзам право согласовывать управленческие решения работодателя, заменой их безусловной обязанностью работодателя консультироваться с представительными органами работников и правом последних на обжалование управленческих решений работодателя в органах по рассмотрению индивидуальных и трудовых споров.

4. Включение в текст Трудового Кодекса специального раздела, посвященного обязанностям регулирования труда отдельных категорий работников, а также основных норм действующих законов о коллективных трудовых договорах и соглашениях, о порядке разрешения коллективных трудовых споров, о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Позднее 21 декабря 2001 года был рассмотрен нынешний трудовой кодекс Российской Федерации. Все 14 глав трудового кодекса направлены на улучшение трудовых отношений. Он стал гарантом выполнения обязательств между работодателем и работником. В связи, с чем у каждой стороны появились свои права и обязанности, споры которых решаются в судебном порядке.

**Необходимость регулирования трудовых отношений государством.** Однако, не смотря на совокупность принятых мер для улучшения взаимопонимания, остается еще много проблем.

На сегодняшний день Российская политика, регулирующая влияние государства, во избежание проблем, не должна препятствовать развитию экономических трудовых отношений. Высокая степень занятости населения государство регулирует, не сохранением излишней численности рабочих, а созданием новых рабочих мест.

Так же для нормализации государству необходимо обеспечивать население не только рабочими местами, но и высококвалифицированными специалистами. Но в подготовке специалистов кроются свои подводные камни. Государству при неправильной политике будет очень сложно справляться.

Суть проблемы будет заключаться в перенасыщении рынка труда не востребованными специалистами. И наоборот нехватка специалистов в той или иной области может нанести вред экономике страны.

Ярким тому примером может послужить период конца 90-х годов. Когда рынок был перенасыщен представителями таких профессий как адвокаты, юристы, бухгалтера и ряд других специальностей, не требующих специфических навыков.

В то время как ощущалась острая нехватка именно технических специалистов, чья деятельность связана с промышленностью. Что и привело к увеличению безработицей, а так же выделение средств из бюджета на содержание не востребовавшихся специалистов.

На наш взгляд для выравнивания баланса, государству необходимо регламентировать количество выпускаемых специалистов. И создавать благоприятные условия для специалистов тех профессий, в которых остро нуждается производство. Потому что динамика развития экономики напрямую влияет на уровень занятости населения.

Другое дело Дж. М. Кейнс который, выступал за активное вмешательство государства в трудовые отношения. Считая, что жесткая и негибкая заработная плата обеспечит стабильное состояние национального дохода. Хотя неоспоримо его система сохранит безработицу, но поможет с ликвидацией нестабильности, которая зачастую возникает при совершенной конкуренции.

Так же сфера влияния регулирования трудовых отношений государством распространяется от крупных предприятий до индивидуальных предпринимателей.

Создается система законодательств направленная на регулирования отношений.

- Порядок найма и увольнения.
- Продолжительность рабочего дня.
- Безопасность труда.
- Минимальная заработная плата.
- Предоставление выходных и отпусков.
- Разрешение трудовых конфликтов.

Все это проводится на национальном и интернациональном уровне.

Все эти меры регулирования направлены на устранение безработицы, путем обеспечения рабочих мест.

Путем создания гибкого рынка труда государство может создать условия для приспособления к постоянно изменяющейся экономике.

В активной фазе государство обеспечивает население новыми рабочими местами, тем самым понижая уровень безработицы.

В пассивной же фазе государство обеспечивает граждан социальными выплатами по безработице.

## **1.2. Нормативно-правовые основы регулирования в сфере трудовых отношений**

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- указами Президента Российской Федерации;

постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу. В случае противоречий между настоящим

Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.

Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.

Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.

Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Форма № П-4 "Сведения о численности и заработной плате работников". Отчет подается, по форме № П-4 которые сдают, все работодатели, кроме субъектов малого предпринимательства от необходимости сдавать отчет могут освободить общественные организации, дачные и садоводческие товарищества, гаражно-строительные кооперативы, товарищество собственников недвижимости и другие

некоммерческие организации. Условиями служат средняя численность работников в таких организациях, которые не превышают 15 человек. Перечень освобожденных организации формирует в территориальный орган Росстата в субъекте России. Вместо отчета по форме №П-4 эти организации сдают отчет по форме № Т-1.

Периодичность сдачи зависит от средней численности сотрудников организации за предыдущий год. В среднюю численность включает совместителей работников, которые трудятся по договорам гражданско-правового характера. Если же в организации количество сотрудников превышает более 15 человек, то отчет заполняется и подаётся ежемесячно независимо от средней численности работников.

Форма № П-4 (НЗ) "сведения о неполной занятости и движении работников". Отчет по форме № 4-П (НЗ) сдают все работодатели, Средняя численность сотрудников которых за предыдущий год превышает 15 человек. В среднюю численность включает совместителей и работников, которые трудятся по договорам гражданско-правового характера. Субъекты малого предпринимательства отчёты не сдают.

Сведения о численности и заработной платы работников организация обязана сдавать в отчете по форме № 1-Т. Эту обязанность привязали к двум факторам.

Первым фактором - Росстат освободил организацию от необходимости отчитываться по форме П-4.

Вторым фактором - средняя численность работников организации за предыдущий год не должна превышать 15 человек. В среднюю численность включает совместителей и тех, кто трудится по договорам гражданско-правового характера. Субъектом малого предпринимательства не сдают отчет в любом случае. Отчет подается ежегодно до 20 января года, который следует за отчётным годом.

Форма №1 «Кадры». Этот отчет раскрывает информацию о повышении квалификации и профессиональной подготовке работников, эту форму отчёта заполняет, издают все работодатели, кроме субъектов малого предпринимательства. Также исключения действуют для организации государственного управления и обеспечения военной безопасности и социального страхования: религиозных организаций, домашних хозяйств и экстерриториальных организаций. Отчет сдает, раз в три-четыре года начиная, с отчета за 2016 год. Крайний срок- 3 февраля года,

следующего за отчётным годом.

Форма № 57-Т "Сведения о заработной плате работников по профессиям и должностям". Данный отчёт сдают работодатели, которые попали в выборку Росстата. Субъекты малого предпринимательства отчет не сдают. Кроме того, исключение действует для общественных и экстерриториальных организаций, а также для тех юридических лиц, которые занимаются финансовой и страховой деятельностью или осуществляют государственное управление и обеспечение военной обязанности. Отчет сдается, раз в 2 года за нечётные годы начиная, с отчета за 2017 год. Крайний срок - 30 ноября отчётного года.

Форма № 1-Т (проф.). Форма № 1-Т (проф.) раскрывает информацию о численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам, отчет сдают все работодателя. Которые попали, в выборку статического наблюдения на соответствующий год исключение составляют, субъекты малого предпринимательства.

Служба занятости. В службу занятости ежемесячно сдаются сведения о вакансиях, а также информация о котируемых местах для инвалидов. Сведения содержат информацию о свободных рабочих местах в организации.

Единая форма отчётности не утверждена, регионы самостоятельно устанавливают требования к содержанию сведений. Отчитываются все работодателя, у которых есть в штатном расписании свободные рабочие места, при этом неважно нужны ли организации сотрудники в данный момент. В отдельных регионах подаются сведения не только о вакансиях, но и об их отсутствии. Сведения подаются один раз в месяц. Единой даты для подачи формы нет. Каждый регион утверждает крайнюю дату самостоятельно.

Информация о котируемых местах для инвалидов. Отчитываются все работодатели, которые обязаны кватировать рабочие места для инвалидов. Это организации, в которой трудится свыше 100 сотрудников.

Однако закон позволяет органам власти региона устанавливать квоты для работодателей с численностью сотрудников от 35 человек. Не отчитывается лишь общественные объединения инвалидов и образованные ими организации. Сюда входят хозяйственные товарищества и общества, уставной капитал которых состоит

из вклада общественного объединения инвалидов. Информация направляется раз в месяц. Периодичность подачи информации доставляют территориальные органы власти.

Пенсионный фонд. В Пенсионный фонд ежемесячно подается форма СЗВ-М, а ежегодно - форму СЗВ-Стаж. Отчет по форме СЗВ-М, раскрывает информацию о застрахованных лицах, которые работают в организации. Отчет сдают все работодатели, иностранные компании которые работают в России, также должны отчитываться по форме СЗВ-М.

Форма СЗВ-Стаж.

Отчет по форме СЗВ-Стаж сдают все работодатели, иностранные компании которые работают в России, также должны отчитываться по форме СЗВ-Стаж. Срок подачи отчёта не позднее 1 марта года, который следует за отчётным годом. Отчитаться предстоит в течение 3 календарных дней со дня, когда сотрудник напишет заявление о представлении пенсии.

Военкомат. Ежегодно в военкомат сдается отчет о военнообязанных мужского пола 15-ти и 16-ти летнего возраста, а также, отчёт о гражданах которые подлежат первоначальной постановке на военный учёт в следующем году. Отчет сдают все работодатели. Срок подачи отчёта о гражданах мужского пола 15-ти и 16-ти летнего возраста до 15 сентября каждого года.

## **2. Процесс регулирования трудовых отношений государственными органами, на примере ООО «Самарский Стройфарфор»**

### **2.1. Общая характеристика деятельности ООО «Самарский Стройфарфор»**

В 2015 году ООО «Самарский Стройфарфор» были получены лицензии на право осуществления образовательной и медицинской деятельности.

Субсидии в результате участия в государственных программах составили в размере 25 135 223 руб., в том числе:

по программе опережающего обучения 24 241 963 руб. (прошли обучение 369 чел).;

по рабочим местам инвалидов – 893 260 руб.

Финансирование из фонда социального страхования в размере 517 318 руб. на предупредительные меры по сокращению травматизма и профессиональных заболеваний

Успешные плановые проверки:

Пенсионный фонд: оформление кадровых документов по вредным профессиям.

Военкомат: проверка ведения карточек ВУС.

Комплексная проверка реализации программ опережающего обучения и создания рабочих мест для инвалидов: счетная палата г.Москва, контрольно-ревизионная комиссия Министерства труда СО.

Для мотивации, организации труда и оргполитики ООО «Самарский Стройфарфор» проводит:

- Регламентация начисления заработной платы в связи с изменением структуры
- Разработанные системы оплаты труда на участке упаковки ССИ.
- Портация всех абонентов корпоративной сотовой связи в МТС (600 номеров)
- 100% аттестация работников по охране труда (первичная, периодическая)
- Периодический медицинский осмотр.
- Переоформление иностранных работников в связи с вводом патентов.

Для обучения и развитие персонала проводится:

– Участие в семинарах, тренингах, курсах повышения квалификации 345 сотрудников (+11% к 2014г.)

– День нового работника завода «Самарский Стройфарфор»

– Работа с практикантами: БГТУ им. Шухова 2 чел., ГАПОУ «СаМеК».

– Организовано 525 командировок сотрудников.

– Обучение линейных руководителей в рамках проекта «Школа кадрового делопроизводства».

На территории современного предприятия «Самарский Стройфарфор» в 1941 году был основан Государственный Союзный Куйбышевский Автоизоляторный завод для выпуска первой массовой продукции для военной техники.

С 1944 года на предприятии налажен выпуск санитарно-строительных изделий.

С 2000 года – предприятие зарегистрировано как ООО «Самарский

Стройфарфор».

Сегодня завод «Самарский Стройфарфор» производит санитарно – строительные изделия и керамогранитную плитку.

География сбыта продукции ООО «Самарский Стройфарфор» - Россия, СНГ, ближнее зарубежье.

Партнерами ООО «Самарский Стройфарфор» являются ведущие в своих сферах деятельности предприятия:

- SACMI IMOLA (Италия),
- TRANSOLIDOS (Испания),
- FERRO (Испания),
- ALKA PLAST (Чехия),
- UNIVERSAL (Словакия),
- LIHUA CERAMICS (Китай),
- ZIEGLER (Германия),
- ООО «Торговый дом «Кварц» (Россия),
- ОАО «Мальшевское рудоуправление» (Россия).

Большое внимание руководство предприятия уделяет персоналу.

Ежегодно проводится празднование «Дня строителя». В этот день руководители предприятия поздравляют и награждают заслуженных работников завода. На празднике, что стало традицией, вручаются ранцы первоклассникам и награждаются дети сотрудников предприятия, отличившиеся высокими показателями в учебе и спорте, творчестве, научных работах.

Фотографии лучших работников завода размещены на Доске Почета.

Звание «Заслуженный работник завода» присвоено 32 работникам. Заслуги сотрудников ООО «Самарский Стройфарфор» оценены Министерством Промышленности и Энергетики, Министерством строительства СО, губернатором СО!

Регулярно организовываются мероприятия, в которых сотрудники завода со своими семьями выезжают за город для активного отдыха и занятий спортом. В этот

день также организуются футбольные, баскетбольные, волейбольные, теннисные состязания. Дети принимают участие в веселых стартах, конкурсах, спартакиаде завода.

Руководство не забывает о ветеранах завода. Традицией стало вручение подарков ветеранам и пенсионерам на праздновании «Дня Строителя» и Нового года. Ветеранам оказывается материальная помощь.

Руководство заботится также о подрастающем поколении – будущем завода. Отремонтирован спортивный зал в Смышляевской средней школе и оказана помощь в подготовке выставки «Аллея памяти», посвященная истории завода и поселка Стройкерамика. Постоянно ведутся работы по благоустройству поселка.

ООО «Самарский Стройфарфор» занимается производством санитарно-строительных изделий.

Это производство унитазов, бачков, умывальников и пьедесталов, писсуаров. Продукция санстройизделий идеально адаптирована к российским условиям. Размеры и подключения соответствуют действующим российским стандартам. Вся продукция, по желанию потребителей, комплектуется необходимой арматурой российского и зарубежного производства.

Обновление ассортимента сантехнических изделий осуществляется каждое полугодие.

Продажи продукции осуществляются через розничную и дилерскую сети. По решению руководства предприятия создан сервисный центр по установке сантехники населению.

Большое внимание на заводе уделяется модернизации производства. Для этого были смонтированы литьевые станды SACMI, освоено литье унитазов под давлением, технология которого, позволяет выпускать продукцию более высокого качества. Переход на новую технологию – нанесение методом напыления сырой глазури на импортном сырье улучшило внешний вид и качество изделий, условия труда. Руководство предприятия нацелено на постоянное совершенствование технологии: внедрена технология изготовления капов из эпоксидных смол, что увеличило долговечность гипсовых форм и позволило снизить браки на отливке, улучшить геометрию отливаемых изделий.

Ежегодно с 2000 года завод «Самарский Стройфарфор» представляет свою продукцию на международных выставках и принимает участие в конкурсах. Изделия нашего предприятия отмечены дипломами выставок, а компакт «Адмиро» стал дипломантом всероссийского конкурса «100 лучших товаров России», 2016 — памятный знак «Куйбышев — запасная столица», 2017 - народное признание.

В августе 2004 года завод стал победителем VIII Всероссийского конкурса на лучшую строительную организацию за достижение высокой эффективности и конкурентоспособности в строительстве и производстве строительных материалов.

В честь 55-летней годовщины Великой победы над фашистскими захватчиками завод принял участие в реставрации Памятника погибшим землякам в годы Великой Отечественной Войны в поселке Стройкерамика.

В рамках мероприятий по поддержанию имиджа лидера строительной отрасли и повышению лояльности клиентов к заводу и продукции организовано участие и проведение выставок и конференций:

- Выставка «MOSBUILD»,
- Конференция дистрибьюторов ТМ Sanita,
- Конференция дистрибьюторов ТМ SANITA LUXE,
- «SantehParty 2010» совместно с группой GEBERIT (Швейцария).

Найм и отбор персонала на примере ООО «Самарский Стройфарфор». Привлечение специалистов является одним из наиболее важных аспектов для успешной деятельности организации. Персонал играет важную роль в формировании прибыли организации. В различных организациях существуют определенные требования кандидатам на вакантные места.

Основными же критериями для отбора кандидатов является их квалификация, опыт работы в данной сфере и коммуникабельность. На основании всех требований которые организация предъявляет к потенциальным сотрудникам, проводится отбор.

Соответственно методы оценки кандидатов на должность выбираются от сформулированных требований.

В процессе прохождения кандидатами отбор на вакансии в задачу

инспектирующего входит обязанность выявить такие личностные качества, как мотивация, лидерство, психологическая способность организма к стрессовым ситуациям, физическую выносливость, оценить конкретные профессиональные знания. Всё это выявляется путем проведения собеседования. Отбор кандидатов является одной из главных функций для управления персоналом. Ведь именно люди будут обеспечивать эффективное использование всех ресурсов которые находятся в распоряжении организации.

В конечном итоге от людей зависит экономический рост и конкурентоспособность предприятия. Отбор персонала это мероприятия. С помощью которого организация выбирает из ряда заявителя одного или нескольких наилучшим образом подходящих принимая во внимание текущие условия окружающей обстановки. Так например ООО "Самарский Стройфарфор" осуществляет подбор и найм персонала как людей с российским гражданством, так и мигрантов. Список мигрантов входят жители стран, не вошедших в таможенный союз. Весь прием мигрантов проводится в соответствии с требованиями Министерство труда и у ФМС. Прием на работу граждан Российской Федерации на предприятии ООО "Самарский Стройфарфор" осуществляется с помощью:

- Интернета
- Средства массовой информации
- Баннеров, объявлений.
- Ярмарок вакансий
- Информационного табло " бегущая строка"

Кроме того к поиску работников привлекается все сотрудники предприятия.

Если в процессе выбрали наиболее подходящего кандидата, то остальные участники остаются в резерве. После собеседования со специалистом отдела по работе с персоналом, кандидаты на новую должность направляет к руководителю структурного подразделения. Если руководители устраивать профессиональные качества кандидата, то он расписывается заявление и знакомит кандидата с особенностями работы на рабочем месте. После этой процедуры кандидат

направляется в отдел по работе с персоналом для дальнейшего оформления. В процессе трудоустройства кандидат проходит курс.

1. Курс "введение в организацию", где он изучает основные локальные документы предприятия (коллективные договор, кандидат знакомится со структурным построением предприятия и расположением данных подразделений на территории .

2. Предварительный медицинский осмотр. У предприятия заключён договор с определенными медицинскими учреждениями. Каждый работник имеет право пройти медосмотр по месту жительства при этом предприятие компенсирует затраты. Кандидаты на рабочие места с вредными условиями труда проходят осмотр у специалистов в соответствии с перечнем лиц, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам. А остальные проходят на общих основаниях.

3. Перед тем как приступить к работе кандидат должен пройти инструктаж по охране труда в соответствии с установленными положениями.

4. Наряду с инструктажем по охране труда кандидат проходит также инструктаж по пожарной безопасности.

После прохождения инструктажа и подготовки необходимого пакета документов для трудоустройства, кандидат направляется в отдел кадров, где его знакомят условиями труда, льготами и компенсациями на данном рабочем месте. Также сотруднику предоставляется средства индивидуальной защиты если они предусматриваются внутренним распорядком, средствами личной гигиены, а также смывающими и обезвреживающими средствами. И только после этого работодатель заключает трудовой договор с вновь принятым работником. С трудовым договором работник ознакомится под роспись и второй экземпляр выдают ему на руки. Кроме того, сотрудник должен ознакомиться с приказом о приеме его на работу под подпись.

После заключения договора в течение месяца с вновь принятый работник участвует в Дне нового работника. Суть этого мероприятия заключается в обзорном ознакомлении с предприятием. Таким образом, прием на работу представляет собой сложную систему взаимосвязи кандидата и работодателя. Для того чтобы получить

желаемую работу, необходимо пройти несколько этапов отбора. Профессионально качественно проведенные этапы подбора, отбора и найма позволяют снизить текучесть кадров и увеличат основные производственные показатели предприятия.

## **2.2. Анализ деятельности ООО «Самарский Стройфарфор» в сфере трудовых отношений**

**Положение о департаменте по связям с общественностью.** В его задачи входит разработка и проведение мероприятий в соответствии со стратегией развития предприятия, формирующих и поддерживающих его положительную репутацию среди всех целевых аудиторий. К ним относятся:

- государственная власть.
- средства массовой информации.
- контрагенты.
- розничные точки продаж.
- потенциальные покупатели.

Формирование и продвижение единого имиджа бренда ООО "Самарский Стройфарфор" проводит среди всех целевых аудиторий включая сотрудников.

Основными функциями Департамента по связям с общественностью являются:

Разработка и осуществление стратегии продвижения предприятия по внешним и внутренним коммуникационным каналам для формирования и поддержки внешней положительной репутации предприятия.

Налаживание поддержка партнерских отношений с деловыми и отраслевыми СМИ.

Разработка и поддержка каналов коммуникации предприятия, рассчитанных на внешнюю целевую аудиторию.

Разработка фирменного стиля предприятия и контроль его реализации во всех каналах коммуникации.

Инициирование и реализация PR проектов.

Регулярный мониторинг и анализ упоминаний бренда предприятия.

Планирование и защита бюджета на мероприятиях по формированию имиджа предприятия.

Осуществление подготовки и исполнения договоров по информационному, рекламному, организационному и финансовому обеспечению программ и мероприятий в рамках направления деятельности предприятия в области связи с общественностью.

Взаимодействие Департамента по связям с общественностью происходит со всеми структурными подразделениями предприятия и внешними организациями.

Для выполнения своих функций и реализации прав, предусмотренных должностными инструкциями работников, департамент по связям с общественностью взаимодействует:

- со всеми подразделениями предприятия
- с управлением делами
- со службой построения организации
- департаментом информационных технологий
- со службы недвижимости
- с отделом кадров
- с юридическим отделом
- с отделом по работе с персоналом
- со службы пожарной безопасности
- с отделом коммуникаций
- с отделом охраны труда
- с отделом обучения
- с планово-экономическим отделом
- с финансовым отделом

Сейчас связь регламентируется благодаря нормативным документам.

- Трудовой кодекс РФ
- действующие локальные нормативные документы отделов предприятия
- действия работников структурного подразделения инструкций по охране труда

- действующие должностные инструкции работников структурного подразделения

- федеральный закон от 13 марта 2006 года под №38-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "О рекламе"

Положение " Об оплате и нормированию труда работников предприятия и его структурных подразделений". Положение создано в целях обеспечения единых принципов организации оплаты и нормирования труда работников подразделений предприятия, повышение материальной заинтересованности работников в улучшение производственных и экономических результатов деятельности предприятия и его подразделений. Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, коллективным договором, заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей, и направлена на обеспечение справедливой оплаты труда работников предприятия в соответствии с его количеством и качеством.

Данное положение является локальным нормативным документом, который утверждается генеральным директором с учетом мнения представительного органа работников предприятия.

Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом социальной политики предприятия:

- создание условий для максимального раскрытия трудового потенциала работников.

- устранение диспропорции в оплате труда отдельных категорий работников.

- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда работников с различными результатами и сложностью труда.

- закрепление кадров на предприятии, повышение их деловых качеств, сокращение текучести.

- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста производительности труда и оплаты труда.

Положение направлено на осуществление в оплате труда следующих важных принципов:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда

- создание равных возможностей для роста заработной платы всех категорий работников.
- увязка размеров заработной платы не только с личным результатами труда каждого работника, но и с результатами производственно-экономической деятельности предприятия и его подразделений.

Основными составляющими системы оплаты труда на предприятии являются нормативные документы, на базе которых устанавливаются трудовые обязанности работника на его рабочем месте и объем работ подлежащих выполнению. С учетом необходимости решения производственных задач предприятия система организации нормирования труда и учета его результатов, настоящим положением устанавливаются следующие системы оплаты труда:

- сдельно-премиальная (индивидуальная форма организации труда)
- сдельно-премиальная (бригадная форма организации труда)
- по временно-премиальная (для работников, имеющих оклады)

Сдельно-премиальная система оплаты труда за фактически выполненный объем работ по сдельным расценкам с премированием за выполнение установленных показателей, а так же размер сдельного бригадного фонда который формируется за фактически выполненный объем работ по сдельным расценкам.

Распределение сдельного бригадного фонда производится в зависимости от часовой тарифной ставки каждого работника согласно присвоенному ему разряду, фактически отработанного времени работника, коэффициента трудового участия согласно экрану оценки труда работников бригады.

По временно-премиальная форма оплаты труда, это размер бригадного фонда устанавливаемый в зависимости от количества работников в бригаде, от их профессий и разрядов. Премирование производится за выполнение установленных показателей. Основанием для возникновения у работника право на получение премии за основные результаты деятельности является выполнение установленных показателей. Выполнение показателя определяется по данным оперативного учета, бухгалтерской и статистической отчетности.

Условия установления работникам доплат и надбавок стимулирующего характера.

Доплата за совмещение профессий (должностей), без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Они вводятся при условии полного и качественного исполнения работником на его рабочем месте нормы труда.

Совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным договором допускается только с письменного согласия работника и оформляется приказом по предприятию. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Доплаты устанавливаются в пределах фонда заработной платы. В условиях бригадной формы организации и оплаты труда, стимулирование совмещение профессий производится путем установления повышенного коэффициента трудового участия при распределении коллективного заработка.

Гарантийные и компенсационные выплаты работникам. За работу в многосменном режиме устанавливаются доплаты:

- за работу в вечернее время в размере 20% часовой ставки за каждый час работы.

- за работу в ночную смену в размере 40% часовой ставки за каждый час работы в соответствующей смене. В соответствии с трудовым кодексом РФ ночным считается время с 22:00 до 6:00 утра следующего дня, которая оплачивается в повышенном размере. При многосменном режиме работы вся продолжительность смены считается ночной.

Сверхурочной признается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности ежедневной работы.

Организация выполнения сверхурочных работ осуществляется в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и установленным им ограничениями. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере тарифной ставки, последующие часы - не менее чем в двойном размере тарифной ставки.

Для рабочих, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются повышенные тарифные ставки в размере от 4%.

Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни по инициативе работодателя с письменного согласия работников производится по двойным тарифным ставкам.

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

Организация оформления работ в выходные, и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

**Оплата простоев.** В соответствии с трудовым кодексом РФ неисполнение работы может происходить по вине работодателя, по вине самого работника, не по вине, как работника, так и работодателя.

Простой, допущенный по вине работника, оплате не подлежит с момента его возникновения и до окончания, зафиксированного руководителем структурного подразделения.

Простой по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 среднего заработка за фактическое время простоя. Средний заработок исчисляется в порядке, определенным трудовым кодексом РФ.

Простой не по вине работника и не по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки работника за фактическое время простоя.

Особые условия оплаты труда отдельных категорий работников.

Водителям автомобилей, для которых установлен ненормированный рабочий день, производится доплата в размере 25% тарифной ставки за отработанное время. Перечень рабочих мест, на которых заняты водители автомобилей с ненормируемым рабочим днем, утверждается приказом по предприятию.

Оплата труда работников моложе 18 лет зависит от:

- норма выработки, устанавливаются исходя из общих норм выработки, пропорционально установлены для этих работников сокращенная продолжительность рабочего времени.

- при повременной оплате труда, заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

Сегодня кадровая политика ООО «Самарский Стройфарфор» признана среди промышленных предприятий региона наиболее эффективной. История завода насчитывает десятилетия, когда благодаря слаженному труду коллектива удалось преодолеть трудности и добиться серьезных успехов в улучшении экономики предприятия, а за счет этого и жизни людей. Каждый новый результат основывался на опыте и знаниях, накопленных прежними поколениями, а также на самоотверженном труде высококлассных специалистов, амбициях и стремлении к новым достижениям свежих молодых кадров.

**Результативность и эффективность — главные критерии оценки деятельности сотрудников предприятия.** Сегодня на заводе «Самарский Стройфарфор» трудится около 2 тыс. сотрудников, но предприятие продолжает расти и развиваться, а поэтому ему постоянно требуются молодые и перспективные специалисты. Однако устроиться работать в компанию удастся далеко не всем. Для этого необходимо обладать определенными компетенциями — способностью применять знания и умения, а также успешно действовать на основе практического опыта. Кроме того, нужно ответственно подходить к поставленным задачам и выполнять все, взятые на себя обязательства.

Результативность и эффективность — вот главные критерии для оценки деятельности каждого сотрудника предприятия. На заводе «Самарский Стройфарфор» трудовой вклад оценивается по конкретным достижениям, а не по времени, проведенному на рабочем месте. В результате каждый сотрудник имеет четкое представление о личном вкладе в общее дело, включая дальнейшую модернизацию предприятия, что способствует динамичному развитию завода.

Отличный коллектив, интересное дело, в котором каждый ответственный и болеющий за общее дело человек может показать себя, достигнуть карьерного роста

и улучшить свой жизненный уровень, привлекают в ООО «Самарский Стройфарфор» молодые и грамотные кадры.

**Работа со специалистами на ООО «Самарский Стройфарфор».** Знания, полученные недавно в вузе, молодые кадры с успехом применяют на деле, что в значительной мере способствует успешной модернизации и дальнейшему развитию предприятия. Поэтому в кадровой политике завода «Самарский Стройфарфор» работа с молодыми специалистами занимает одно из ключевых мест.

Предприятие тесно сотрудничает с самарскими высшими учебными заведениями: государственным, архитектурно-строительным и экономическим университетами. Студенты этих вузов ежегодно проходят практику в структурных подразделениях завода, а узнав особенности производственных процессов и технологии, зарекомендовав себя с положительной стороны, имеют возможность дальнейшего трудоустройства. Наряду со студентами из Самары, на заводе проходят практику ивановские и белгородские студенты. Некоторые из них, набравшись опыта и знаний, остаются работать.

Однако ООО «Самарский Стройфарфор» принимает на работу не только тех, кто имеет диплом о высшем образовании. На рабочие специальности (литейщик, электрик, слесарь и так далее) требуются кадры с полным средним или средне-специальным образованием. Дополнительные знания по своей профессии каждый такой вновь принятый сотрудник получает, в рамках специальных программ отдела обучения и во время стажировки на рабочем месте под руководством опытного наставника. Успешная сдача экзамена гарантирует присвоение квалификационного разряда и допуск к самостоятельной работе на производстве.

**Награды и поощрения.** Личный трудовой вклад каждого сотрудника оценивается на предприятии по достоинству. Передовики получают общественное признание и материальные вознаграждения в виде денежных премий и ценных подарков. Это служит дополнительной мотивацией для дальнейших достижений, способствующих развитию производств в ООО «Самарский Стройфарфор». Начиная с 2000 г. получили награды:

- звание Заслуженного работника ООО «Самарский Стройфарфор» — 39 чел.;
- звание Почетного строителя — 6 чел.;

- Почетную грамоту Министерства промышленности и энергетики — 14 чел.;
- Почетную грамоту Министерства регионального развития и ведомственные знаки отличия — 9 чел.;
- Почетную грамоту главы Волжского района — 43 чел.;
- Звание Лауреата Всероссийского конкурса «Инженер года» — 12 чел.;
- Благодарность Президента Ассоциации «Версиво» — 69 чел.;
- Благодарность губернатора Самарской области — 5 чел.;
- Почетную грамоту Министерства строительства и ЖКХ Самарской области — 10 чел.;
- Благодарность Генерального директора ООО «Самарский Стройфарфор» — 63 чел.;
- Значок «Золотой фонд „Версиво“» — 16 чел.

Реальные заслуги конкретного человека учитываются также при его продвижении по карьерной лестнице. Модернизация производств и увеличение числа рабочих мест дают дополнительные возможности получить место специалиста или руководителя. На заводе много примеров успешного роста от рабочего до руководителя.

Коллектив ООО «Самарский Стройфарфор» принимает в свою команду тех, кто, развиваясь и совершенствуя свои профессиональные навыки, способен внести вклад в общее дело.

**Обучение персонала на предприятии ООО "Самарский Стройфарфор".** С внедрением новых технологий и усовершенствованием продукции работники должны повышать свой уровень знаний и квалификацию. Обученный работник выпускает более качественную продукцию, тем самым повышая производительность труда.

Мир и технологии не стоят на месте. Быстрые изменения в технологии требуют непрерывного обучения персонала. Для предприятия с экономической точки зрения эффективно повышать уровень знаний работникам, нежели нанимать новый персонал.

Обучение персонала представляет собой организационный, систематически осуществляемый процесс овладение умениями, знаниями и способами общения под

руководством опытных преподавателей, наставников и руководителей.

Существуют три вида обучения персонала:

1. Подготовка кадров.
2. Переподготовка кадров.
3. Повышение квалификации кадров.

ООО "Самарский Стройфарфор" является одним из крупнейших предприятий самарской области. И с каждым годом спрос на эту продукцию растет. Завод является крупным поставщиком во многие регионы России, ближнего и дальнего зарубежья. Для того чтобы быть конкурентоспособным на внутреннем и международном рынке, необходимо выпускать более разнообразную и качественную продукцию. С данной задачей может справиться хорошо обученный персонал. Проблема ООО "Самарский Стройфарфор" в том, что ни одно учебное образовательное учреждение не готовит специалистов основных специальностей данного предприятия.

С этой целью на предприятии существует структурное подразделение - отдел обучения, который получил лицензию на общее профессиональное обучение.

Обучение работников предприятия ООО "Самарский Стройфарфор" включает в себя следующие.

Проведение теоретического индивидуальное обучение рабочих основных производственных профессий в учебном классе и их практическую подготовку непосредственно на рабочих местах.

Обучение работников во внешних организациях:

- направление работников во внешние организации или обучения в учебном классе предприятия с привлечением преподавателей сторонних организаций по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

- направление работников предприятия на семинары, курсы повышения квалификации.

Организация изучения работниками предприятия нормативных документов в учебном классе предприятия.

Кроме того, что на предприятии обучают вновь принятые персонал, по основным рабочим профессиям существует повышение квалификации рабочих, это

обучение, направленная на последовательное совершенствование их профессиональных знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям.

**Профессиональное обучение работников.** Профессиональное обучение рабочих основных производственных профессий проводится после обучения и подготовки непосредственно на предприятии в целях достижения по рабочим следующим умениям:

Качественное выполнение своих профессиональных обязанностей по установленным квалификационным требованиям, технологическим инструкциям и в установленные сроки.

Соблюдения при выполнении работ безопасных методов работы и требования охраны труда.

Содержание в технически исправном состоянии закрепленного оборудования инструмента.

Постоянное поддержание в надлежащем состоянии своего рабочего места.

Умение правильно оформлять установленную техническую документацию.

Непосредственно на производстве организуется обучение рабочих основных производственных профессий, обеспечивающих его непрерывность.

Виды обучения.

Обучение новых рабочих.

Переподготовка рабочих (работники, изъявивших желание получить новую профессию).

Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям.

**Наставничество.** Новая работа, безусловно, является определенным стрессом для работника, поэтому в процессе адаптации положительную роль играет: доброжелательность, открытость и внимательное отношение к работнику.

Одно из самых важных функций наставничества является сопровождение. Новый работник не должен оставаться один на один с поставленными перед ним задачами. Наставник несет ответственность за обучение и работу нового работника, который по окончании периода адаптации, оценивает в виде отзыва в произвольной форме о прохождении периоды адаптации работника. В отзыве должны быть ответы

на следующие вопросы:

- насколько хорошо новый работник справлялся с порученным ему заданиями.
- задавали вопросы, если что-то ему было непонятно.
- какие личные качества ярко выражены.

Цели наставничества - максимально подготовить работника для полноценной работы на предприятии, предварительно определить пункты, на которые в первую очередь стоит обратить внимание при обучении.

Задачи наставничества:

- оперативная вовлечение новых работников в деятельность предприятия, улучшение качества их подготовки в соответствии со стандартами и нормами, принятыми на предприятии, повышение квалификации кадров.

- быстрое освоение новыми работниками корпоративной культуры, формирование позитивного отношения к работе путем достижения первых успехов.

Наставник должен:

- выяснить, что ждет работник от предприятия, какими профессиональными знаниями и навыками обладает.

- объяснить работнику, что от него ждет предприятие, какими критериями измеряется эффективность его работы.

- объяснить приоритеты.
- передать свой опыт решения проблемных вопросов.
- определить пробелы и наметить программу их устранения.
- объективно оценивать действия и результаты нового работника.

Наставничество применяется:

- для нового работника.
- при освоении работником второй профессии.
- при переводе работника на новую должность внутри предприятия.

**Трудоустройство граждан Российской Федерации, иностранных граждан, а также граждан входящих в состав ЕАЭС через центр занятости.** В связи со сложившейся экономической ситуацией в странах бывших СНГ, на территорию Российской Федерации прибывает огромное число трудовых мигрантов. Они восполняют пробелы в наименее востребованных областях, в частности, где не

требуются определенные навыки, а так же уровень заработной платы не соответствуют требованиям граждан РФ.

Таким образом, после легализации трудовых отношений, в обязанности центра занятости при сотрудничестве с Федеральной миграционной службой, а так же фондами медицинского страхования, стала функция снижение давления на рынок труда.

К примеру ООО « Самарский Стройфарфор» являясь градообразующим предприятием предоставляет вакантные места при содействии с центром занятости и Федеральной миграционной службой. ООО «Самарский Стройфарфор» предоставляет вакансии по таким направлениям как — литейщик санитарно-строительных изделий, грузчики, укладчик — упаковщики, комплектовщик, транспортировщик и иного рода деятельности в зависимости от навыков и квалификации. Тяжелые условия труда способствуют постоянной смене кадрового состава. Так же для осуществления трудовой деятельности им предоставлялись за счет организации с дальнейшими вычетами из заработной платы разрешения на работу, временная регистрация и прохождение медицинской комиссии.

Впоследствии с введением положения о патентной системе с организации спала необходимость в содействии иностранным гражданам. Теперь иностранные граждане самостоятельно проходят все этапы перед трудоустройством.

Между тем иностранные граждане осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации подразделяются на 2 категории.

К первой категории относятся граждане иных государств, для осуществления трудовой деятельности которым требуется патент (или же временное разрешение на работу). В таком случае организация составляет трудовой договор сроком на один год.

Ко второй категории относятся иностранные граждане из ЕАЭС, граждане имеющие РВП или вид на жительство. С гражданами этой категории организация составляет договор сроком в зависимости от срока их пребывания на территории государства.

**Трудовые отношения с лицами, не достигшими совершеннолетия.** В летний период после окончания учебного года многие подростки начинают задаваться

вопросом о его времяпровождения. Одним из вариантов может послужить временная подработка на летний период. В законодательстве прописан ряд ограничений по возрастному типу и количеству часов сопутствующим каждому возрасту.

Для лиц достигших 14 лет для официального трудоустройства требуется письменное разрешение одного из родителей. В связи с этим работа не должна мешать учебе и подрывать здоровье. Продолжительность отведенного рабочего времени в неделю не должна превышать 24 часов в неделю в летний период и не больше 2,5 часов в период когда работник совмещает работу с учебой.

Для лиц от 15 до 16 лет продолжительность смены не должна превышать более 5 часов в день.

Для лиц от 16 до 18 лет рабочая неделя не должна превышать 36 часов.

Так же в случае когда трудовой договор с работником заключается в первый раз, то работодатель обязан предоставить сотруднику трудовую книжку.

После обретения сотрудником в 18 лет статуса совершеннолетний организация заключает новый трудовой договор, но уже на основании общих положений согласно ТК РФ.

**Ограничения трудовой деятельности для лиц, не достигших 18 лет.** Согласно действующему законодательству условия труда для несовершеннолетних не должны наносить вред здоровью.

Перечень ограничений:

- Условия труда.
- Вес грузов переносимый работником.
- Режим труда.
- Работы связанные с риском для жизни.
- Запрет на использования ненормированного труда, а так же привлечение в ночное время.

**Регулирование трудовой деятельности при помощи заработной платы.** Согласно ТК РФ любой труд независимо от качества его исполнения должен быть оплачен полностью и в установленные сроки. И одной из форм регулирования

трудовых отношений как раз является заработная плата. Базой для формирования отношений является Трудовой кодекс и Федеральный закон о занятости населения.

При помощи заработной платы можно регулировать положения такие как:

- Привлечение специалистов.
- Организация системы оплаты труда.
- Регулирование заработной платы.
- Надбавка за дополнительные рабочие часы.
- Равная оплата труда.
- Оплата трудящимся выплат по больничным, отпускам, декретным.
- Получение работником на законных основаниях ежегодно оплачиваемого отпуска за счет работодателя, больничного, академического отпуска и т. д.

Трудовые отношения между работодателем и работником могут быть признаны законными, только после подписания трудового договора и подписание в приказе о его назначении.

Трудовой договор составляется в одинаковом порядке как для граждан Российской Федерации, так и для иностранных граждан. Это дает равные права всем работникам в получении законных выплат в виде заработной платы, больничных, отпусков и т. д.

Между тем иностранные граждане осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации подразделяются на 2 категории.

К первой категории относятся граждане иных государств для осуществления трудовой деятельности которым требуется патент (или же временное разрешение на работу). В таком случае организация составляет трудовой договор сроком на один год.

Ко второй категории относятся иностранные граждане из ЕАЭС, граждане имеющие РВП или вид на жительство. С гражданами этой категории организация составляет договор сроком в зависимости от срока их пребывания на территории государства.

**Охрана труда как метод регулирования трудовых отношений.**

Одной из форм государственного регулирования трудовых отношений является охрана труда. Основная цель заключается в сохранении жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Основная цель сформулировано и закреплена в трудовом кодексе Российской Федерации. Основным принцип достижения этой цели, это системность и всеобщность различного рода мероприятий. В качестве основных групп в трудовом кодексе РФ выделенная правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Социальная сущность охраны труда заключается в поддержании здоровья и трудоспособности экономически активного населения на максимально возможном уровне, а также социальной защите пострадавших на производстве и членов их семьи. Экономическая сущность охраны труда состоит в минимизации потерь общества приведением производственной деятельности путем предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

В качестве обязательной основы охраны труда включают в себя технику безопасности и производственную санитарию, обеспечивающие безопасные и безвредные условия простого процесса труда, но не исчерпывается ими.

Основные принципы обеспечения охраны труда соотносится с общими принципами обеспечения безопасности, защита от случайных неблагоприятных событий.

Первый фундаментальный принцип охраны труда - это предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Второй фундаментальный принцип охраны труда - готовность к защите пострадавших. Второй принцип вытекает из невозможности обеспечения абсолютной безопасности. Этот принцип играет исключительную роль в охране труда.

В РФ этот принцип реализуется через систему обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Суть второго основного принципа охраны труда заключается в минимизации последствий неблагоприятных событий. Для этого он включает в себя целый комплекс

мероприятий по социальной защите людей, работающих в неблагоприятных условиях труда или пострадавших на производстве в результате этих проявлений производственных опасностей, которые не удалось предотвратить при реализации комплекса профилактических мер. Такие меры предусматривают:

- Компенсация работникам за тяжелые, вредные и опасные условия труда.
- Возмещение вреда пострадавшему.
- Реабилитация трудоспособности пострадавших.
- Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Международная организация труда (МОТ) разрабатывает и принимает международные трудовые нормы в форме конвенции и рекомендации.

В соответствии с Конституцией РФ и Федеральными конституционными законами, регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений осуществляется:

- Трудовым законодательством, состоящим из Трудового кодекса РФ, иных Федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.
- Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
  - Указами Президента Российской Федерации
  - Постановлением Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами Федеральных органов исполнительной власти.
  - Нормативными правовыми актами Органов местного самоуправления.

Трудовые отношения, возникающие между работником и работодателем заключаются на основании трудового договора, заключающегося между ними согласно Трудовому кодексу РФ, о личном выполнении работником за плату трудовой функции и подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при условии обеспечения работодателем оплаты и условий труда,

предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и данным трудовым договором.

Содержание трудового договора состоит из описания совокупности всех условий. Какие условия должен иметь и может содержать трудовой договор, определяется разделом III Трудового кодекса РФ (ст. 57).

Разделами IV и V Трудового кодекса РФ регулируется рабочее время и время отдыха работников. Дисциплина труда это Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации (раздел VIII), иными Федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя. Правила внутреннего распорядка обычно состоят из следующих разделов:

- Общие положения.
- Порядок приёма и увольнения.
- Основные обязанности работодателя.
- Рабочее время и его использование.
- Меры поощрения.
- Дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Под государственным регулированием понимают воздействие государства через деятельность законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти на деятельность физических и юридических лиц тем самым регулируя экономические и социальные процессы. Государственное регулирование заключается:

- В правоустанавливающем нормотворчестве.

- В надзоре и контроле над правоприменительной практикой.
- В правоприменительном оказание услуг организациям и гражданам.

Непосредственная работа по предотвращению производственного травматизма ведется на рабочих местах. Это работу осуществляет через своих работников должностных лиц и систему корпоративного управления охраной труда, работодатель который отвечает перед обществом в лице государства и пострадавших работников, за результативность.

В нашей стране существует два уровня управления в сфере охраны труда. Это Федеральный и региональный.

На Федеральном уровне непосредственным вопросами охраны труда занимается отдел политики охраны труда департамент трудовых отношений и государственной гражданской службы Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Государство контролирует выполнение работодателем государственных нормативных требований охраны труда с помощью специально предназначенных для этого государственных органов. Деятельность органов государственного надзора осуществляется на основе принципов законности, объективности, независимости и гласности, уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина.

Высший государственный надзор за точным и единообразным исполнением всего законодательства, в том числе и трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, куда входят охраны труда осуществляется генеральным прокурором Российской Федерации и подчиненными ему нижестоящим прокурорами. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет Федеральная инспекция труда входящие в Федеральную службу по труду и занятости именуемым Роструд. Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и некоторых объектах промышленности, Наряду с органами Федеральной инспекции труда, осуществляют Федеральные органы исполнительной власти по

надзору в установленной сфере деятельности, имеющий свои территориальные органы. К важнейшим из них относятся:

- Ростехнадзор
- Роспотребнадзор
- Государственный пожарный надзор
- Роструд надзор
- ГИБДД

Решение должностных лиц органов государственного надзора и контроля, принятые в пределах предоставленных им полномочий, является обязательным для исполнения предприятиями всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной принадлежности. Важную роль играет государственная экспертиза условий труда.<sup>41</sup>

В трудовом кодексе Российской Федерации определено, что государственная экспертиза условий труда осуществляется Федеральным Законом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в порядке, установленном правительством Российской Федерации.

**Государственные нормативные требования охраны труда.** В соответствии со ст. 211 Трудового кодекса РФ государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве и эксплуатации объектов, конструирование машин, механизмов и другого оборудования, разработки технологических процессов, организации производства и труда. Система нормативных правовых актов, в которых содержатся государственные нормативные требования охраны труда, состоит из:

- Межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда.
- Строительных и санитарных норм и правил.

- Правил инструкций по безопасности.
- Свода правил по проектированию и строительству.
- Гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

Государственные нормативные требования охраны труда, содержащихся в нормативных правовых актов, указанных выше, разрабатываются и утверждаются Федеральным органом исполнительной власти пересмотр государственных нормативных требований охраны труда осуществляется в порядке, установленном для их разработки. Федеральный закон о техническом регулировании ввел новый вид нормативных документов называемый технический регламент. Именно в Техническом регламенте только и можно излагать обязательные требования в сфере технического регулирования к продукции, в том числе к зданиям, строениям и сооружениям, процессом производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации.

В сфере технического регулирования относятся и технические мероприятия охраны труда. При этом действующей системы стандартов такие как государственные, отраслевые, предприятия, заменяется на систему национальных стандартов и стандартов организации со статусом добровольных документов. Центральное место в правильном санитарно-гигиеническому устройстве и безопасности эксплуатации зданий и сооружений игра строительные нормы и правила (СНиП).

Последние годы ряд нормативных документов в сфере строительства получили название сводов правил по проектированию и строительству (СП).

К основным подзаконным нормативным правовым актом в области пожарной безопасности относят:

- Нормы технологического проектирования (НТП).
- Правила пожарной безопасности (ППБ).
- Нормы пожарной безопасности (НПБ)

Правила по охране труда делятся на межотраслевые и отраслевые. Требования промышленной безопасности разнесены по различным отраслям надзора и

регламентированные в перечень действующих нормативных документов Ростехнадзора, утверждаемых им.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Согласно Трудовому кодексу РФ работодатель обязан создать нормальные условия для труда работника.

В эти обязанности входит:

– Исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования.

– Своевременно наличие технической и иной необходимые для работы документации.

– Надлежащее качество и своевременное предоставление материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы.

– Условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Работодатель обязан отстранить от работы или не допускать к работе работника:

1. Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

2. Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

3. Не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, а при необходимости обязательное психиатрическое освидетельствование.

4. Выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказания для выполнения работником работы.

5. Приостановление действия на срок до двух месяцев специального права работника, необходимого ему для выполнения его работы, и невозможностью выполнения работником в другой работы.

6. Требования органов и должностных лиц, уполномоченных Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных законом.

### **3. Пути совершенствования механизмов регулирования трудовых отношений, на примере ООО «Самарский Стройфарфор»**

#### **3.1. Оценка регулирования трудовых отношений на примере ООО «Самарский Стройфарфор»**

Трудовой Кодекс Российской Федерации в первую очередь встает на защиту прав трудящихся. И руководитель не может по собственному желанию и без видимых на то причин расторгнуть трудовой договор. Обычно расторжение договора происходит Согласно "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) по соглашению сторон или по собственному желанию. В таком случае процесс аннулирования трудового договора происходит быстро и без последствий для обеих сторон. Также есть ряд определённых категорий с которыми работодатель может расторгнуть трудовой договор лишь при определенных условиях.

Категория работников чьи права защищает ТК РФ:

1. Работник в период нетрудоспособности
2. Женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет
3. Одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет
4. Одинокая мать, воспитывающая малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет
5. Лицо, воспитывающее малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет без матери
6. Родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет
7. Единственный кормилец ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Например одной из проблем в трудовых отношениях являются расторжение трудового договора с многодетными родителями.

В 2011 году после принятия Конституционным судом решения о присвоении

статуса каждому родителю независимо от пола.

Согласно ТК РФ работодатель может уволить многодетного родителя в некоторых случаях:

- юридическое лицо проходит процедуру добровольной или принудительной ликвидации, то есть банкротится или закрывается самостоятельно;
- индивидуальный предприниматель прекращает свою деятельность на этих же основаниях.
- неоднократно и грубо нарушает трудовую дисциплину и распорядок дня. Например, принципиально и ежедневно опаздывает на работу;
- умышленно нанёс вред имуществу работодателя. Этот проступок не может не быть замечен работодателем. Он обязан отреагировать! Эти нарушения считаются грубыми, и за них можно уволить, в том числе и единственного кормильца в многодетной семье.

Так же согласно ТК РФ в связи с сокращением штата, работодатель обязан предлагать многодетному работнику вакансии до тех пор пока предложенная вакансия не будет удовлетворять требованиям сотрудника.

Таким образом для того чтобы расторгнуть Трудовые отношения понадобится уйма времени и нервов.

#### **Увольнение работника который находится в период нетрудоспособности.**

Работодатель не может уволить сотрудника который находится на больничном по своей инициативе об этом четко оговаривается статья 81 Трудового кодекса. Исключением являются только ситуации когда работодатель ликвидируется или по собственной инициативе работника. Также бывают такие ситуации когда работник подавая заявление об увольнении по собственному желанию при этом обязуется отработать положенные 2 недели и в этот период внезапно заболевает и берёт больничный.

В таком случае перед работодателем возникает вопрос можно ли уволить сотрудника в период нахождения на больничном или необходимо дождаться его полного выздоровления? Ситуации когда заявление об увольнении по

собственному желанию написанным самим работником, то его увольнение в период нахождения на больничном работодателем может расторгнуть без особых проблем.

В другом случае если же увольнение работника происходит по инициативе работодателя и в установленный отработанный период работник ушел на больничный, то работодатель вынужден будет ждать полного выздоровления для закрытия больничного листа и уже затем проводят процедуру увольнения согласно установленному порядку.

**Расторжение трудового договора с сотрудником отсутствующем длительный срок на рабочем месте.** В случае когда работник перестает появляться на рабочем месте и не отвечает на звонки. В таком случае перед работодателем встает проблемный вопрос об увольнении данного сотрудника.

На практике это выглядит следующим образом, например:

Например работник устроившийся в организацию проработав 2 месяца перестал появляться на своем рабочем месте. На телефонные звонки никак не реагировал, по адресу указанному при трудоустройстве не проживает. Так как это жилье является съемным.

Соответственно получается, что отдел по работе с персоналом никак не может связаться с человеком для того чтобы расторгнуть с ним трудовой договор по соглашению порядке.

В таком случае для расторжения трудовых отношений с работником работодателю придется пройти ряд процедур.

- постараться связаться с работником через телефон или интернет
- составить акт неявки работника.
- через почтовое отделение заказным письмом уведомить о том чтобы он приехал для дальнейшего расторжения трудового договора.
- заявить в милицию по месту жительства работника.

Все вышеперечисленные действия помогут работодателю в суде если вдруг работник посчитает свое увольнение необоснованным или наоборот судом будет расторгнут трудовой договор в одностороннем порядке если работник умер или признан безвременно отсутствующим.

Если же во время отсутствия длительного времени на рабочем месте сотрудника работодатель его уволил, а у сотрудника при себе будет документ подтверждающий обоснованность его отсутствие, то работодателю придется восстановить сотрудника в занимаемой им должности.

**Увольнение сотрудника отбывающего наказание.** В этом вопросе ключевым является то, что подразумевается под словосочетанием «посадили в тюрьму».

Если сотрудник 1) осужден к реальному отбытию наказания в местах лишения свободы и 2) приговор суда вступил в законную силу, то тогда его можно уволить по пункту 4 статьи 83 ТК РФ, который гласит, что можно прекратить трудовой договор, если работника осудили к наказанию, которое исключает продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

В этом случае вступление в силу приговора суда о назначении наказания в виде лишения свободы и есть основание для увольнения. Вы вносите в трудовую книжку сотрудника запись об увольнении по п. 4 ст. 83 ТК РФ с даты заключения работника под стражу, так как период нахождения работника под стражей засчитывается в срок отбывания наказания.

Если же сотрудник «сидит» в связи с возбуждением уголовного дела и избранием ему меры пресечения в виде заключения под стражу, то уволить его по названной статье уже нельзя. Если вы дожидаетесь решения суда и не увольняете сотрудника, зарплата на время следствия лишенному свободы сотруднику не выплачивается, так как в соответствии со ст. 129 ТК РФ «заработная плата — это вознаграждение за труд...» и, соответственно, в отсутствие работника на работе отсутствуют основания для оплаты.

В случае назначения наказания в виде условного отбывания срока, уволить сотрудника можно, если совершенное им преступление непосредственно связано с его должностными обязанностями или же бросает тень на его профессиональные качества в сфере, где он работает.

Первый случай описан в подпункте «г» п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ: работника можно уволить, если он совершил хищения или растраты, умышленно уничтожил или повредил имущество по месту своей работы. Если сотрудник осужден, и приговор суда вступил в законную силу, его можно увольнять по этой норме.

Для преступлений, которые ставят под сомнение профессиональные качества сотрудника, существуют соответствующие пункты в ч.1 ст.81 ТК РФ. К примеру, если на работе сотрудник обслуживал денежные или товарные ценности, а его осудили в связи с мошенническими или подобными действиями (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ), то вы его можете уволить, мотивируя это тем, что ваша компания утратила к нему доверие. Или другой случай: если ваша организация связана с преподавательской деятельностью, а ваш работник — воспитатель или преподаватель — совершил аморальный поступок (преступление, правонарушение), то его можно уволить на основании того, что его поступок несовместим с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ).

В любом случае, чтобы законно уволить сотрудника, вам понадобится документ, полученный у правоохранительных органов, суда. Получить его не всегда просто.

Самый простой способ — взять копию одного из этих документов у родственников сотрудника. Если такой возможности нет, то нужно направить официальный запрос в правоохранительные органы: напрямую в отдел или управление, в котором находится материал, либо следователю, дознавателю, судье. Не всегда можно получить оперативный ответ от правоохранительных органов: так как вы не являетесь участником судопроизводства, у вас нет прав на получение какой-либо информации из материалов дела. Однако обычно сотрудники правоохранительных органов и судов идут навстречу работодателю, тем более что это не нарушает чьих-либо прав и обязанностей.

Если никаких официальных данных получить не удастся, то уволить сотрудника нельзя. Единственный выход — обращаться в милицию с заявлением о пропаже человека.

### **3.2. Разработка рекомендаций по совершенствованию механизмов регулирования трудовых отношений в ООО «Самарский Стройфарфор»**

**Увольнение работника в период нетрудоспособности.** В большинстве случаев считается, что больничный листок нетрудоспособности выдается только на период болезни или декретного отпуска. Однако это не так согласно статье 59

Федерального закона от 21.11. 2011 N323-ФЗ “ об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации”, граждане могут получить такой документ в следующих ситуациях:

- При заболевании
- При диагностировании травмы
- На время с долечивание в санаторно-курортных организациях
- При уходе за больным членом семьи
- На время протезирования в стационарных условиях
- При беременности и родах
- При усыновлении ребенка
- Пряник состояниях, связанных с временной потерей трудоспособности.

Зависимости от ситуации максимальное количество дней больничного листа может меняться. Основным фактором в первую очередь является степень тяжести состояния гражданина. Чем хуже его самочувствие тем длиннее период временной нетрудоспособности.

Минимальным сроком больничного листа обычно дается не меньше 3 дней. После повторного прием врач выносит решение о продлении или прекращении лечения. Таким образом, продление больничного листа определяется лечащим врачом с учетом самочувствие пациента.

В законах Российской Федерации прописана, что лечащий врач имеет право выписать больничный лист на срок до 15 дней точка продлевать документ на большую строки позволено только специальным врачебной комиссии.

Согласно приказу Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 “Об утверждении порядка выдачи листков нетрудоспособности”, по решению врачебной комиссии, пациент может находиться на больничном не более 10 месяцев. Сам же больничный лист может продлеваться и на более долгий срок если это предусматривает программа лечения точка К примеру срок больничного после операции или травмы может составлять не более 12 месяцев. При этом в обязанности пациента входит регулярное прохождение осмотра примерно Каждые 15 дней.

Таким образом получается, что работник защищен государством от увольнения в период своей нетрудоспособности.

Фактически в любой организации есть сотрудники, которые часто и подолгу находятся на больничном. Не каждый работодатель лояльно отнесется к тому, что его работник заболел, находится на больничном довольно длительное время и неизвестно, когда приступит к своим трудовым обязанностям. Как следствие, по этому поводу возникают конфликтные ситуации между работником и работодателем.

Если говорить о том, как долго можно находиться на больничном, то следует отметить, что сроки временной нетрудоспособности определяются согласно Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности». В соответствии с п. 11 Порядка при амбулаторном лечении заболеваний (травм), связанных с временной потерей гражданами трудоспособности, медицинский работник единолично выдает листок нетрудоспособности единовременно на срок до 10 календарных дней (до следующего осмотра гражданина медицинским работником) и единолично продлевает его на срок до 30 календарных дней. При сроках временной нетрудоспособности, превышающих 30 календарных дней, листок нетрудоспособности выдается по решению врачебной комиссии. Согласно п. п. 2 п. 13 по решению врачебной комиссии при благоприятном клиническом и трудовом прогнозе листок нетрудоспособности может быть выдан в установленном порядке до дня восстановления трудоспособности, но на срок не более 10 месяцев, а в отдельных случаях (травмы, состояния после реконструктивных операций, туберкулез) — на срок не более 12 месяцев с периодичностью продления по решению врачебной комиссии не реже чем через 30 календарных дней. Какие-либо ограничения по количеству листков нетрудоспособности, выдаваемых работнику в течение года или иного периода времени, отсутствуют.

Путем проведения медико-социальной экспертизы (МСЭ) гражданин может быть признан инвалидом (п.2 Правил признания лица инвалидом, утвержденных постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95; далее — Правила). На МСЭ направляются граждане, имеющие стойкие ограничения жизнедеятельности и

трудоспособности и нуждающиеся в социальной защите по заключению врачебной комиссии при:

— очевидном неблагоприятном клиническом и трудовом прогнозе вне зависимости от сроков временной нетрудоспособности, но не позднее 4 месяцев от даты ее начала;

— благоприятном клиническом и трудовом прогнозе при временной нетрудоспособности, продолжающейся свыше 10 месяцев (в отдельных случаях: состояния после травм и реконструктивных операций, при лечении туберкулеза — свыше 12 месяцев);

— необходимости изменения программы профессиональной реабилитации работающим инвалидам в случае ухудшения клинического и трудового прогноза независимо от группы инвалидности и сроков временной нетрудоспособности (п. 28 Порядка).

Таким образом, максимальная продолжительность периода нахождения на больничном законодательством не установлена. Больничный лист выдается на весь период лечения до выздоровления либо до установления инвалидности.

Возникает вопрос, можно ли уволить работника, находящегося на больничном чрезмерно долго? Ранее КЗоТ РФ предусматривал увольнение в случае если работник находится на больничном более четырех месяцев подряд (п. 5 ст. 33 КЗоТ РФ). Сейчас среди оснований прекращения трудового договора длительная болезнь не упоминается (ст. 77 ТК РФ). Соответственно, работника, который часто или долго болеет, уволить в связи с этим обстоятельством по инициативе работодателя нельзя. Более того, в ст. 81 ТК РФ указано, что **не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Таким образом, ТК РФ гарантирует работнику сохранение рабочего места на период длительной временной нетрудоспособности.**

Однако работодатель может предложить работнику уволиться по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ).

Еще одной проблемой может послужить для работодателя если работник не

дождавшись окончательного выздоровления выезжает за пределы государства предварительно не поставив в известность своего работодателя. В таком случае работодателю остается только ждать возвращения сотрудника для разрыва трудовых отношений.

Такие же трудности расторжения трудовых отношений возникают с сотрудником отсутствующем длительный срок на рабочем месте.

**Увольнение сотрудника отбывающего наказание.** Всегда остается вариант, что неявка может быть обусловлена причинами уважительного характера (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК) - человек серьезно заболел, может, лежит в коме, или могут случиться иные обстоятельства, которые объективно не позволяют не только добраться до места работы, но даже сообщить о причинах неявки в течение длительного срока.

Для начала работодателем должны быть составлены:

- акты об отсутствии на рабочем месте,
- акты о невозможности получить от сотрудника объяснения по поводу его отсутствия,
- письма к работнику с требованием представить письменное объяснение причин отсутствия на рабочем месте.
- И в полицию с заявлением о пропаже сотрудника.

Во время нахождения работника под стражей работодатель до решения суда не может уволить такого работника, и соответственно, расторгнуть с ним трудовой договор. Заключение под стражу не является основанием.

Зарплата на время следствия лишенному свободы не выплачивается, так как в соответствии со ст. 129 ТК РФ «заработная плата — это вознаграждение за труд...» и, соответственно, в отсутствие работника на работе отсутствуют основания для оплаты. В ст. 9 ФЗ от 29 декабря 2006 г. «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» предусмотрено, что за период заключения под стражу, пособие по временной нетрудоспособности застрахованному лицу не назначается.

Федеральный закон "О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений". При обвинительном приговоре датой увольнения

работника будет дата его заключения под стражу, так как период его нахождения под стражей засчитывается в срок отбывания наказания (ст. 72 УК РФ). По просьбе работника «расчетные» деньги могут быть переведены почтовым переводом в адрес учреждения исполнения наказания (будут зачислены на его лицевой счет), либо выданы по доверенности адвокату или родственникам. В трудовой книжке указывается, что договор прекращен в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, по основаниям п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Трудовую книжку выдать не представляется возможным. Согласно ст. 84.1 ТК РФ письменное уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой высылается работнику на тот адрес, который указан в реквизитах трудового договора. Поскольку работодатель не может знать, где работник отбывает наказание, мы и отправляем уведомление на его домашний адрес.

Если работник обращается с просьбой выслать трудовую книжку по указанному им адресу, то в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них делается запись о том, что трудовая книжка отправлена работнику на указанный адрес. Естественно, заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении.

В личную карточку вносится запись о прекращении трудового договора в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, по основаниям п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Поскольку работник не сможет расписаться в личной карточке - соответствующая запись. Выдача по доверенности трудовой книжки ни ТК, ни Правилами ведения трудовых книжек не предусмотрена.

В период работы по трудовому договору этот документ должен находиться на хранении у работодателя. Трудовая книжка должна быть выдана на руки в день увольнения. Но если работник уволился, а в последний день работы трудовую книжку не получил, то со следующего дня на его отношения с работодателем распространяются уже нормы ГРАЖДАНСКОГО законодательства.

То есть, на основании ст. 185 ГК РФ работник вправе доверить получение этого документа родственнику или иному лицу. А работодатель обязан будет на основании надлежащим образом оформленной доверенности выдать трудовую книжку. Срок

действия доверенности не может превышать трех лет. Если срок действия в доверенности не указан, она сохраняет силу в течение года со дня ее совершения (ст. 186 ГК РФ).

Проанализировав проблемы с расторжением трудовых отношений описанных выше, мы предлагаем внести поправки в ТК РФ.

Внесение дополнительного пункта при составлении договора согласно "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 05.02.2018). Суть этого дополнения должно заключаться в следующем:

- при составлении договора внести пункт который бы предупреждал сотрудника о том, что в случае если он будет отсутствовать на рабочем месте сроком от 6 месяцев до 12 месяцев не предупредив работодателя об причинах отсутствия. То работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке.

- Трудовая книжка должна будет храниться у работодателя или же по истечении 24 месяцев со дня пропажи сотрудника должна быть передана лицу указываемому при заключении трудового договора.

## **Заключение**

В современных условиях экономического и социального развития необходимость государственного регулирования рынка труда не порождает сомнений. Меры, предпринимаемые государством, путём воздействия на рынок труда, должны соответствовать интересам и наёмных работников, и предпринимателей.

Государство должно стать "катализатором" в сотрудничестве и взаимодействии работодателей, профсоюзов и местных органов власти в обеспечении наибольшей и результативной занятости. Это – решение проблем избыточной рабочей силы путём создания альтернативной занятости, переобучения, расширения производства предметов потребления, помощи высвобождаемым рабочим в создании мелких предприятий, увеличения сроков заблаговременного уведомления рабочих и служащих о предстоящих увольнениях, что, укорачивает период вынужденной безработицы.

В результате проведенного исследования, определено, регулирование трудовых отношений обеспечивает необходимую стабильность в условиях рынка труда. Определено, что стабильные трудовые отношения во многом обуславливают конечные результаты экономического состояния страны. К примеру, такие как занятость населения, путем создания рабочих мест.

Например ООО «Самарский Стройфарфор» являясь градообразующим предприятием всячески способствует не только экономическому процветанию региона, но и обеспечением и созданием новых рабочих специальностей.

В заключение хотелось бы отметить что в современных условиях экономического и социального развития необходимость государственного регулирования рынка труда не порождает сомнений. Меры, предпринимаемые государством, путём воздействия на рынок труда, должны соответствовать интересам и наёмных работников, и предпринимателей.

Государство должно стать "катализатором" в сотрудничестве и взаимодействии работодателей, профсоюзов и местных органов власти в обеспечении наибольшей и результативной занятости. Это – решение проблем избыточной рабочей силы путём создания альтернативной занятости, переобучения, расширения производства предметов потребления, помощи высвобождаемым рабочим в создании мелких предприятий, увеличения сроков заблаговременного уведомления рабочих и служащих о предстоящих увольнениях, что, укорачивает период вынужденной безработицы.

## **Список использованной литературы**

### **Нормативно-правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года, с учетом поправок, внесенных Законом Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 года № 7-ФКЗ // Российская газета. – 1993. - №23; 2008. - №267.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 1): федеральный закон от 30 декабря 2008 года № 7-ФКЗ // Собрание законодательства Российской Федерации – 1994. - №32. – Ст. 3301; Российская газета. – 2011 - №75.

3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая: федеральный закон от 5 августа 2000 года № 117-ФЗ в ред. федерального закона от 26 июня 2011 года № 147-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации – 2000. - №32. – Ст. 3430; Российская газета – 2011. - № 132.

4. «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»: Федеральный закон от 24 июля 2007 г. №209-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»

5. «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации»: Федеральный закон от 14 июня 1995 г. №88-ФЗ (ред. от 02.02.2006) // СПС «КонсультантПлюс»

6. «О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях»: Федеральный закон № 151-ФЗ от 02.07.2010 (в ред. Федеральных законов 01.07.2011 № 169-ФЗ, от 30.11.2011 № 362-ФЗ) // СПС «КонсультантПлюс»
7. «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика»: Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 316 (в ред. от 26.12.2015) // СПС «КонсультантПлюс»
8. «Об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года»: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 02.06.2016 № 1083-р // СПС «КонсультантПлюс»
9. Доклад о мерах по развитию малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации. Государственный Совет РФ. 2015. С. 6. – URL: <http://www.smeforum.ru/upload/iblock/f81/f810c5d73204a810a2889cfc43d6aae9.pdf> (дата обращения: 12.01.2018)
10. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: утв. Распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. // СПС «КонсультантПлюс»
11. Методические рекомендации по реализации кластерной политики в субъектах Российской Федерации: утв. утв. приказом Министерства экономического развития РФ от 26.12.2008 г. – URL: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/development/doc1248781537747> (дата обращения: 24.10.2017).
12. Программа стимулирования кредитования субъектов МСП. – URL: [http://www.corpmsp.ru/upload/iblock/805/Программа\\_6,5\\_03.10.2016.pdf](http://www.corpmsp.ru/upload/iblock/805/Программа_6,5_03.10.2016.pdf) (дата обращения: 09.10.2017)
13. Стратегия развития Национальной гарантийной системы поддержки малого и среднего предпринимательства на период до 2020 года, утв. приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 19.02.2015 № 74. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/420329247> (дата обращения: 12.01.2018)

14. «Развитие предпринимательства и торговли»: Постановление от 30 октября 2015 г. № 839 «Об утверждении государственной программы Воронежской области. - URL: <http://razvitiya-predprinimatelstvavoronezhskoj-oblasti/> (дата обращения: 12.12.2017).

## Литература

15. Александров П. Некоторые институциональные изменения в развитии малого предпринимательства // Общество и экономика. - 2015. - № 10. - С. 92-97.

16. Аликперова Н.В. Актуальные вопросы финансирования малого предпринимательства//Народонаселение. 2016. № 2. С. 38-49.

17. Артемов Р.В., Колмыкова Т.С., Широкова Л.В., Харченко Е.В. Управление развитием малого и среднего бизнеса в регионе в условиях секторальной дивергенции: монография. – Курск, 2015. – 151 с.

18. Байнова М.С., Козырев М.С., Петров А.В. Корреляционный анализ государственного воздействия на отдельные аспекты российской экономики // Актуальные проблемы экономики. 2016. № 8. С. 334-343.

19. Басарева В.Г. Малый бизнес в региональной экономике: диагностика текущего состояния, прогнозирование и оценка эффективности государственного регулирования // Региональное и муниципальное управление: диагностика, планирование и мониторинг социально-экономического развития регионов Сибири / под ред. А.С. Новосёлова, В.Е. Селиверстова; ИЭОПП СО РАН. - Новосибирск: Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2016. - Гл. 5. - С. 197-241.

20. Бондалетов В.В., Бабич В.П. Государственные услуги: сущность и содержание основных понятий. В сборнике: Сборник научных трудов кафедры государственного, муниципального управления и социальной инженерии. Москва, 2015. С. 40-47.

21. Буров В.Ю. Теория и методология совершенствования государственной системы противодействия теневой экономической деятельности субъектов малого предпринимательства: диссертация д-ра экон. наук. Самара, 2015. – 274 с.

22. Воронежская область в цифрах. 2016: Стат. сб. / Воронежстат. Воронеж, 2016. 80 с.
23. Воронежский статистический ежегодник. 2016: Стат. сб. / Воронежстат. Воронеж, 2016. 320 с.
24. Голощапов М.С. Франчайзинг как особый вид предпринимательской деятельности // Бизнес и общество: электронный журнал. 2015. № 3 (7). – URL: [http://business-society.ru/2015/num-3-7/12\\_goloshhaporov.pdf](http://business-society.ru/2015/num-3-7/12_goloshhaporov.pdf). (дата обращения: 24.10.2017)
25. Государственная поддержка малого и среднего бизнеса в Финляндии – URL: [http://www.infofin.ru/p\\_23.php](http://www.infofin.ru/p_23.php) (дата обращения: 22.10.2017)
26. Государственное регулирование развития предпринимательства: опыт, проблемы, инновации / под ред. А. Я. Быстрыкова. — М.: Проспект, 2015. — 144 с.
27. Данилюк Ю.В., Шульцев В.А., Цой Л.А. Развитие системы инфраструктурного обеспечения функционирования малого предпринимательства//Вестник Новгородского государственного университета. 2015. №86. Ч. 1. С. 93-96.
28. Демьянов, Д.Г. Способы повышения эффективности бизнес-процессов / Д.Г. Демьянов, Н.М. Жеданова // Сборник статей и тезисов докладов XI Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов, 25 января 2015 г. – Челябинск, 2015. – С. 194-196.
29. Диденко О.В., Яковенко Н.В. Малое и среднее предпринимательство Воронежской области: современное состояние, приоритеты в развитии. Материалы 2-го круглого стола, посв. д.г.н., проф. Ю.В. Поросенкову. Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2016. С. 36-46.
30. Ершова И.В. Малое и среднее предпринимательство: правовое обеспечение/Л.В. Андреева, Т.А. Андронова, Н.Г. Апресова и др.; отв. ред. И.В. Ершова. -М.: Юриспруденция, 2017. - 460 с.
31. Заболоцкая В. В., Хут Н. А. Сравнительный анализ мер государственной поддержки малого и среднего бизнеса в России и за рубежом // Теория и практика общественного развития. 2015. № 10. С. 46-49.

32. Кайль Я.Я., Епина В.С., Ламзин Р.М. GR-менеджмент: реалии и перспективы развития//Фундаментальные исследования. 2016. № 9-3. С. 597-600.
33. Катаева В.И. Управленческое моделирование сферы социально-культурных услуг в современной России: экономические и финансовые механизмы. Сборник: Инновации в науке. 2015. № 46. С. 137-150.
34. Козырева П.М. Малое предпринимательство в России: повседневные проблемы и трудности развития // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2015. №1(37). С. 43-58.
35. Малое и среднее предпринимательство в России. Статистический сборник. 2016. Росстат. - М., 2017. – 96 с
36. Малый бизнес в Германии. – URL: <http://www.kreditbusiness.ru/germany.html> (дата обращения: 27.10.2017)
37. Малый бизнес в Китае. – URL: <http://www.kreditbusiness.ru/china.html> (дата обращения: 22.10.2017)
38. Малый бизнес в 2017 году в России. – URL: <http://2017god.com/malyj-biznes-v-2017-godu-v-rossii/> (дата обращения 20.10.2017).
39. Мироседи С.А., Мироседи Т.Г., Гончарова Е.В. Оценка результативности функционирования системы инфраструктурной поддержки малого и среднего предпринимательства // Российское предпринимательство. — 2016. — Том 17. — № 23. — С. 3413–3430.
40. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. М., 2015. 1266 с.
41. Руденко Л.Г. Социально-экономическая роль малого предпринимательства сферы услуг в поступательном развитии России // Актуальные проблемы экономики и права. – 2016. – № 1. – С. 62–70.
42. Сеничева Л.В., Куцова К.О. Предпринимательская активность граждан: особенности и факторы участия. В сборнике: Сборник трудов кафедры государственного, муниципального управления и социальной инженерии Москва, 2016. С. 137-140.
43. Степанова С.В., Шулепов В.И. Стратегические подходы к управлению социально-экономическими системами регионального уровня в контексте

эволюционной экономической теории // Вестник Поволж. гос. тех. ун-та. Сер: Экономика и управление. 2015. №3. С. 15–30.

44. Тумунбаярова Ж.Б. Об определении понятия малое предпринимательство // Российское предпринимательство. — 2013. — № 5 (227). — С. 18-24. – URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/28374/> (дата обращения: 02.10.2017)

45. Шакиев, Ш. О. Роль малого бизнеса в повышении конкурентоспособности национальной экономики /Ш. О. Шакиев, Б. Т. Кочконов // Экономическая наука сегодня: теория и практика (материалы 4 Междунар. научно-практ. конф.). -Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. - С. 81-84.

46. Яковенко Н.В., Комов И.В. «Кластер» как сложная организационно-экономическая система: подходы к дефиниции понятия // Известия Тульского государственного университета. Науки о Земле. Вып. 1. 2016. С. 188-196.

### **Интернет-ресурсы**

47. Основные показатели деятельности малых предприятий (включая микропредприятия) / Федеральная служба государственной статистики. – URL: <http://www.gks.ru/free.doc/> (дата обращения 25.10.2017)

48. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. – URL: <http://economy.gov.ru/mines/main> (дата обращения 25.10.2017)

49. Официальный сайт Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России». – URL: <http://opora.ru/news/federal/1084-malyj-biznesbolshie-perspektivy> (дата обращения 28.10.2017)

50. Официальный сайт Федеральной службы Государственной статистики. - URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения 09.10.2017).

51. Практически ориентированные модели управления изменениями. // Корпоративный менеджмент. – URL: <http://www.cfin.ru/management/strategy/change/changemodels.shtml> (дата обращения: 22.10.2017)

52. Предпринимательский климат в России: Индекс ОПОРЫ. – URL: [http://www.nisse.ru/business/article/article\\_1756.html?effort=1](http://www.nisse.ru/business/article/article_1756.html?effort=1) (Дата обращения: 06.10.2017)

53. Программы по развитию кредитования субъектов в США. – URL: <http://laru.net/podd/podd6.html> (дата обращения 23.11.2017)

54. Распределение предприятий и организаций по видам экономической деятельности. - URL: <http://voronezhstat.gks.ru/.pdf> (дата обращения: 10.12.2017)