

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки: 38.03.01 «Экономика»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Социальное партнерство на рынке труда как фактор обеспечения эффективной занятости

УДК 005.35:331.5.024.5

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗБ61	Мальцева П.В.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	Барышева Г.А.	д.э.н.		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.ф.н.		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
	Долматова А.В.			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Направления 38.03.01 Эко- номика	Барышева Г.А.	д.э.н., профессор		

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ

38.03.01 Экономика

Код	Результат обучения
<i>Универсальные компетенции</i>	
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
<i>Профессиональные компетенции</i>	
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности

P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области
Код	Результат обучения
	профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель ООП

(Подпись) _____ (Дата) Барышева Г.А.
(Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
ЗБ61	Мальцева Полина Валерьевна

Тема работы:

Социальное партнерство на рынке труда как фактор обеспечения эффективной занятости	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	

Срок сдачи студентом выполненной работы:	
--	--

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

<p>Исходные данные к работе (наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Статьи в печатных периодических изданиях;2. Статьи в электронных изданиях;3. Учебная литература на тему социального партнерства и эффективной занятости;4. Научная литература на тему социального партнерства и эффективной занятости;5. Данные, полученные от ГК «Прима»;6. Данные преддипломной практики;7. Данные учебно-исследовательской деятельности студента.
<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов (аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Теоретические основы социального партнерства как формы регулирования социально-трудовых отношений2. Социальное партнерство в условиях современного этапа социально-экономического развития России3. Система социального партнерства на примере Группы Компаний «Прима»4. Корпоративная социальная ответственность
<p>Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)</p>	<p>Название таблиц и рисунков: Рисунок 1 – Система взаимоотношений в социальном партнерстве; Рисунок 2 – Субъекты социального партнерства; Таблица 1 – Характеристика современных моделей социального партнерства; Рисунок 3 – Различия в доходах работников США, являющихся и не являющихся членами профсоюзов (долларов); Рисунок 4 – Система рынка труда РФ; Рисунок 5 – Основные направления взаимодействия службы занятости с социальными партнерами на региональном рынке труда;</p>

Таблица 2 – Динамика и активность числа субъектов МСП в региональном разрезе;

Таблица 3 – Основные предприятия ГК «ПРИМА»;

Рисунок 6 – Структура компании ООО «ГК-ПРИМА»;

Таблица 4 – Основные финансово-экономические показатели деятельности ООО «АВАНГАРД» в период с 2017–2019 гг.;

Рисунок 7 – Динамика стоимости основных средств и оборотных средств;

Рисунок 8 – Динамика выручки, валовой прибыли и чистой прибыли ООО «АВАНГАРД», тыс. руб. в период с 2017–2019 гг.;

Таблица 5 – Фондоотдача и фондорентабельность основных средств, %;

Рисунок 9 – Динамика фондоотдачи, фондоемкости и фондорентабельности ООО «АВАНГАРД» за 2018 и 2019 г.;

Таблица 6 – Рентабельность продаж ООО «АВАНГАРД»;

Таблица 7 – Финансовое состояние ООО «АВАНГАРД»;

Таблица 8 – Структура численности работников ООО «АВАНГАРД» за 2017–2019 гг.;

Таблица 9 – Характеристика персонала ООО «АВАНГАРД» по уровню образования за 2019 г.;

Таблица 10 – Динамика показателей выработки ООО «АВАНГАРД»;

Таблица 11 – Совокупный фонд оплаты труда в ООО «АВАНГАРД» за 2017–2019 гг.;

	<p>Таблица 12 – Основные кадровые показатели ООО «АВАНГАРД»;</p> <p>Таблица 13 – Расчет экономии средств за счет уменьшения текучести кадров на ООО «АВАНГАРД»;</p> <p>Таблица 14 – Исходные данные для расчета изменения выручки ООО «АВАНГАРД»;</p> <p>Таблица 15 – Исходные данные для расчета экономической эффективности внедряемых мероприятий на ООО «АВАНГАРД»;</p> <p>Таблица 16 – Расчет показателей экономической эффективности внедряемых мероприятий в ООО «АВАНГАРД»;</p> <p>Рисунок 10 – Компоненты социальной ответственности корпорации;</p> <p>Таблица 17 – Определение целей КСО на предприятии;</p> <p>Таблица 18 – Определение стейкхолдеров программы КСО;</p> <p>Таблица 19 – Элементы программы КСО;</p> <p>Таблица 20 – Затраты на мероприятие КСО;</p> <p>Таблица 21 – Оценка эффективности мероприятий КСО.</p>
--	--

Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы
(с указанием разделов)

Раздел	Консультант
Корпоративная социальная ответственность	Черепанова Н.В.

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику

Задание выдал руководитель:				
Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	Барышева Г.А.	д.э.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗБ61	Мальцева Полина Валерьевна		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 118 страниц, 10 рисунков, 21 таблицу, 49 использованных источников, 2 приложения.

Ключевые слова: социальное партнерство, эффективная занятость, анализ, повышение системы социального партнерства, социальные права, социальная ответственность, социально-трудовые показатели, финансово-экономические показатели, коэффициент текучести, экономический эффект, трудовая деятельность.

Объектом исследования является: организационно-экономические отношения, которые возникают между участниками социального партнерства на примере ООО «АВАНГАРД».

Предметом исследования является: социальное партнерство как форма регулирования социально-трудовых отношений, обеспечивающая эффективную занятость.

Цель работы: анализ отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности на уровне национальной экономики и на уровне предприятия, а также разработка предложений по совершенствованию системы социального партнерства для создания благоприятных условий труда, улучшения благосостояния населения и регулирования уровня занятости (на примере ООО «АВАНГАРД»).

В результате исследования: разработаны основные направления совершенствования системы социального партнерства для ООО «АВАНГАРД».

Практическое значение: на основе оценки эндогенных и экзогенных факторов разработаны сводные мероприятия, дана оценка эффективности от внедрения организационных мероприятий по повышению конкурентоспособности предприятия.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки.

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

СССР – Союз Советских Социалистических Республик;

ООО – Общество с ограниченной ответственностью;

ГК – Группа компаний;

КСО – Корпоративная социальная ответственность;

РФ – Российская Федерация;

ТК РФ – Трудовой Кодекс Российской Федерации;

ИП – Индивидуальный предприниматель;

Профсоюз – Профессиональный союз;

ВЦИОМ – Всероссийский центр изучения общественного мнения;

ФЗ – Федеральный Закон;

ГД ООН – Генеральный Договор Организации Объединенных Наций;

КСО – Корпоративная социальная ответственность.

Оглавление

Введение.....	13
1 Теоретические основы социального партнерства как формы регулирования социально-трудовых отношений.....	17
1.1 Сущность социального партнерства: цели, задачи и субъекты социального партнерства	17
1.2 Модели социального партнерства.....	26
1.3 Регулирование и институционализация социально-трудовых отношений.....	30
1.4 Опыт зарубежных стран в системе социального партнерства....	41
2 Социальное партнерство в условиях современного этапа социально-экономического развития России	51
2.1 Формы социального партнерства на всех уровнях экономического взаимодействия.....	51
2.2 Эффективная занятость на российском рынке труда.....	55
2.3 Проблемы социального партнерства в сфере занятости.....	63
2.4 Перспективы развития социального партнерства в РФ.....	68
3 Система социального партнерства на примере группы компаний «Прима».....	72
3.1 Краткая характеристика группы компаний «Прима»	72
3.2 Комплексный анализ финансово-экономических и социально-трудовых показателей ООО «АВАНГАРД» как участника социального партнерства	75
3.3 Основные направления совершенствования системы социального партнерства для ООО «АВАНГАРД»	88
3.4 Расчет экономического эффекта от предложенных мероприятий ..	90
4 Роль корпоративной социальной ответственности в управлении предприятием.....	99

4.1 Сущность корпоративной социальной ответственности.....	99
4.2 Разработка программы корпоративной социальной ответственности для ООО «АВАНГАРД»	101
Заключение	108
Список используемых источников.....	113
Приложение А Мотивационная карта сотрудника ООО «АВАНГАРД».....	119
Приложение Б Бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО «АВАНГАРД» за 2019 г.	122

Введение

В настоящее время одной из основных проблем экономики является то, что в РФ уровень развития отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности, намного отличается от социально-трудовых отношений ряда развитых стран рыночной экономики. Это связано с тем, что на отечественный рынок труда негативное влияние оказывают постоянные колебания экономической активности.

На основе анализа отношений между экономическими субъектами, можно констатировать, что именно трудовые социально-экономические отношения сложнее всего преобразовать. Состояние экономики страны во многом определяется ситуацией, которая исторически сложилась на рынке труда.

Зарождение социального партнерства связано с возникновением профессиональных союзов в СССР в условиях плановой экономики, которая характеризуется централизованным принятием решений и государственной собственностью на ресурсы.

В настоящее время для эффективного решения проблем, возникающих в ходе социально-трудовых отношений, необходимо применять социальное партнерство, с помощью которого можно достигнуть согласованности между всеми экономическими субъектами. Необходимость социального партнёрства связана не только с предотвращением возможных трудовых конфликтов, но и с тем, что данное взаимодействие является основой реализации интересов субъектов социально-трудовых отношений, в достижении эффективного функционирования компании.

Социальное партнерство является способом снижения социальной напряжённости, а также предотвращения противостояния интересов субъектов отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности. Для осуществления социального партнёрства необходима разработка соответствующих эффективных нормативно-правовых актов регулирования данной сферы, со-

здание организаций, основной целью которых является регулирование и контроль над данным направлением, а также наработка практики коллективных соглашений и договоров¹.

Таким образом, важнейшим условием обеспечения согласованности интересов между участниками социально-трудовых отношений является определение специальных механизмов, на основе которых можно достигнуть социальных и экономических целей развития предприятия.

Исходя из этого, актуальность исследования обусловлена тем, что огромное положительное влияние на развитие отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности, оказывает социальное партнерство, которое приводит к формированию организационных связей. Совершенствование системы регулирования данных отношений приводит к повышению эффективности функционирования экономики страны и улучшению благосостояния населения.

Проблеме социального партнерства в научной литературе уделяется достаточно большое внимание. В частности, эти вопросы получили разностороннее освещение в работах А. Михеева, А. Ляпанова, В. Кретицина, Л. Гордона, Л. Бунтовской, С. Бунтовского, А. Пихтелева, И. Новиковой, Л. Беззубко, Н. Товмы, Е. Вольской, Г. Черкасской, С. Испуловой, Е. Басинской и многих других авторов. Однако отдельные аспекты развития социально-партнерских отношений до сих пор остаются дискуссионными и требуют дальнейшего научно-теоретического осмысления.

Целью работы является анализ отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности на уровне национальной экономики и на уровне предприятия, а также разработка предложений по совершенствованию системы социального партнёрства для создания благоприятных условий труда, улучшения благосостояния населения и регулирования уровня занятости (на примере ООО «АВАНГАРД»).

¹ Сафонов В.А. Социальное партнерство / Сафонов В.А. М.: Юрайт, 2019. С. 115.

Объект выпускной квалификационной работы – организационно-экономические отношения, которые возникают между участниками социального партнерства на примере ООО «АВАНГАРД».

Предметом исследования выступает социальное партнерство как форма регулирования социально-трудовых отношений, обеспечивающая эффективную занятость.

Для достижения поставленной цели в работе поставлены следующие задачи:

- провести обзор научной литературы по заданной проблематике;
- рассмотреть теоретические основы социального партнерства как формы регулирования социально-трудовых отношений;
- проанализировать зарубежные модели социального партнерства;
- рассмотреть формы социального партнерства на всех уровнях функционирования национальной экономики;
- определить проблемы и перспективы развития социального партнерства в сфере занятости населения;
- выявить наиболее перспективные методики оценки развития социального партнерства в РФ;
- проанализировать финансово-экономические и социально-трудовые показатели ООО «АВАНГАРД»;
- выработать основные практические предложения и рекомендации по совершенствованию системы социального партнерства в ООО «АВАНГАРД»;
- рассчитать экономическую эффективность от предложенных мероприятий.

Основные методы исследований, которые были применены при выполнении данной работы, являются общенаучными методами. Это методы структурно-функциональный и системный, статистический анализ, ретроспективный анализ.

Информационная база исследований – ряд нормативно-правовых актов Трудового Кодекса Российской Федерации, аналитических, статистических материалов, которые содержит специализированная литература и различные базы данных, носящие аналитический и статистический характер.

Работа состоит из введения, четырех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

1 Теоретические основы социального партнерства как формы регулирования социально-трудовых отношений

1.1 Сущность социального партнерства: цели, задачи и субъекты социального партнерства

Как показывает исследование научной литературы, термин «социальное партнерство» не имеет однозначного толкования и определяется специалистами по-разному. Так, В.А. Михеев считает, что социальное партнерство – это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, которая способна обеспечить согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления достижения консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития².

А.В. Ляпанов понимает социальное партнерство как инструмент воздействия на рынок труда, в широком смысле представляющее собой систему отношений власти, бизнеса и общества³.

В.А. Кретинин и А.В. Колесников вносят в трехкомпонентную систему отношений «власть – бизнес – общество» еще один компонент – науку, считая, что в свете новых реалий времени необходимо сформировать новую модель социального партнерства, способствующую повышению эффективности государственного управления за счет активного привлечения научной составляющей⁴. Этим обуславливается необходимость использования в условиях приоритетности инновационного развития и модернизации экономики

² Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и практика / В.А. Михеев. М.: Экзамен, 2001. С. 24.

³ Ляпанов А.В. К проблеме развития социального партнерства в России / А.В. Ляпанов // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2014. С. 142.

⁴ Кретинин В.А. Стратегическое управление переводом экономики региона на инновационный путь развития / В.А. Кретинин // Региональная экономика: проблемы и перспективы. Владимир, 2008. №1. С. 41.

научных подходов в сфере практической реализации взаимодействия субъектов партнерских отношений.

По мнению Л.А. Гордона и В.В. Клопова, «социальное партнерство – это метод и механизм регулирования социально-трудовых отношений, разрешения противоречий между работниками и работодателями»⁵. Вряд ли можно согласиться с отождествлением понятий «метод» и «механизм», имеющих принципиальные отличия, однако рассмотрение социального партнерства как механизма цивилизованного взаимодействия между субъектами взаимоотношений в трудовой сфере позволяет определять те методы, средства, формы и технологии, практическое использование которых наиболее значимо для регулирования и стабилизации социально-трудовых отношений.

Как считает Л.Л. Бунтовская, «социальное партнерство в сфере трудовой деятельности представляет собой систему взаимоотношений между субъектами партнерства: работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, урегулированными нормами законодательства и направленными на достижение согласования интересов работников и работодателей по вопросам трудовых отношений»⁶.

Главная функция социального партнерства заключается в согласовании интересов всех субъектов трудовых отношений с помощью достижения компромисса и выработки договоренностей сторон путем социального взаимодействия.

Объектом социального партнерства выступают направления реализации социально-трудовой политики государства и отношения между участниками партнерства в сферах занятости, условий охраны и организации труда, установления и расширения социальных гарантий, оплаты труда, обеспечение участия трудовых коллективов в решении вопросов социального и производственного характера.

⁵ Гордон Л.А. Социальные эффекты и структура безработицы в России / Л.А. Гордон // Социологические исследования. 2000. № 1. С. 29.

⁶ Бунтовская Л.Л. Управление трудовыми конфликтами: теория и практика / Л.Л. Бунтовская. Донецк: ООО НПП Фолиант, 2017. С. 125.

Социальное партнерство можно представить, как систему взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и органами местного самоуправления (рисунок 1).

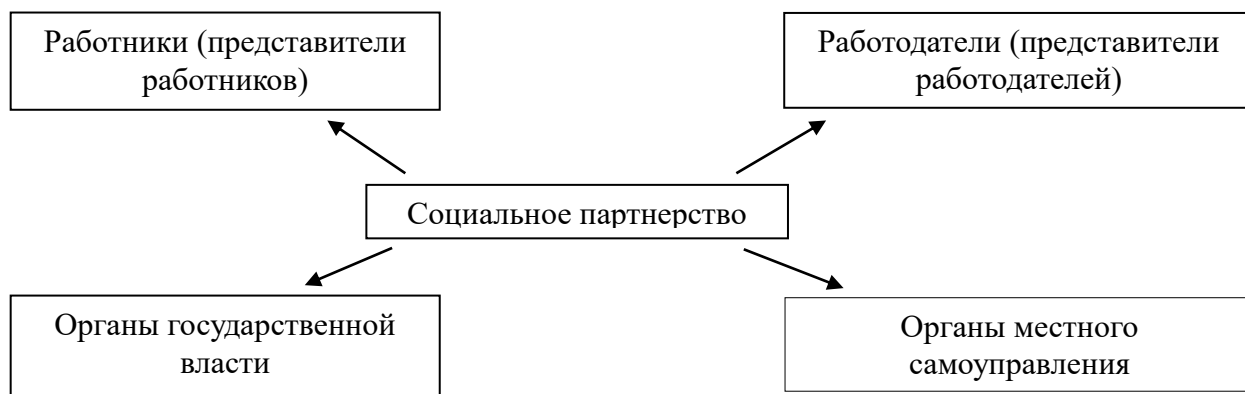


Рисунок 1 – Система взаимоотношений в социальном партнерстве

Субъектами социального партнерства как определенного типа социально-трудовых отношений являются собственники, предприниматели, профсоюзы, государство и наемные работники (рисунок 2).



Рисунок 2 – Субъекты социального партнерства

Социальное партнерство базируется на следующих основополагающих принципах:

- равноправие сторон (каждая из сторон может быть инициатором переговоров);
- уважение и учет интересов сторон (интересы сторон согласовываются в ходе переговоров);
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях (законодатель все больше вопросов отдает на усмотрение сторон в рамках договорных отношений);
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе (создаются специальные органы по содействию в урегулировании социально-трудовых отношений);
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (каждая из сторон, подписывающая договор или соглашение, обязана выполнять условия);
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств без принуждения и угроз);
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами (принимаемые обязательства должны быть выполнимыми);
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль над выполнением принятых коллективных договоров, соглашений (осуществляют органы надзора);
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (устанавливается административная ответственность);
- толерантность, компромисс, консенсус;
- социальный диалог, свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание соглашений и договоров, обязательность их исполнения.

Рассмотрим более подробно механизм социального партнерства.

Основными участниками социального партнерства выступают работодатели и работники. На практике их интересы представляют должностные лица, которые действуют от имени работников или работодателей.

В Трудовом Кодексе Российской Федерации дается определение понятия «работник», под которым понимается физическое лицо, которое заключает трудовой договор с работодателем, что приводит к возникновению трудовых отношений между работником и работодателем⁷.

Как уже было отмечено ранее, интересы работников в социальном партнерстве представляют уполномоченные должностные лица, к которым можно отнести профсоюзные организации, а также представители, которые выбираются работниками.

Интересы работодателей в социальном партнерстве могут представлять: физическое лицо, которое осуществляет руководство организацией; работодатель, если он выступает как ИП; лица, которые избираются работодателем.

На сегодняшний день в Российской Федерации основной формой данного взаимодействия между работниками и работодателем является коллективный договор. Основная цель данного договора – регулирование отношений, которые возникают между работниками и работодателем⁸. Предметом договора могут выступать: материальное вознаграждение за деятельность, которую осуществляют работники; социальное и пенсионное обеспечение; безопасность трудовой деятельности; продолжительность рабочего времени и т. д.

Под коллективным договором понимается правовой акт, который заключается между представителями работников и работодателями для регулирования отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности. Данный

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, Омега-Л, 2009. С. 200.

⁸ Бунтовская Л.Л. Управление трудовыми конфликтами: теория и практика / Л.Л. Бунтовская. Донецк: ООО НПП Фолиант, 2017. С. 24.

акт действует только в пределах организации. Условия, прописанные в данном договоре, должны выполняться всеми участниками договора. При этом данный акт может быть признан недействительным, если его положения нарушают трудовое законодательство.

Порядок заключения данных договоров прописывается в гл. 7 ТК РФ⁹.

Можно определить следующих участников договора:

- представитель работников;
- лицо, которое осуществляет руководство организацией.

Кроме того, в ТК РФ прописываются стадии заключения данных договоров. Во-первых, переговоры. Инициировать переговоры может как работодатель, так и представитель работников. Для проведения переговоров необходимо, чтобы одна из сторон отправила другой приглашение на проведение переговоров в письменном виде. Сторона, которая получает данное приглашение, должна отправить ответ в течение семи дней со дня получения данного приглашения. Переговоры начинаются через день после того, как сторона, которая инициировала переговоры, получает ответ от другой стороны.

Необходимым условием для разработки коллективного договора является создание комиссии, которая присутствует при проведении переговоров и является незаинтересованным органом.

Таким образом, в переговорах по условиям, которые будут прописаны в коллективном договоре, принимают участие:

- представители работодателя;
- представители работников;
- комиссия, состоящая из экспертов, которые приглашены остальными сторонами переговоров.

Лицам, которые участвуют в коллективных переговорах, гарантируется:

- покрытие расходов, которые несут участники переговоров;

⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, Омега-Л, 2009. С. 124.

- сохранение средней заработной платы;
- освобождение от трудовой деятельности на период переговоров.

При этом данный срок не должен превышать 3 месяца. В случае, если между участниками переговоров, возникают разногласия по каким-либо вопросам, они прописываются в специальном протоколе. Затем проводятся консультации и формируется примирительная комиссия для достижения компромисса между сторонами. Если согласие не будет достигнуто, то данный вопрос должен урегулировать выбранный посредник. Если основные условия, по которым должен быть составлен договор, согласованы между участниками, а мнения участников не совпадает только лишь по некоторым положениям, то необходимо подписать коллективный договор, а также составить протокол, в котором указываются основные вопросы, по которым не было достигнуто согласие. Подписание коллективного договора осуществляется в день окончания переговоров.

В коллективном договоре могут прописываться следующие аспекты отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности:

- дополнительные пособия;
- размер заработной платы;
- отдых сверх установленного;
- индексация оплаты труда;
- время отдыха;
- способ начисления заработной платы;
- доплаты;
- обучение персонала;
- высвобождение работников и т. д.

Коллективный договор действует в течение трех лет. Однако данный договор может быть продлен еще на такой же период.

Также важно отметить, что положения, прописанные в коллективном договоре, относятся ко всем работникам, которые осуществляют трудовую

деятельность в организации, а также ее структурные подразделениях. Договор продолжает действовать в случае, если изменяется название организации или меняется руководство. В случае ликвидации или реорганизации данный договор действует только в период изменений. Если меняется форма собственности организации, то данный договор распространяется на всех работников в течение трех месяцев с момента присвоения прав. Кроме того, важно отметить, что положения, прописанные в данном договоре, могут быть изменены в любой момент.

Под коллективным соглашением понимается регламентирующий правовой акт, который может иметь двухсторонний и трехсторонний порядок заключения. Данный правовой акт направлен на регулирование социально-трудовых и экономических отношений на федеральном, региональном и отраслевом уровнях¹⁰.

Условия, прописанные в данном соглашении, должны выполняться всеми участниками договора и определяются на основе согласования интересов каждой стороны. Содержание данного соглашения включает в себя вопросы, касающиеся:

- способа начисления заработной платы;
- продолжительности рабочего времени;
- время отдыха;
- безопасности трудовой деятельности;
- развития взаимодействия работников, работодателей и органов государственной власти.

Порядок заключения данных соглашений прописывается в гл. 47 Трудового кодекса РФ. При этом данный порядок схож с процедурой заключения трудового договора. Коллективное соглашение действует в течение трех лет. Однако, данное соглашение может быть продлено еще на такой же пери-

¹⁰ Смирнов О.В. Трудовое право / О.В. Смирнов. М.: Велби. 2007. С. 298.

од. Кроме того, изменение таких соглашений возможно только до подготовки проекта бюджета.

Положения коллективного соглашения должны соблюдаться: работниками; работодателями; органами государственной власти в рамках обязательств, прописанных в соглашении; работниками и работодателями, которые присоединились к данному соглашению. Если работодатель выходит из объединения, то он обязан выполнять все положения коллективного соглашения. Работодатель, который стал членом объединения в тот период, на который заключено данное соглашение, также должен соблюдать положения коллективного соглашения¹¹.

Рассмотренные виды правовых актов должны быть направлены в государственный орган по труду с целью внесения данных актов в журнал регистрации. Это необходимо сделать в течение недели после подписания актов. Однако, акты вступают в силу не с момента регистрации. Регистрация совершается для того, чтобы уполномоченные органы проверили все положения актов на соответствие трудового законодательства РФ. В случае, если какие-то условия актов будут нарушать положения трудового законодательства, они будут признаны недействительными.

Основной целью актов является регулирование отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности, предотвратить возникновение социальных конфликтов, а также создание благоприятных условий труда. Однако важно отметить, что социальное партнерство не всегда приводит к положительному изменению эффективности трудовой деятельности. Это связано с тем, что трудно достигнуть баланса между социальными и экономическими целями развития организации. Если рассматривать социальное партнерство с социальной точки зрения, то оно может стать одним из способов мотивации работников.

¹¹ Смирнов О.В. Трудовое право / О.В. Смирнов. М.: Велби. 2007. С. 305.

Таким образом, можно выделить основные формы социального партнерства¹²:

– коллективные переговоры при заключении коллективных договоров и соглашений;

– взаимные консультации (переговоры);

– участие работников и их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров;

– консультации и переговоры по реализации социальной и трудовой политики; согласование действий, направленных на удовлетворение интересов сторон; совместный контроль над выполнением достигнутых сторонами договоренностей.

Современное социальное партнерство предполагает новый тип мышления, в центре которого человек и общечеловеческие ценности. Приоритеты отдаются общенациональному согласию, а противоречия решаются не путем разрушающего противостояния, а при помощи созидательного консенсуса¹³.

1.2 Модели социального партнерства

В настоящее время существует несколько способов определения моделей социального партнерства, сложившихся в разных государствах и основанных на их экономических, социально-трудовых и этнических спецификах.

Стоит отметить основные модели, такие как классические модели би- и трипартизма, в которых количество субъектов социального взаимодействия и первостепенные механизмы их управления различны¹⁴.

Глобальные исследования показывают, что во взаимоотношениях со-

¹² Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и практика / В.А. Михеев. М.: Экзамен, 2001. С. 244.

¹³ Там же. С. 248.

¹⁴ Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: возможности и ограничения / В.Н. Якимец. М.: РОО «Содействие сотрудничеству ин-та им. Дж. Кеннана с учеными в области социальных и гуманитарных наук», 2001. С. 34.

циальных партнеров практически везде принимает участие государство, выполняя законодательную и экспертную функцию, однако уровень его участия в процессах взаимодействия в разных государствах различен¹⁵.

В тех странах, где роль государства в регулировании социально-трудовых отношений не является определяющей (Великобритания, Япония, США, Канада), партнерские отношения выстраиваются по принципу бипартизма, когда в договорном процессе участвуют две стороны: общенациональные профсоюзы как представители наемных работников и объединения работодателей, а государство берет на себя функцию содействия переговорному процессу между ними¹⁶.

Напротив, трипартизм предполагает непосредственное участие государства в процессе заключения договоров в качестве полноправной стороны. Такая модель получила широкое распространение в странах Европейского Союза – Швеции, Франции, Норвегии, Германии, Финляндии, Австрии и др., хотя в каждом государстве она имеет свои особенности. Так, например, в странах северной Европы (Финляндии, Швеции, Норвегии) договорное регулирование осуществляется на государственном, отраслевом и локальном уровнях, в то время как во Франции и Германии – только на отраслевом и региональном¹⁷.

Модель трипартизма, основанная на практике трехстороннего взаимодействия между государством, работодателями (их объединениями) и профсоюзами, представляющими интересы наемных работников, получила широкое распространение и в российской рыночной экономике. В рамках иных подходов к определению моделей социального партнерства наиболее интересными, с научной и практической точек зрения, являются следующие: согласительная, консервативно-либеральная и плюралистическая модели соци-

¹⁵ Калашников К.Н. Трудовые отношения в России: между партнерством и конфронтацией / К.Н. Калашников // Социологические исследования. 2017. № 4. С. 74.

¹⁶ Трудовое право России и стран Евросоюза. М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. с. 127.

¹⁷ Пихтелёв А.М. Социально-экономические концепции социального партнерства / А.М. Пихтелёв // Среднерусский Вестник общественных наук. 2017. № 1 (12). С. 74.

ального партнерства¹⁸.

В согласительной модели участниками партнерского взаимодействия являются три стороны – предприниматели, государство и профсоюзы. Такая модель характерна для Нидерландов, Скандинавии, Австралии¹⁹.

Консервативно-либеральная модель предполагает снижение роли профсоюзов и достаточно ярко проявляется во Франции.

В плюралистической модели социального партнерства сотрудничество сторон выводится на локальный уровень и предполагает децентрализацию договорного процесса, что характерно для предприятий Японии, Великобритании, Канады, США²⁰.

Несмотря на то, что профсоюз как представительный орган наемных работников всегда играл существенную роль в защите их трудовых прав, в последнее время его роль начала ослабевать, а количество членов профсоюзов – снижаться. Например, на протяжении 1996–2017 гг. количество членов профсоюзов уменьшилось в Израиле на 75,7 %, Чехии – 56,6 %, Польше – 45,7 %, Венгрии – 38 %, Франции – 31,2 %, Великобритании – 25,2 %²¹.

В России аналогичная проблема также существует. Согласно сводной статистической отчетности по профсоюзному членству и профсоюзным органам за 2019 г., на 1 января 2020 г. общая численность членов Профсоюза составила 677 461 человека, что по сравнению с 2018 г. на 44 061 человека меньше. В структуре Профсоюза – 6012 первичных профсоюзных организаций, что на 299 организаций меньше, чем в 2018 г., районных и городских – 395 организаций, что на 79 меньше по сравнению с 2018 г.²².

¹⁸ Товма, Н.А. Классификация моделей социального партнерства в развитых странах / Н.А. Товма [Электронный ресурс]. URL: http://www.rusnauka.com/16.NPRT_2009/Economics/46035.doc.ntm (дата обращения: 20.05.2020).

¹⁹ Трудовое право России и стран Евросоюза. М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. С. 127.

²⁰ Там же. С. 201.

²¹ Пихтелёв А.М. Социально-экономические концепции социального партнерства / А.М. Пихтелёв // Среднерусский Вестник общественных наук. 2017. № 1 (12). С. 72.

²² Официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.fnpr.ru/> (дата обращения: 20.05.2020).

В 1996 г. общая численность членов Профсоюза составляла около 45 млн человек (88,5 % лиц, работающих на предприятиях и в учреждениях разных форм собственности), т.е. каждый третий россиянин состоял в Профсоюзе. В 2020 г. лишь 1,5 % от данного количества людей остались состоять в Профсоюзах.

К числу причин, снижающих роль профсоюзов и количество членов профсоюзных организаций в РФ увеличение количества работников, не желающих платить профсоюзные взносы и вследствие этого не вступающих в профсоюз. Кроме того, часть работников переходит в сферу малого бизнеса, где профсоюзные организации практически отсутствуют. Безусловно, названные причины не исчерпывают перечень всех факторов, влияющих на сокращение профсоюзных организаций и число членов профсоюза, однако обозначают некоторые тенденции, проявляющиеся в современной России.

Так, в ходе опроса, проведенного ВЦИОМ, была выявлена высокая степень недоверия граждан России к профсоюзным организациям. При нарушении трудовых прав российские работники в первую очередь меняют место работы (7 %) и обращаются с проблемой к начальству (6 %). Лишь 2 % респондентов обращались в профсоюз или совет трудового коллектива²³.

В настоящее время с этим вопросом в России ситуация крайне сложная, по данным соцопросов только 8 % работающих доверяют данным организациям. Остальные же считают, что они созданы лишь для сбора профсоюзных взносов, но не выполняют обязанностей по защите трудящихся. Отсюда снижение численности профсоюзов и их членов. К работе профсоюзов россияне относятся скорее скептически: 53 % считают, что они не помогают защищать трудовые права. Кроме того, 82 % опрошенных считают, что профсоюзы в нашей стране не играют значительной роли.

²³ Профсоюзы сегодня [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). – URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9580> (дата обращения: 20.05.2020).

Согласно данным опросов ВЦИОМ, среди россиян выражен запрос на появление профсоюзов: 51 % наших сограждан говорят о необходимости работы профсоюзов в современной России. Каждый второй (52 %) опрошенный считает, что в современных условиях профсоюзы могут работать эффективно.

Уровень значимости профсоюзов в системе социального партнерства нуждается в регулярной работе, которая должна быть направлена на повышение самодостаточности и финансово-экономической независимости профсоюзов. В разрешении социально-трудовых конфликтов, возникающих в организациях, активное участие должны принимать работники профсоюзов, а также важность устранения их отстраненности от задач социального плана.

1.3 Регулирование и институционализация социально-трудовых отношений

Основная роль при осуществлении социальной политики отводится государству. Основной целью данной политики является обеспечение благоприятных условий жизнедеятельности населения и социальных прав.

Однако на сегодняшний день происходит смещение ключевой роли в сторону работодателей. Это связано с тем, что государство обладает ограниченными возможностями привлечения финансовых средств. Поэтому постепенно функция, которая заключается в обеспечении благосостояния населения, переходит от государства к другим экономическим субъектам. Если говорить о мероприятиях, которые осуществляются работодателями с целью социальной защиты сотрудников компании, то можно сказать, что данный процесс имеет определенные особенности, в основе которых лежит национальная специфика. При этом в настоящее время мнения многих экспертов по поводу влияния, которое оказывает корпоративная социальная ответственность на деятельность компании, разделились.

Одни считают, что реализация социальной политики работодателем приводит к увеличению дополнительных затрат, что в свою очередь оказывает отрицательное влияние на значение основных экономических показателей, на основе которых можно оценить эффективность деятельности компании²⁴.

Другие полагают, что деятельность, которую осуществляет работодатель для обеспечения социальных прав работников, оказывает положительное влияние на эффективность деятельности компании, так как работники являются основными ресурсами организации. А затраты на реализацию социальной политики – это инвестиции в данные ресурсы, одной из задач которой является стимулирование к трудовой деятельности²⁵.

Различие данных мнений основано на противопоставлении социальных и экономических целей. Поэтому в данном случае работодатель должен сам определять, какие цели будут основными при осуществлении деятельности и как обеспечить реализацию сразу двух целей. При этом определение основных направлений социальной политики, а также развитие государства в целом зависит от того, какие цели будут выбраны как приоритетные. Одной из основных проблем развития данной системы является то, что в законодательстве не прописывается определение понятия «социальная ответственность». Это влияет на возникновение трудностей при практической реализации. Данная проблема заключается в том, что не определяются основные принципы и положения социальной ответственности, поэтому непонятно, что именно должен делать работодатель в данном случае.

Анализ позволяет выделить следующие основные права, которые есть у работника²⁶: заключение договора между работником и работодателем и внесение в него корректировок; предоставление зоны, в которой работник будет осуществлять трудовую деятельность; получение заработной платы за

²⁴ Гибало Н.П. Трудовая трансформация экономической динамики / Н.П. Гибало // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2009. Т. 15. №3. С. 9.

²⁵ Рязанцева М.В. Анализ используемого инструментария трудоустройства и профориентации молодежи в развитых странах в связи с актуальным состоянием российского рынка труда / М.В. Рязанцева // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2016. № 5. С. 69.

²⁶ Трудовое право России: Учебник. М.: НИЦ ИНФРА-М: Контракт, 2013. VIII. С. 445.

осуществление трудовой деятельности; обеспечение безопасности труда; право на отдых; обучение, переквалификация, повышение квалификации; получение полной информации о соответствии рабочего места стандартам; право на участие в профессиональных союзах; право на участие в управленческой деятельности; возмещение причиненного вреда; обязательное социальное страхование.

Рассмотрим некоторые права работников более подробно.

Одним из важнейших прав из всех вышеперечисленных является право на создание и вступление в профсоюзы. Основной целью профессиональных союзов является защита интересов работников, которые являются членами данной организации. В основе возникновения данного права лежат положения, прописанные в ФЗ от 8.12.1995 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»²⁷. В данном нормативно-правовом акте определяется, что все граждане РФ, возраст которых превышает 14 лет, могут создавать или вступать в профсоюзные организации. В основе данной организации лежит членство участников, которые состоят в профсоюзной организации, деятельность которой направлена на реализацию соответствующих целей и задач, основной из которых является защита прав работников.

Еще одним немаловажным правом работника является участие в управленческой деятельности. Кроме того, на основе данного права происходит формирование инструментов, с помощью которых обеспечивается согласование между работниками и работодателем. Данное направление деятельности прописывается в ст. 27, ст. 52 и ст. 53 ТК РФ.

Можно выделить возможные формы участия в управлении:

– принятие решений на основе мнения, которое высказано органом, который представляет интересы работников;

²⁷ Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения 20.05.2020).

– консультирование, которое осуществляется данным органом, по вопросам, касающимся изменения в деятельности организации или внесения корректировок в локальные акты;

– информирование работодателем работников о различных изменениях, которые могут отразиться на его интересах;

– проведение деловых переговоров, на которых работодатель и работник обсуждают различные аспекты деятельности компании, а работник может предложить способы совершенствования организации и сделать другие предложения.

Право участия в управлении реализуется при заключении договора, участниками которого выступают работодатель и представитель работника; при выставлении определенных требований при возникновении разногласий между работниками и работодателем; при проведении собрания, на котором решается провести забастовку из-за споров с работодателем и т. д.

Под защитой прав работника понимается совокупность мероприятий, которые осуществляются органами государственной власти или профсоюзными организациями с целью предупреждения незаконных действий, совершаемых работодателем, а также устранения последствий в случае появления таких правонарушений²⁸. Основной формой разрешения данных ситуаций является привлечение работодателя к ответственности. Кроме того, в ст. 142 ТК РФ прописывается, что работник может прекратить осуществление своей трудовой деятельности, если работодатель задерживает заработную плату на срок более 15 дней.

В ТК РФ основным мероприятием по защите прав, а также основным аспектам данного понятия посвящен XIII раздел. Также здесь определяются основные этапы защиты прав работника:

– мероприятия, направленные на предупреждение возникновения правонарушений;

²⁸ Корпоративная социальная ответственность: учебник. М.: КНОРУС, 2016. С. 302.

– рассмотрение совершенного действия, нарушающего трудовое право работника;

– восстановление прав работников;

– ответственность за нарушение трудового права.

Важно отметить, что способы, с помощью которых осуществляется защита интересов и прав работников, обеспечивают соблюдение трудового законодательства.

Выделяют следующие виды ответственности, которые несут участники трудовых отношений за правонарушения: дисциплинарная; материальная; административная; уголовная (данную ответственность несет работодатель в случае нарушения должностных полномочий).

Одним из важнейших органов, занимающимся надзором и контролем над соблюдением прав работников является профсоюз. Основной функцией профсоюзных организаций является защитная функция, которая заключается в осуществлении деятельности по защите прав и интересов работников²⁹. Также важно отметить, что профсоюзные организации реализуют данную функцию по различным направлениям воздействия на трудовые отношения на основе правовых норм:

– утверждение и изменение трудового законодательства или нормативных актов организации. Данные изменения должны вноситься на основе учета мнения профсоюзных организаций;

– консультирование с профсоюзной организацией по вопросам применения положений, прописанных в трудовом законодательстве, при принятии различных решений;

– обеспечение определенных условий, на основе которых профсоюзные организации и ее члены осуществляют свою деятельность;

²⁹ Фрик О.В. Общественные организации и их роль в регулировании регионального социально-экономического развития / О.В. Фрик // Actual Problems of State and Local Government. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления:(published in Russian). Hamburg: Anchor Academic Publishing, 2018. С. 270.

– помощь при осуществлении работниками действий по защите прав и интересов в сфере труда. Сюда можно отнести помощь, которую оказывают профсоюзные организации для устранения конфликтов между работниками и работодателем, а также для восстановления прав;

– при защите прав и интересов работников в судебном порядке при привлечении к ответственности лица, действия которого повлекли за собой нарушение трудовых прав³⁰.

Для осуществления контрольной функции, которая заключается в контроле над тем, чтобы все участники трудовых отношений соблюдали положения, прописанные в трудовом законодательстве, профсоюзными организациями создаются трудовые инспекции³¹.

В основе регулирования ответственности юридического или физического лица, которое подписывает с работником трудовой договор, лежат следующие нормативно-правовые акты: стандарты, разработанные международными организациями; российские нормативно-правовые акты; локальные акты; правовые акты, которые лежат в основе регулирования отношений между работником и работодателем; внутренние стандарты КСО.

В ГД ООН прописываются основные задачи бизнеса в сфере КСО:

- 1) устранение дискриминации в сфере занятости;
- 2) устранение трудовой деятельности, которая осуществляется на основе применения наказания или угроз;
- 3) ликвидация эксплуатации детского труда;
- 4) развитие системы коллективных договоров.

При этом реализация данных задач не является принудительной деятельностью, а должна осуществляться на добровольных началах. Более того, в «Глобальной инициативе по отчетности» говорится о том, что данное руко-

³⁰ Калашников К.Н. Трудовые отношения в России: между партнерством и конфронтацией / К.Н. Калашников // Социологические исследования. 2017. № 4. С. 74.

³¹ Низамутдинова Э.Р. Перспективы развития профсоюзного движения в России / Э.Р. Низамутдинова [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2015/02/9608> (дата обращения: 20.05.2020).

водство должно реализовываться с рассмотренными положениями Глобального договора, что позволит достичь максимально возможных результатов.

В настоящее время во многих субъектах РФ разрабатываются и утверждаются нормативно-правовые акты, которые лежат в основе регулирования социальной ответственности организации. Так, например, Губернатор Алтайского края подписал Указ «О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края» от 12.03.2018 № 2210. В данном документе определяются признаки, на основе которых работодателя можно назвать социально ответственным. Основным является то, что деятельность, которую осуществляет организация, должна быть направлена на обеспечение повышения благосостояния работника, создание благоприятных условий труда, новых рабочих мест. Также здесь определены дополнительные критерии, по которым можно отнести работодателя к данной категории:

1. Соблюдение требований по охране труда.
2. Своевременная и достойная оплата труда.
3. Соблюдений нормативно-правовых актов, которые регулируют отношения между работником и работодателем.
4. Сотрудничество и постоянный диалог между работниками и работодателем.
5. Соблюдение налогового и пенсионного законодательства.

Таким образом, можно сделать вывод, что данный Указ требует внесения изменений, так как в нем не полностью отражаются права работника. При этом в случае, если работодатель не будет способствовать реализации данных прав, то к нему будут применены меры государственного принуждения. Кроме того, важно отметить, что в основе регулирования рассматриваемого понятия в организации лежат акты, которые заключаются между работодателем и лицом, которое представляет интересы работников.

Реализация социальной ответственности на территории РФ основана на положениях, прописанных в соответствующих кодексах, к которым мож-

но отнести: российские кодексы, европейские кодексы, международные кодексы.

Таким образом, необходимость реализации социальной ответственности связана, как с интересами общества, так и с интересами работодателя. А также обосновывается необходимость в разработке эффективного законодательства и контроля над его исполнением со стороны государства.

Одним из важнейших условий развития национальной экономики, а также отношений между людьми, которые возникают в ходе трудовой деятельности, является разработка эффективного законодательства, на основе которого будет регулироваться данная сфера деятельности. При этом в настоящее время данный вопрос рассматривается с точки зрения методологии. Регулирование отношений, которые возникают между участниками трудовой деятельности, может осуществляться на основе заключения правовых актов между работодателем и лицом, которое представляет интересы работников, а также на основе трудового договора (ст. 9 ТК РФ).

Е. Садовая в своей работе отмечает, что для эффективного регулирования отношений между работником и работодателем необходимо использование принципа согласования интересов, а также консультации для принятия компромисса между всеми участниками трудовой деятельности³². Последний принцип способствует решению многих проблем, которые возникают между работником и работодателем, а также способствуют повышению эффективности деятельности организации. Разработка эффективного законодательства, на основе которого осуществляется регулирование отношений между работником и работодателем, по значимости не уступает вопросам, связанным с подбором, обучением и повышением квалификации персонала. Использование данных принципов пока не распространено в РФ.

Можно выделить следующие группы предметов отношений и взаимодействий, возникающих в ходе трудовой деятельности:

³² Садовая Е.С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России) / Е.С. Садовая. М.: ИМЭМО РАН, 2013. С. 154.

- регулирование занятости населения;
- регулирование отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности и направленных на повышение эффективности данной деятельности;
- регулирование различных вопросов и отношений, связанных с оплатой труда³³.

В основе эффективного регулирования различных аспектов отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности, лежит социальное партнерство. Многие экономисты говорят о том, что на сегодняшний день происходит активная разработка корректировок в законодательстве для согласования интересов политики, проводимой государством и различными экономическими субъектами. При этом в основе вносимых изменений лежит развитие отношений и взаимодействия, возникающих в ходе трудовой деятельности, при согласовании государственных интересов и интересов различных экономических субъектов³⁴. Социальное партнерство служит для успешного функционирования и развития социально-трудовых отношений, возникающих на основе договора. При этом оно имеет множество различий по сравнению с традиционными договорными отношениями. Основным отличием является согласованность интересов работодателя и работника. При этом социальное партнерство является фактором, который оказывает положительное влияние на развитие социально-трудовых отношений. Теория социального партнерства противостоит положению об идеологии классовой борьбы³⁵.

Несмотря на все положительные аспекты социального партнерства, оно не может лежать в основе регулирования отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности. Э. Соболев отмечает, что существует множество факторов, которые отрицательно влияют на развитие социального партнерства. На основе социального партнерства происходит управление и коорди-

³³ Гордон Л.А. Социальные эффекты и структура безработицы в России / Л.А. Гордон // Социологические исследования. 2000. № 1. С. 24.

³⁴ Бунтовская Л.Л. Управление трудовыми конфликтами: теория и практика / Л.Л. Бунтовская. Донецк: ООО НПП Фолиант, 2017. С. 200.

³⁵ Гибало Н.П. Трудовая трансформация экономической динамики / Н.П. Гибало // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2009. Т. 15. №3. С. 9.

нация общих процессов, которые происходят в ходе осуществления социально-экономических отношений. При этом положительное влияние на эффективность социального партнерства как способа регулирования социально-экономических отношений может оказать создание системы защиты персонала, которая способствовала бы справедливому распределению ресурсов между различными группами населения. Созданием такой системы должны заниматься государственные органы власти.

Так, например, органы государственной власти самостоятельно занимались разработкой концепции, на основе которой определялись основные направления социально-экономического развития РФ, без учета мнения профсоюзных организаций. Это говорит о том, что на сегодняшний день еще не налажено взаимодействие между органами государственной власти и органами, деятельность которых направлена на регулирование отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности. Таким образом, можно сказать, что для развития экономики государства необходимо взаимодействие всех субъектов системы хозяйствования. При этом основе регулирования, которое осуществляется государством, должны лежать различные механизмы, реализация которых позволяет оказывать положительное влияние на показатели эффективности трудовой деятельности. Исходя из этого, необходимо внесение корректировок в действующее законодательство³⁶.

Можно выделить следующие основные составляющие эффективности социального партнерства³⁷:

- законодательство, на основе которого осуществляется регулирование отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности;
- договор, который заключается между работником и работодателем;
- законные права работника;

³⁶ Ляпанов А.В. К проблеме развития социального партнерства в России /А.В. Ляпанов // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2014. № 1. С. 143.

³⁷ Матвеева А.А. Социальное партнерство: цель или средство / А.А. Матвеева. Казань: Бук. 2016. С. 179.

– полнота охвата всех субъектов социального партнерство.

Для положительного изменения показателей, на основе которых можно оценить удовлетворенность работников деятельностью, которую они осуществляют, необходимо применение данных соглашений на всех уровнях. Это окажет положительное влияние на эффективность политики в области оплаты труда, степень напряженности, повышение квалификации персонала и т. д.

В настоящее время многие организации для повышения эффективности регулирования системы отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности, применяют эффективный трудовой договор, основной целью которого является согласование интересов сторон данного договора. В таком контракте определяются показатели деятельности трудовой деятельности работника, на основе которых можно ее оценить для определения заработной платы работника. Кроме того, заключение трудового договора необходимо для управления персоналом, но при этом не означает, что работодатель владеет трудовыми способностями работника³⁸.

Исходя из этого, можно определить проблему, которая заключается в невозможности использования эффективного трудового договора для осуществления регулирования отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности. В последнее время наблюдается также тенденция развития системы анализа данных, которые были получены в результате обмена мнениями между работодателями и лицом, представляющим интересы работников. Так, например, на сегодняшний день для повышения эффективности отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности, необходима информация по следующим аспектам:

- профсоюзным организациям;
- способам регулирования оплаты труда, которые прописываются в актах, заключаемых между работодателями и представителями работников;

³⁸ Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и практика / В.А. Михеев. М.: Экзамен, 2001. С. 26.

– потенциальным возможностям организации.

Определим основные показатели, на основе которых можно определить аспекты деятельности, связанные с регулированием отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности:

- количество нарушений нормативно-правовых актов, на основе которых осуществляется регулирование социально-трудовых отношений;
- количество обращений в комиссии по трудовым спорам;
- количество предприятий, использующих коллективные договоры;
- величина средней заработной платы;
- количество членов профсоюзных организаций, которые принимают участие в переговорах с работодателем.

Таким образом, выявлена необходимость использования всех инструментов взаимодействия сторон трудового процесса, с помощью которых будет осуществляться регулирование отношений, вопросов и конфликтов, возникающих в ходе трудовой деятельности.

1.4 Опыт зарубежных стран в системе социального партнерства

Для исследования различных систем социального партнерства в зарубежных странах были выбраны страны, которые имеют разные типы экономик, рынков труда и направления социальных политик. Это сделано для того, чтобы определить особенности социального партнерства и его функционирования в различных условиях.

Все типы и характеристики современных моделей социального партнерства отражены в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристика современных моделей социального партнерства

Характеристика	Типы моделей социального партнерства			
	Немецкая	Американская	Скандинавская	Голландская
Страна с данным типом модели социального партнерства	Германия, Австрия	США, Япония, Великобритания, Китай	Норвегия, Финляндия, Швеция, Швейцария	Нидерланды, Дания
Цель социального партнерства	Двухсторонняя ответственность предпринимательства и государства в формировании социальной стабильности	Действия, направленные на рост экономики страны и на предотвращение кризиса	Содействие социальной стабильности и социальной защищенности	Действия, направленные на рост экономики страны
Уровень налогообложения	Высокий	Низкий	Самый высокий	Средний
Источник финансирования	Страховые взносы	Субвенции, дотации	Субвенции, дотации	Доходы налогового бюджета

В США самой крупной организацией, которая объединяет около 60 профсоюзных организаций, является AFL-CIO. В данную организацию входит более 12 млн. работников. Основным отличием модели США является то, что в данном случае заключается небольшое количество коллективных договоров между работодателями и представителями работников. Однако, размер заработной платы работников, которые не вступают в данные организации, более низкий по сравнению с теми, кто является членами профсоюзных организаций. Кроме того, такие сотрудники имеют меньше льгот. Разли-

чие в заработной плате составляет около 30 %³⁹. Помимо этого, работники, которые состоят в профсоюзных организациях, имеют следующие преимущества перед остальными работниками:

- большие шансы на получение корпоративной пенсии;
- страховое обеспечение по обязательному медицинскому страхованию.

На рисунке 3 представлены различия доходов работников, которые являются членами профсоюзных организаций, и работников, не вступивших в данные организации.

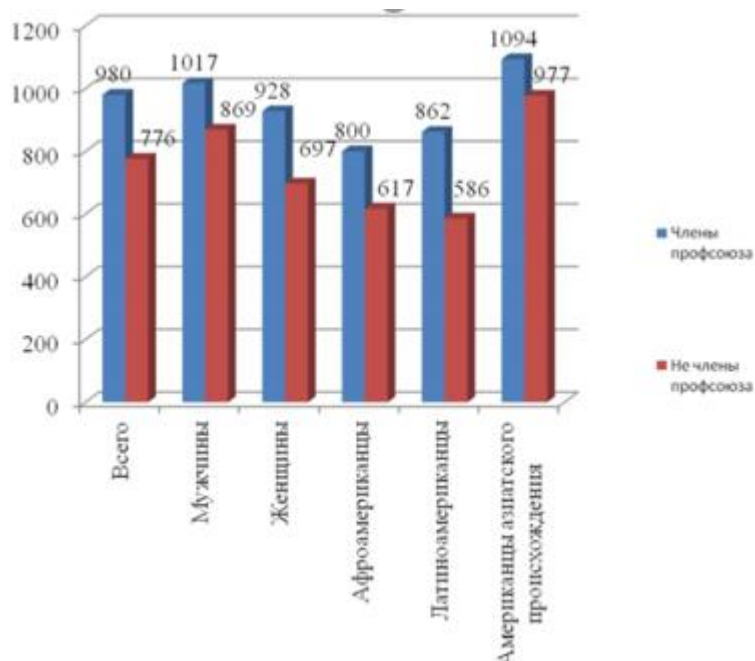


Рисунок 3 – Различия в доходах работников США, являющихся и не являющихся членами профсоюзов (долларов)

Важнейшей задачей деятельности, которую осуществляют профсоюзные организации США, является обеспечение занятости населения независимо от возникновения различных факторов, которые могут оказывать негативное влияние и привести к увеличению уровня безработицы в стране. Кроме того, профсоюзные организации способствуют переобучению, что позво-

³⁹ Фрик О.В. Общественные организации и их роль в регулировании регионального социально-экономического развития / О.В. Фрик. 2018. С. 268.

ляет гражданам, потерявшим работу, освоить новую профессию⁴⁰. Можно выделить следующие преимущества переобучения:

- повышение удовлетворенности трудовой деятельности;
- повышение эффективности трудовой деятельности;
- повышение квалификации персонала.

В 2018 г. Торговой палатой были определены следующие основные задачи деятельности:

- обеспечение увеличения количества рабочих мест;
- содействие росту благосостояния;
- стимулирование увеличения доходов, получаемых населением⁴¹.

Далее подробно рассмотрим опыт Китая. Здесь основной профсоюзной организацией является ВФП, которая объединяет более трех млн организаций. В ней состоит более 80 % всего занятого населения. Численность профсоюзной организации составляет практически 300 млн человек⁴². Деятельность, которую осуществляет данная организация, контролируется государственными органами власти. Однако, даже несмотря на то, что большая часть населения страны состоит в профсоюзных организациях, данные организации не влияют на регулирование отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности. Основная роль, которую играют профсоюзные организации в социально-трудовых отношениях, схожа с функцией западных организаций⁴³. Это связано, прежде всего, с тем, что финансирование деятельности, которую осуществляет данная профсоюзная организация, происходит из государственного бюджета. Кроме того, в Китае не существует профсоюзных

⁴⁰ EU Policy Environment [Электронный ресурс]. – URL: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EU_policy_environment_EN (дата обращения: 15.05.2020).

⁴¹ Низамутдинова Э.Р., Рабцевич А.А. Перспективы развития профсоюзного движения в России [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2015/02/9608> (дата обращения: 20.05.2020).

⁴² Товма Н.А. Классификация моделей социального партнерства в развитых странах / Н.А. Товма [Электронный ресурс] URL: http://www.rusnauka.com/16.NPRT_2009/Economics/46035.doc.ntm (дата обращения: 20.05.2020).

⁴³ Там же.

организаций, которые являются независимыми от государства. Деятельность профсоюзных организаций включает в себя следующие направления:

- осуществление мероприятий, направленных на обеспечение эффективной занятости;
- участие в создании инструментов, которые способствуют нормализации темпов роста оплаты труда;
- оказание помощи членам профсоюзной организации, которые являются индивидуальными предпринимателями⁴⁴.

По данным на 2018 г., доля экономически активного населения составляет около 70 %, а уровень занятости – 68 %⁴⁵. Кроме того, около 40 % организаций для регулирования социально-трудовых отношений используют коллективные соглашения.

Деятельность профсоюзных организаций включает: оказание правовой помощи; обучение и переобучение работников; информирование работников о различных изменениях законодательства, регулирующего социально-трудовые отношения; урегулирование споров в компании.

В странах Европы системы социального партнерства наиболее развиты по сравнению с другими государствами. В основе социального партнерства лежит взаимодействие государства, работодателей и работников. Кроме того, именно данные страны успешно применяют на практике принципы социальной ответственности. Это подтверждает тот факт, что именно здесь были созданы основные модели КСО⁴⁶, которая различается в каждой стране на основе таких характеристик, как тип системы производственных отношений;

⁴⁴ Сектор малого и среднего предпринимательства: Россия и мир [Электронный ресурс]. URL: <http://stolypin.institute/novosti/sector-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-rossiya-i-mir/> (дата обращения: 20.05.2020).

⁴⁵ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 20.05.2020).

⁴⁶ Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения 20.05.2020).

методы, на основе которых осуществляется государственное регулирование; институты гражданского общества⁴⁷.

Можно выделить следующие правовые документы, которые лежат в основе регулирования взаимодействия участников социального партнерства:

- Конвенция Международной организации труда (МОТ);
- Конституции и нормативно-правовые акты, принятые на территории стран, являющихся членами Европейского союза.

Основной целью профсоюзных организаций является защита интересов работников. При этом в каждой стране, которая является членом Европейского союза, роль профсоюзных организаций различна. Так, например, в Германии и Финляндии профсоюзные организации играют важнейшую роль в регулировании социально-трудовых отношений. А во Франции все проблемы, возникающие в системе трудовых отношений, профсоюзными организациями решаются на основе организации забастовок. Именно данные организации инициаторами временных остановок рабочего процесса. В некоторых странах роль профсоюзных организаций незначительна⁴⁸.

Теперь рассмотрим опыт Германии, так как именно здесь наиболее успешно развивается система социального партнерства, которое характеризуется согласованием интересов между участниками трудовых отношений. При этом профсоюзные организации всегда идут на компромисс и уступают при осуществлении различных изменений, которые влияют на развитие экономики государства, которые могут привести к росту безработицы. Однако компании не переступают установленные границы. Главное профсоюзной организацией в стране является DGB, в состав которой входят шестнадцать организаций, членами которых являются более 6,5 млн работников. Важнейшей задачей деятельности данной организации является развитие социально-трудовых отношений. В настоящее время DGB – это одна из самых больших

⁴⁷ Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: возможности и ограничения / В.Н. Якимец. 2001. С. 16.

⁴⁸ Трудовое право России и стран Евросоюза. М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. С. 127.

профсоюзных ассоциаций в мире⁴⁹. Основными направлениями деятельности профсоюзных организаций являются:

– влияние на образование, которое получают учащиеся. Данное направление реализуется на основе двойной системы образования, которая предполагает одновременное обучение в образовательном учреждении и прохождение практики на предприятии;

– воздействие на приоритетные направления подготовки.

Кроме того, важно отметить, что процесс определения направлений совершенствования профессиональной подготовки кадров основан на учете мнений всех участников системы социального партнерства, которые также принимают участие в разработке обязательных требований обучения⁵⁰. Как уже говорилось ранее, на сегодняшний день большинство учащихся обучаются именно по данной системе. В результате обучения выпускники не только получают теоретические знания для осуществления трудовой деятельности, но и проходят практический курс. При этом учащиеся проходят практику только в свободное от обучения время. Помимо этого, любая профсоюзная организация может воздействовать на определение направлений подготовки обучающихся и содержание профессиональной подготовки. Исходя из этого, все программы, на основе которых осуществляется образовательный процесс в Германии, разрабатываются на основе учета мнения профсоюзных организаций⁵¹. Еще одна особенность немецкой системы профсоюзов заключается в том, что вместо добровольных объединений работников существует представитель профсоюзной организации, который является членом совещательного органа предприятия. Основной целью данного органа является повышение эффективности взаимодействия между работниками и работодателями. При этом совещательный орган не может быть инициатором забастовок, так как его деятельность связана с осуществлением интересов

⁴⁹ Бунтовская Л.Л. Управление трудовыми конфликтами: теория и практика / Л.Л. Бунтовская. Донецк: ООО НПП Фолиант, 2017. С. 254.

⁵⁰ Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: возможности и ограничения / В.Н. Якимец. С. 20.

⁵¹ Гордон Л.А. Социальные эффекты и структура безработицы в России / Л.А. Гордон. 2000. № 1. С. 24–34.

всей компании, а не отдельных категорий. Данные органы есть во всех компаниях Германии.

Также в некоторых европейских странах профсоюзные организации играют незначительную роль в регулировании социально-трудовых отношений. Для осуществления данной функции формируется специальная форма, на основе которых работники могут принимать участие в управленческой деятельности компании. Основными особенностями данной формы являются⁵²:

- работники могут принимать участие в заседаниях органа управления компанией;
- работники могут принимать участие в управленческой деятельности компании в рамках осуществления своей основной деятельности;
- работники принимают участие в прибыли предприятия.

Необходимость использования социального партнерства заключается в том, что данная система взаимодействия оказывает положительное влияние на эффективность трудовой деятельности.

Еще одним участником данного партнерства выступают лица, которые представляют интересы бизнеса. При этом данные представители также создают различные объединения, которые различаются в зависимости от функций, на выполнение которых направлена их деятельность. В данном случае выделяют следующие виды функций: экономические и социально-трудовые.

Для более тщательного изучения применения социального партнерства в сфере образования необходимо проанализировать опыт стран, входящих в состав Европейского союза, так как именно здесь данная практика реализуется наиболее успешно. На сегодняшний день возникает необходимость постоянного обучения персонала в связи с обновлением технологий, которые используются в компании⁵³. Именно в этом заключается актуальность социального партнерства в сфере образования.

⁵² Трудовое право России и стран Евросоюза. М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. С. 127.

⁵³ Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и практика / В.А. Михеев. М.: Экзамен, 2001. С. 36.

При этом основными участниками здесь выступают образовательные учреждения и предприниматели, которые играют в данном случае важнейшую роль, так как являются потенциальными работодателями.

Определим основные функции бизнеса в данной сфере⁵⁴:

- принимает участие при создании профессиональных стандартов;
- определяет основные направления профессионального образования;
- принимает участие при формировании программ, на основе которых осуществляется процесс образования;
- определяет стандарты оценки уровня знаний обучающихся;
- финансирует определенные направления образовательной деятельности, а также контролирует исполнение обязательств.

Основная форма взаимодействия бизнеса и образовательных учреждений в странах, которые являются членами Европейского союза, – это создание специальных органов социального партнерства на различных уровнях. Основными задачами данных органов являются⁵⁵:

- разработка профессиональных стандартов;
- разработка квалификационных требований;
- создание программ, на основе которых осуществляется процесс образования;
- постоянный анализ рынка труда;
- определение наиболее востребованных профессий.

Однако в настоящее время в РФ не до конца осознано значение и роль социального партнерства в сфере образования и практически не применяется на практике⁵⁶. В связи с этим необходимо обратить внимание на следующие направления деятельности:

⁵⁴ Савина Т.Н. Критерии оценки социально ответственного поведения бизнеса (теория, методология, практика) / Т.Н. Савина. Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2017. С.159.

⁵⁵ Трудовое право России и стран Евросоюза. ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. С. 127.

⁵⁶ Савина Т.Н. Критерии оценки социально ответственного поведения бизнеса (теория, методология, практика) / Т.Н. Савина. Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2017. С. 126.

- бизнес должен принимать большее участие при разработке профессиональных стандартов и квалификационных требований;
- необходимо разработать эффективные инструменты, которые бы способствовали развитию социального партнерства в сфере образования;
- необходимо разработать меры, направленные на расширения участия образовательных учреждений в процессе переобучения и переквалификации персонала.

Поводя итог проведенного анализа моделей социального партнерства в зарубежных странах, можно утверждать, что в ряде западных странах значительную роль в регулировании социально-трудовых отношений занимают профсоюзы и государство, исторически сложились глубокие традиции социального партнерства. Практика применения правовой базы трудовых отношений последние десятилетия остается стабильной, что дало возможность достоверно квалифицировать взаимодействия между работодателями, работниками и государством как социальное партнерство. Опыт зарубежных стран говорит о том, что для успешной реализации социально-трудовых и экономических преобразований важен постоянный контроль, формирование и развитие системы социального партнерства как на государственном уровне, так и на уровне предприятий.

2 Социальное партнерство в условиях современного этапа социально-экономического развития России

2.1 Формы социального партнерства на всех уровнях экономического взаимодействия

Одним из органов социального партнерства являются комиссии, которые создаются для регулирования отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности, а также для осуществления контрольной функции, которая заключается в контроле над выполнением положений, прописанных в коллективных договорах и соглашениях всеми участниками данных документов. Данная организация формируется по согласованию сторон коллективных соглашений и договоров и выполняет необходимые функции в пределах наделенных полномочий. Кроме того, на государственном уровне также создается такая комиссия, которая получила название трехсторонняя комиссия, которая осуществляет свою деятельность на основе Федерального закона от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»⁵⁷. В состав данной комиссии могут входить:

- Правительство РФ;
- представители профсоюзных организаций;
- представители объединений работодателей.

Также данные комиссии могут создаваться в субъектах РФ. В основе их деятельности лежат законы, действующие на территории соответствующих субъектов. Так, например, деятельность трехсторонней комиссии города Москвы осуществляется на основе ст. 10 Закона г. Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве».

⁵⁷ Федеральный закон Российской Федерации от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22938/ (дата обращения 20.05.2020).

Данные комиссии также создаются на территориальном уровне. В основе их деятельности также лежат законы, действующие на территории соответствующего субъекта РФ, а также положения о комиссиях⁵⁸.

На отраслевом уровне также создаются комиссии, которые регулируют отношения, в ходе трудовой деятельности. Таким образом, можно сказать, что такие комиссии образуются на всех уровнях.

В организациях могут создаваться комиссии, задачами которых являются: проведение переговоров; подготовка проекта данных актов; заключение коллективных соглашений или договоров.

Рассмотрим основные формы социального партнерства в РФ.

Переговоры, которые проводятся между представителями работников и работодателей с целью заключения коллективного договора. Основными задачами рассматриваемой формы взаимодействия являются создание благоприятных условий трудовой деятельности, а также развитие человека как субъекта предметной деятельности⁵⁹. Такая форма социального партнерства осуществляется на всех уровнях специально сформированными комиссиями. На федеральном уровне данную деятельность реализует РТК на основе ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Данная организация проводит консультации по следующим вопросам:

- внесения изменений в нормативно-правовые акты, на основе которых регулируются отношения, возникающие в ходе трудовой деятельности;
- разработки трудового законодательства;
- разработки социальной политики и определения ее приоритетных направлений.

Проведением консультаций также занимаются комиссии, которые созданы на территории определенных субъектов РФ. На локальном уровне кон-

⁵⁸ Калашников К.Н. Трудовые отношения в России: между партнерством и конфронтацией / К.Н. Калашников // Социологические исследования. 2017. № 4. С. 73.

⁵⁹ Права человека и правовое социальное государство в России. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. С. 358.

сультации являются одной из форм участия работников в управленческой деятельности организации. Так, например, консультации осуществляются в ходе процесса регулирования отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности. Участие работников в управленческой деятельности может реализовываться только на локальном уровне. Основной задачей реализации данной формы сотрудничества является то, что работник получает возможность оказывать влияние на решения, которые принимаются руководством организации. Примером формой такого участия является получение информации от руководства по следующим вопросам:

- изменения трудовых условий;
- изменения условий договора, который заключается между работником и работодателем;
- обучения и повышения квалификации;
- ликвидации организации.

Вся информация по данным вопросам должна быть передана лицам, которые представляют интересы работников. Урегулирование разногласий, возникающих между работниками и работодателями, осуществляется на основе внесудебной примирительной процедуры, которая включает в себя:

- формирование специальной комиссии;
- выбор представителей от работников и работодателя;
- формирование трудового арбитража;
- осуществление переговоров.

Названные составляющие примирительной процедуры является формой взаимодействия работников и работодателей с целью разрешения возникающих конфликтов. Кроме вышеперечисленных форм существуют следующие:

- формирование совещательных и координационных органов;
- участие основных участников социального партнерства в управлении внебюджетными фондами;

– учет мнения представителей работников.

В основе деятельности координационных органов лежит ст. 20 Закона о занятости населения⁶⁰. В данном законе прописывается задача, которую выполняют данные органы. Основной задачей их деятельности является выработка единого мнения по выбору основных направления политики занятости. В состав координационных органов входят: представители работодателей; представители работников; представители различных государственных органов; представители общественных объединений.

Принципы деятельности определяются вышеперечисленными членами координационных органов.

Для более подробного изучения деятельности координационного комитета можно рассмотреть основные принципы работы координационного комитета содействия занятости населения города Москвы.

Данный комитет создается следующими органами: Правительством города; профсоюзными организациями; объединениями работодателей.

Можно выделить следующие функции, которые выполняет данный комитет:

- консультирование по вопросам нормативно-правовых актов, которые регулируют социально-трудовые отношения;
- осуществление экспертизы нормативно-правовых актов;
- разработка программ содействию занятости населения.

Как уже было сказано ранее, участники социального партнерства могут принимать участие в управлении внебюджетными фондами. Так профсоюзные организации могут принимать участие в управлении таких внебюджетных фондов, как пенсионный фонд, ФСС, Федеральный фонд ОМС и т.д. Ассоциации работодателей тоже могут принимать участие в управлении данных фондов, а также имеют право на равное представительство в данных органах. Кроме того,

⁶⁰ Федеральная закон Российской Федерации от 20 апреля 1996. № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10116/ (дата обращения 20.05.2020).

профсоюзные организации имеют право на: внесение корректировок в проекты трудового законодательства, выдвижение предложений по совершенствованию трудового законодательства, участие в рассмотрении своих предложений другими участниками социального партнерства⁶¹.

На данном этапе в России меняются субъекты производственных отношений под воздействием инновационного развития экономики страны. Происходит процесс поиска новой модели трудовых отношений. В новых условиях развитие системы социального партнерства в РФ по большей степени возможно со стороны государства, что требует высокого уровня политической воли и жесткой правовой базы социально-экономических институтов.

2.2 Эффективная занятость на российском рынке труда

Российская экономика, взявшая вектор, направленный на инновационное развитие, столкнулась с проблемой эффективной занятости. В понятие эффективной занятости входит: рациональное распределение трудового потенциала работников, распределение трудовых ресурсов по отраслям и регионам, поддержание и развитие профессиональных и отраслевых структур.

Эффективная занятость – представляет собой снабжение рынка труда квалифицированными рабочими кадрами, при котором удовлетворяются сразу две стороны: работодатель получает качественную конкурентоспособную продукцию, а работник хорошие условия и справедливую оплату труда. Анализ субъектов и факторов ее образования при ее максимально пропорциональном использовании ресурсов труда наглядно демонстрирует смысл эффективной занятости. Для такого типа занятости характерны следующие факторы:

⁶¹ Федеральный закон Российской Федерации от 12 января 1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения 20.05.2020).

- пропорциональный рост производительности трудового ресурса,
- уровень полезности труда рабочих единиц относительно общества которая состоит из материальных и психологических аспектов;
- человеческий капитал: его стабилизация и коррекция относительно временных тенденций;
- трудовые отношения: их институционализация и прогресс;
- уменьшение дифференциации как региональной, так и отраслевой.

Социальное партнерство представляет собой инструмент, который позволяет создать и объединить интересы основных субъектов, которые взаимодействуют на рынке труда, и помогает: государству, работодателям, профсоюзам решить между собой различного рода разногласия.

На схеме рисунка 4 отображена роль и место социального партнерства в составе рынка труда в РФ.



Рисунок 4 – Система рынка труда РФ

Рынок труда в рыночной экономике представляет собой социально-экономический механизм. Ему присущи определенные черты, которые отличают его от рынков ценных бумаг, финансов, жилья и товаров. Эти рынки постоянно находятся в динамике и стремятся к равновесию. А для рынка

труда нормальным условием является неравновесное состояние. Момент, когда совпадает предложение и спрос очень редок, неустойчив и длится очень краткий промежуток времени⁶².

Основной особенностью рынка труда является то, что работник не только представлен как объект с определенными навыками, но и сам выбирает для себя подходящую работу, в данной ситуации условия должны устраивать обе стороны. Исходя из этого для наиболее эффективного использования рабочей силы, нужно предоставлять условия для защиты прав работника, социальные условия и другие меры которые будут служить мотивацией для специалистов, находящихся в поиске подходящей работы.

В получении полной и эффективной занятости важным фактором является создание социального партнерства и развитие политики занятости населения в целом.

Основой процесса партнерства между работником и работодателем является корректное формирование структуры и объема спроса и предложения на рабочую единицу⁶³.

Классифицировать рынок труда по его степени можно на такие категории как: регулируемый, организованный и нерегулируемый.

Для регулируемого рынка труда характерны следующие факторы: наличие законодательных и нормативных актов, которые являются регулятором взаимоотношений между участниками рынка труда в целом. Внутренний рынок труда регулирует администрация компании, а внешний – государство и его органы, уполномоченные в данных структурах.

Нерегулируемый рынок труда характерен следующими факторами: отсутствие различных инструментов, механизмов социальной защиты работающих людей, практически отсутствуют инструменты, которые ведут борьбу

⁶² Рязанцева М.В. Анализ используемого инструментария трудоустройства и профориентации молодежи в развитых странах в связи с актуальным состоянием российского рынка труда / М.В. Рязанцева // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2016. № 5. С. 62.

⁶³ Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: возможности и ограничения / В.Н. Якимец. 2001. С.10.

бу с уровнем безработицы, ярко выражены признаки, указывающие на теневую экономику, что можно наблюдать на рынке труда России.

Конституция РФ и Закон РФ «О занятости населения Российской Федерации» представляют собой государственную политику в секторе контроля и управления рынком труда.

Опираясь на международную практику можно выделить следующие главные факторы по совместной деятельности социальных партнеров рынка труда^{64,65}:

- целесообразное совмещение общественного саморегулирования с административным регулированием;
- сочетание централизации и децентрализации;
- отсутствие противоречий между экономическими и социальными целями;
- единство и согласование интересов социальных партнеров.

Основной задачей социальных партнерств является сортировка групп разного рода интересов и поиск инструментов по согласованию между ними.

Разделить интересы социальных партнеров на российском рынке труда можно по таким группам как:

- выгода служб, которые занимаются трудоустройством безработных, в том, чтобы повысить эффективность рынка труда, и одновременно удовлетворении интересов сразу двух сторон;
- интерес работодателя заключается в том, чтобы привлечь наиболее квалифицированных специалистов, с целью повышения конкурентоспособности компании.
- органы труда заинтересованы в подготовке своих учеников, опираясь на требования рынка труда и компаний, предоставляющих рабочее место;

⁶⁴ The Union Difference [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.aflcio.org/Learn-AboutUnions/What-Unions-Do/The-Union-Difference> (дата обращения: 20.04.2020).

⁶⁵ Trade Unions in Europe [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fedee.com/labourrelations/trade-union-organisations/> (дата обращения: 20.04.2020).

– профессиональные союзы преследуют цель защитить рядовых работников от различного рода рисков при работе на компании;

– государство же имеет более масштабный интерес, он состоит в улучшении качества жизни и благосостояния абсолютно всех слоев населения, как бедных, так и богатых.

Социальное партнерство имеет большое значение для граждан чья конкурентоспособность практически отсутствует, ведь его цель – это рациональное перераспределение рабочей силы по различным территориям, организациям учитывая потребности экономики и работников в том числе, предоставляя людям возможность социального приспособления.

Необходимым нюансом считается работа социальных партнеров в региональных комиссиях, которые сделаны для того, чтобы предотвратить критические ситуации на рынке труда и проанализировать векторы становления на будущее. В функции данной комиссии входит: сбережение имеющихся и предоставление новых рабочих мест, совершенствование и корректировка качества и количества работников на рынке труда, в условиях массового высвобождения персонала предоставить защиту и трудоустройство.

Главной чертой эффективной занятости является профессионально-квалификационная группа работающего населения, которая наглядно демонстрирует деление работающих людей по профессионально-квалификационным разделениям и демонстрирует насколько сбалансировано воспроизводство рабочей силы по отношению к потребностям рыночной экономики в целом. Этот сектор значительно отличается в России от других стран с развитой рыночной экономикой. По исследовательским данным около 25 % людей работают в сфере обслуживания. Приблизительно 70 % занятого населения сфокусированы в сферах экономической деятельности и работают в отраслях материально-производственной сферы⁶⁶.

⁶⁶ Рязанцева М.В. Анализ используемого инструментария трудоустройства и профориентации молодежи в развитых странах в связи с актуальным состоянием российского рынка труда / М.В. Рязанцева. С. 65.

Доля тех, кто работает физически, порядком больше относительно стран с развитой рыночной экономикой, однако в этой области преобладающее большинство неквалифицированные работники.

Главной составляющей по организационной части социального партнерства являются координационные комитеты. Представители других организаций тоже могут входить в состав координационных комитетов, имея при этом право голоса.

Современные тенденции развития рынка труда говорят нам о том, что стране нужна активная политика занятости, которая должна включать в себя создание рабочих мест, помощь незанятому и безработному населению найти хотя бы подработку, активную трудовую деятельность, переподготовку кадров. Это даст толчок социально-экономическому развитию страны.

Основываясь на спрос, который исходит от всех слоев населения на рабочие места, взяв во внимание прогнозируемый прирост численности, можно сделать вывод о том, что имеется необходимость в создании и предоставлении более чем одного миллиона новых рабочих мест. При том, что не берутся в учет те, кто будут высвобождаться в результате роста эффективности экономики. Такие проблемы можно решить только на глобальном государственном уровне, и здесь не обойтись без совершенствования политики занятости и помощи социальных партнеров.

Рисунок 5 отображает основные направления взаимодействия службы занятости с социальными партнерами на региональном рынке труда.



Рисунок 5 – Основные направления взаимодействия службы занятости с социальными партнерами на региональном рынке труда

Не так давно был утвержден порядок взаимодействия региональных служб занятости по общественным работам. А также был установлен порядок взаимодействия центров занятости населения, муниципальных образований и органов местного самоуправления.

Более 600 тыс. человек были обеспечены рабочими местами благодаря организации общественных работ, что поспособствовало уменьшению напряженности на рынке труда и появлению у безработного населения дополнительной мотивации к трудоустройству⁶⁷.

Многие регионы России реализуют программы по трудоустройству беженцев, инвалидов, молодежи при поддержке социальных партнеров⁶⁸.

⁶⁷ Права человека и правовое социальное государство в России. М.: Норма, 2013. С 216.

⁶⁸ Симонин П.В. Институциональные особенности развития социально-трудовых отношений в высших образовательных учреждениях / П.В. Симонин [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalnye-osobennosti-razvitiya-sotsialnotrudovyh-otnosheniy-v-vysshih-obrazovatelnyh-uchrezhdeniyah> (дата обращения: 20.05.2020).

Наиболее эффективно себя показывают такие формы помощи как: клубы работодателей, обучающие семинары, ярмарки вакансий и учебных рабочих мест⁶⁹.

Основные задачи, которые стоят перед партнерами и государством для рационального регулирования рынка труда в целом:

- предоставить сбалансированный спрос и само предложение рабочих единиц, чтобы создать как можно лучшие условия жизни для основной массы населения, у которой сохраняется стойкая мотивация к труду;

- сформировать профессионально-образовательную, профессионально-отраслевую и географическую мобильность трудовых ресурсов для того, чтобы вне зависимости от места проживания человек был способен без особых проблем уехать работать в другой город;

- брать пример с более преуспевающих стран, пытаться интегрировать международную систему разделения труда, что даст возможность значительно быстрее поднять уровень конкурентоспособности и улучшить как экономические показатели, так и само состояние в стране в целом;

- либерализация рынка труда и увеличение его гибкости за счет роста диапазона колебаний цены рабочей силы в зависимости от спроса и предложения.

Проанализировав рынок труда РФ и более развитые зарубежные страны можно понять, что жесткий контроль соблюдения всех законов, которые были приняты, положительно влияет на эффективность функционирования рынка труда.

Ситуация же на данный момент представляет собой несовершенную, институционально-правовую основу для трудовых отношений: преобладание неформальных отношений над формальными на рынке труда в РФ, формы занятости у людей гибкие, мотивация к труду у большинства отсутствует; социально-экономические факторы регулирования рынка труда в условиях

⁶⁹ Там же.

стагнации и кризиса, преимущественное развитие сырьевой экономики, а в следствие долгий переход на экономику рынка услуг.

Опираясь на все вышеописанное, на данный момент в РФ очень важно сформировать эффективную занятость на рынке труда, основываясь на специфике и нюансах рынка труда в стране, перенимая зарубежный опыт. Однако в состав единого механизма входят: определение основных направлений, соответствующих критериям формирования эффективной занятости в условиях трансформационной экономики для обеспечения интенсивного экономического роста, создание условий, социально-экономических факторов, которые в равной степени значимы и взаимосвязаны.

2.3 Проблемы социального партнерства в сфере занятости

Во исполнение Указа Президента РФ от 7 мая 2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.»⁷⁰ развернута масштабная работа по реализации 12 национальных проектов, в т. ч.: «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», «Цифровая экономика», «Производительность труда и поддержка занятости». Национальные проекты направлены на обеспечение прорывного научно-технологического и социально-экономического развития России, повышения уровня жизни, создания условий и возможностей для самореализации и раскрытия таланта каждого человека. Следует в полном объеме использовать потенциал и возможности системы социального партнерства в достижении поставленных задач, ведь основой результативности любых планов являются правильно сформированные и эффективно регулируемые социально-трудовые отношения.

⁷⁰ Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения 20.05.2020).

В настоящее время уменьшение количества активных малых и средних предприятий тормозит реализацию Национального проекта «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.». Рабочие не задерживаются в этих организациях, они увольняются по собственной воле. Одной из основных причин уменьшения числа малых и средних предприятий является отсутствие социальной защиты работников в сфере труда, а именно: достойная заработная плата, нормальные и безопасные условия труда и наличие коллективного договора.

Организация работы по привлечению малого и среднего бизнеса к участию работодателей и профсоюзов является проблемой в системе социального партнерства. Следует отметить, что в настоящее время институт социального партнерства в сфере малого и среднего предпринимательства практически отсутствует, о чем свидетельствуют следующие данные.

В 2019 г. в 25 регионах страны наблюдалось сокращение активного малого и среднего предпринимательства (МСП), в это число попали Москва и Московская область с показателем 3,3 %, а также Пермская область – 2,65 %, Вологодская область – 2,36 %, Ярославская область – 3,81 %, Омская область – 2,67 % и др. (таблица 2).

Таблица 2 – Динамика и активность числа субъектов МСП в региональном разрезе

Регион	Число активных компаний МСП на 1000 человек	Изменение числа компаний в % 2019/2018 г.г.
Санкт-Петербург и Ленинградская область	39,08	–0,11
Москва и Московская область	37,44	–3,31
Новосибирская область	35,47	–1,24
Свердловская область	34,58	–1,25
Тюменская область	33,02	–0,42
Пермская область	30,74	–2,65

Продолжение таблицы 2

Вологодская область	30,04	-2,36
Ярославская область	29,57	-3,81
Ивановская область	27,80	-1,40
Белгородская область	27,77	-1,78
Челябинская область	27,67	-1,23
Томская область	26,54	-1,58
Красноярский край	25,92	-0,35
Алтайский край	22,85	-1,32
Омская область	22,49	-2,67

Распространение предпринимательской активности в России оставалось ниже среднемирового. Собственный бизнес активно вело порядка 2,9 % населения⁷¹.

Статический срез: малый и средний бизнес остается недоиспользованным ресурсом российской экономики.

Медианное значение по миру находится на уровне 32,18. В России проникновение равно 27,6, в Канаде – 39,7, в Китае – около 45, в Европе – 57, в США – порядка 90 предприятий микро, малого и среднего бизнеса на 1000 чел.

Одной из главных причин является отсутствие систематизированного механизма социального партнерства, в связи с чем происходит большая текучесть кадров и ухудшение финансово-экономических показателей предприятий⁷².

Под влиянием научно-технического прогресса общество должно быть готово к созданию новых рабочих мест с учетом всех факторов, влияющих на работника (технологических, санитарно-гигиенических, психологических и т. д.), в том числе и ранее не отраженных в требованиях системы управления охраной труда. Все типы учреждений дополнительного профессиональ-

⁷¹ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 20.05.2020).

⁷² Сектор малого и среднего предпринимательства: Россия и мир [Электронный ресурс]. URL: <http://stolypin.institute/novosti/sektor-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-rossiya-i-mir/> (дата обращения: 20.05.2020).

ного образования также должны готовиться к новым условиям, поскольку профессиональные навыки, требуемые сегодня, не будут соответствовать будущим рабочим местам, и вновь приобретенные навыки могут быстро устареть.

Органы социального партнерства в своих сферах экономической деятельности уже сегодня могут начать выявлять и дополнительно отслеживать изменения условий труда на рабочих местах, влиять на своевременное обучение работников или обучение новым профессиям. Не только специалисты, обучение которых обеспечивается системой профессионального образования, но и вся система нормативно-правового регулирования труда и социально-трудовых отношений, должны быть готовы к инновациям в мире труда сегодня.

Представляется важным создать механизм реализации и быстрого реагирования на новые проблемы, возникающие в социальной и трудовой сфере. Реализация статуса социального государства и обеспечение равноправного членства в цивилизованном мировом сообществе означает определенные направления развития социально-трудовых отношений и их законодательного закрепления.

На основе исследований в области социального партнерства, а также анализа практического применения данного механизма можно сказать, что на сегодняшний день на взаимодействие между участниками трудовых отношений негативное влияние оказывают такие факторы, как снижение роли профсоюзных организаций, несовершенство нормативно-правовых актов, регулирующих данные отношения и т. д.

Кроме того, еще одним важнейшим фактором является то, что многие работодатели не осознают важность социального партнерства и основные це-

ли данного взаимодействия, а работники – коллективно-договорного процесса⁷³. В основе данного процесса лежат:

- проведение диалога между участниками социального партнерства;
- заключение соглашений.

Именно такой процесс способствует повышению эффективности взаимодействия. Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что в основе регулирования отношений, возникающих в ходе трудовой деятельности, лежит заключение коллективных соглашений и договоров. Это способствует достижению согласованности интересов всех сторон, предотвратить возникновение трудовых конфликтов и повысить эффективность взаимодействия работников и работодателей.

Кроме того, если все участники социального партнерства будут осуществлять свою деятельность на основе положений, прописанных в данных соглашениях, то это позволит повысить эффективность регулирования отношений между работниками и работодателями, что, в свою очередь, позволит предотвратить противоречия в ходе осуществления социально-трудовых отношений.

Таким образом, можно определить следующие основные проблемы, препятствующие развитию системы социального партнерства:

- недостаточная государственная поддержка работников;
- в основе оформления отношений, возникающих между работниками и работодателем, лежит стандартный трудовой договор, а также гражданско-правовые отношения. В связи с чем, данные отношения могут быть заменены фиктивным подрядом;
- недостаточный уровень квалификации работников профсоюзных организаций;
- непонимание важности социального партнерства работодателями и работниками;

⁷³ Официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.fnpr.ru/> (дата обращения: 20.05.2020).

- несовершенство законодательства, регулирующего социально-трудовые отношения;
- правовой нигилизм участников социального партнерства.

2.4 Перспективы развития социального партнерства в РФ

Сотрудничество всех участников трудовой деятельности оказывает положительное влияние не только на эффективность деятельности предприятия, но и способствует согласованности интересов всех сторон на основе осуществления постоянных переговоров субъектов социального партнерства, а также достижения консенсуса между ними. Все это воздействует на повышение эффективности взаимодействия между участниками трудовых отношений⁷⁴. Таким образом, система социального партнерства регулирует отношения, которые возникают между участниками трудовой деятельности, способствует их устойчивости. Кроме того, включает в себя множество механизмов, которые позволяют повысить эффективность согласования, а также обеспечивают защиту социально-экономических интересов.

Помимо этого, такое сотрудничество способствует созданию нового современного типа отношений между участниками трудовой деятельности, основанного на инновациях. При этом, если субъекты трудовых отношений не будут применять механизм социального партнерства на практике, то это приведет к возникновению конфликтов между участниками данных отношений, к трудностям во взаимодействии, а также к уменьшению государственного финансирования.

Для эффективного внедрения системы социального партнерства необходимо проанализировать опыт развитых стран в реализации мероприятий, направленных на предотвращение возникновения конфликта интересов работников и работодателей. Кроме того, данный опыт должен применяться не

⁷⁴ Гордон Л.А. Социальные эффекты и структура безработицы в России / Л.А. Гордон // Социологические исследования. 2000. № 1. С. 24–34.

только руководством предприятий и профсоюзными организациями, но и государственными структурами.

Еще одной проблемой, для решения которой необходим комплексный подход и участие всех субъектов социального партнерства, является законодательное регулирование социального партнерства. На сегодняшний день многие профсоюзные организации полагают, что для того, чтобы все участники данного сотрудничества выполняли свои обязательства необходимо применение силовых методов. Кроме того, многие эксперты считают, что в основе развития системы социального партнерства должны лежать особенности экономики государства, советского типа государственного управления, а также мировые тенденции развития социального партнерства. Согласованность интересов всех участников социального партнерства позволяет изменить ситуацию.

Таким образом, исходя из всего вышесказанного, можно определить основные направления развития социального партнерства:

- Создание экономики, направленной на удовлетворение потребностей всего населения и согласование интересов всех ее участников, а также способствующей повышению качества жизни населения и устойчивости экономики.

- Не нарушать главного условия социального партнерства – компромисса между трудом и капиталом, искать все возможные пути разрешения конфликтов через достижение компромиссов.

- Повышать авторитета и роли профсоюзов в социальном партнерстве с помощью ужесточения законодательства в трудовой сфере. Доверие к этой структуре должно возрастать и со стороны трудового коллектива, чьи интересы профсоюз призван защищать, и со стороны администраций предприятий как оппонентов по переговорным процессам.

- Обратит пристальное внимание на формирование правового поля в рамках социального партнерства. Среди трудовых коллективов, предприни-

мателей и представителей государственных структур нет должной правовой культуры. Она необходима для участия в договорных процессах, в трудовой этике. Это очередной шаг в выстраивании гражданского общества и грамотных рыночных отношений. Необходимы структуры, способные обучать основам трудовой этики и культуре сотрудничества, тем более что данный процесс взаимовыгоден обеим сторонам.

– Разрабатывать методики, положения, рекомендации и пособия по формированию сторон социального партнерства, ведению переговоров и процедур посредничества, организации подготовки, заключению и выполнению соглашений и коллективных договоров, регистрации и распространению их действия, способам разрешения коллективных трудовых споров. Следующим этапом в данном направлении должно стать формирование кадрового обеспечения работы по социальному партнерству, что предполагает разработку программы различных форм обучения, повышения квалификации работников органов исполнительной власти (местного самоуправления), объединений работодателей, профсоюзов, занимающихся вопросами социального партнерства.

– Повышать исполнительную дисциплину на предприятиях. Каждая из сторон – участников социального партнерства – берет на себя определенные обязательства, однако их исполнение крайне низкое, зачастую на предприятиях нарушается провозглашаемое социальным партнерством равенство сторон и открытость при принятии важных для производства и трудового коллектива вопросов. Следовательно, решение данной проблемы способно в целом улучшить ситуацию.

– Создать должную правовую базу с важной частью правовой нормы – санкциями.

– Добросовестно выполнять условия коллективных договоров и соглашений на основе достаточно разработанных правовых механизмов регулирования социально-трудовых отношений.

– Сформировать подготовку к восприятию социального партнерства с теоретической и социально-психологической сторон (система пропагандистско-идеологического обеспечения реформ, ментальное восприятие).

Таким образом, на предприятиях России есть необходимые условия для социального партнерства, но реализация его программ сталкивается со множеством реально существующих проблем, требующих решения со стороны государственных структур, администраций предприятий и профсоюзов как представителей трудового коллектива.

3 Система социального партнерства на примере группы компаний «Прима»

3.1 Краткая характеристика группы компаний «Прима»

Группа Компаний «Прима» работает с 1992 г. ООО «ГК-ПРИМА» представляет из себя управляющую компанию, которая оказывает консалтинговые услуги (по всем направлениям) для группы компаний, состоящей из разнопрофильных бизнес-единиц.

Все бизнес-единицы Группы Компаний работают по единым стандартам качества, с единой базой учёта.

ООО «ГК-ПРИМА» осуществляет свою деятельность по таким направлениям как производство, медицина, development, спортивно-оздоровительные услуги, гостиничный бизнес и общепит.

Таблица 3 – Основные предприятия ГК «ПРИМА»

Организация	Функциональная нагрузка в рамках холдинга
ООО «Дом Спорта»	Спортивный комплекс (аренда залов)
ООО «Томоко»	Центр микрохирургии глаза
ООО «АВАНГАРД»	Производство безалкогольных напитков
ООО «Парк Отель Лесной»	Услуги в сфере гостиничного бизнеса
ООО «Торговые ряды»	Аренда складских и торговых площадей
ООО «Трапеза»	Общественное питание
ООО «Экстра-комплекс»	Аренда торговых площадей

Для менеджмента компании ООО «ГК-ПРИМА» важными целями являются: организационная структура и климат. Именно эти направления включают в себя ценность каждого отдельного сотрудника, уважение их достоинства, а также вознаграждение инициативы. Необходимость предостав-

ления каждому индивиду равных возможностей. Все сотрудники Группы Компаний являются важными ресурсами компании.

Миссия компании: «Мы воплощаем в жизнь лучшую мировую практику сегодня здесь и сейчас во всех сферах деятельности».

Ввиду диверсифицированности направлений и сфер деятельности бизнес единиц штат ООО «ГК-ПРИМА» включает в себя широкий круг специалистов, что отражено на рисунке 6.

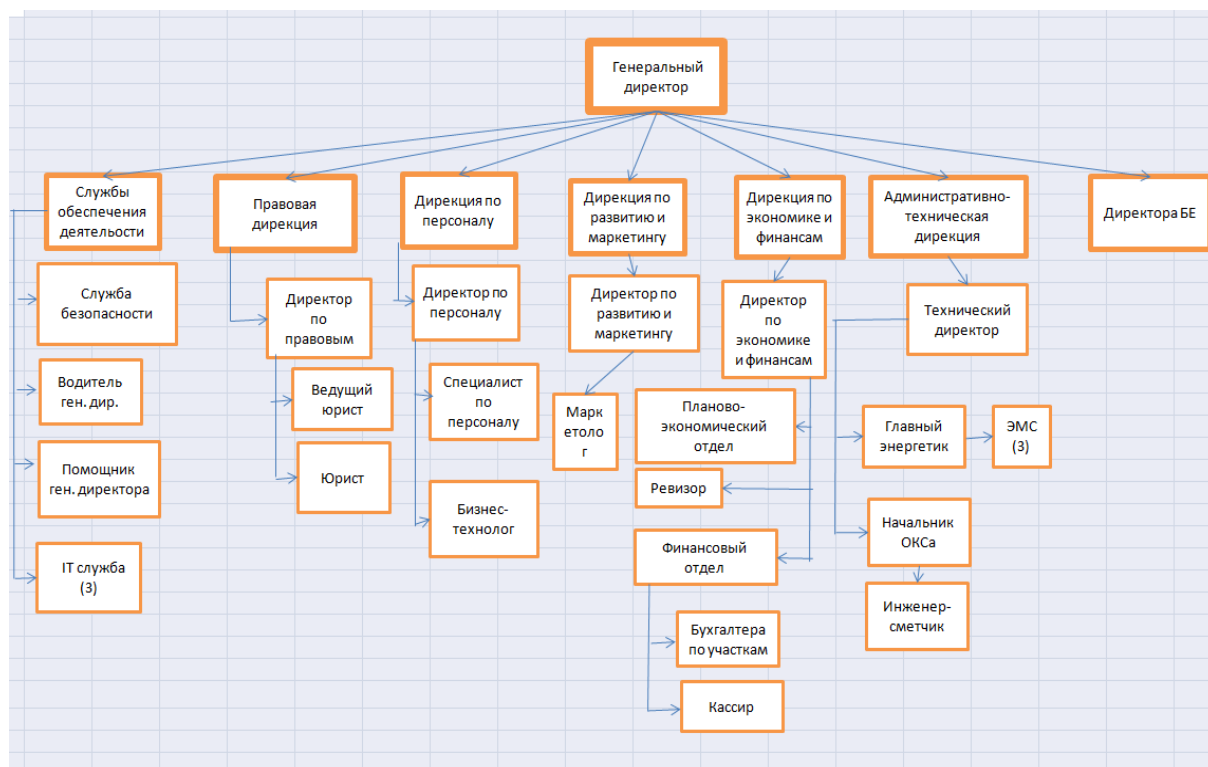


Рисунок 6 – Структура компании ООО «ГК-ПРИМА»

Как видно из структуры, дирекции управляющей компании являются централизованными и занимаются сбалансированным обслуживанием всех бизнес единиц, исходя из заявок, которые подаются директорами.

Например, бухгалтерия, которая подчиняется Директору по экономике и финансам и Генеральному директору: все финансовые потоки распределяются через управляющую компанию, что позволяет более «прозрачно» управлять финансами и экономикой в бизнес единицах.

Данная система позволяет сократить издержки по самой затратной статье расходов – фонд заработной платы. Но изъян данной системы в том,

что нужно правильно распределить нагрузку на управляющую компанию и правильно выстроить систему взаимодействия как между дирекциями, так и между УК и бизнес единицами. Для этого в компании разработаны специальные регламенты и процессы взаимодействия.

В условиях кризиса, когда внешние факторы (как политические, так и экономические) имеют сильное влияние на экономику любого предприятия, топ-менеджеры начинают более рационально использовать ресурсы организации и повышать эффективность труда.

В рамках данной работы по вопросу диверсификации бизнеса было определено приоритетное направление - производство безалкогольных тонирующих и витаминизированных напитков под юридическим лицом ООО «Авангард». Штат сотрудников данного предприятия составляет 83 человека.

ООО «Авангард» – это динамично развивающаяся компания, обеспечивающая дистрибуцию, как на территории Российской Федерации, так и на ближнем зарубежье и предлагающая уникальные по своей рецептуре напитки.

Цели компании на 2020–2021 гг. с учетом периода времени:

Долгосрочная цель: Выход на рынок Китая.

Среднесрочная цель: Обеспечение дистрибуции во всех федеральных торговых сетевых магазинах на территории РФ.

Краткосрочная цель: Захват не менее 30 % доли рынка безалкогольных напитков в сетевых магазинах Сибирского Федерального Округа (СФО).

Финансовая цель: Рост оборота предприятия не менее 360 млн. руб. в год.

Главной задачей ООО «Авангард» является обеспечение населения качественной и диверсифицированной продукцией, удовлетворяющей всем сегментам рынка и слоям населения. В дальнейшем предусматривается размещение заказов на производство на сторонних заводах-производителях для большего охвата дистрибуции, увеличение объёмов производства и увеличе-

ние узнаваемости товарных знаков (брендов). На данный момент ООО «Авангард» занимает одно из лидирующих позиций среди своего сегмента рынка.

В современном динамичном мире человеку нужно больше энергии и витаминов, поэтому продукция компания нацелена на решение сразу двух задач: экономия времени и восполнение энергии и витаминов. Компания старается находить индивидуальный подход к каждому потребителю, чтобы понять его предпочтения, вкусы и увлечения.

3.2 Комплексный анализ финансово-экономических и социально-трудовых показателей ООО «АВАНГАРД» как участника социального партнерства

Для оценки финансового состояния предприятия следует проанализировать самые важные показатели ООО «АВАНГАРД» и уже на основе полученных данных можно будет сделать вывод о финансово-экономическом положении данной компании.

Таблица 4 – Основные финансово-экономические показатели деятельности ООО «АВАНГАРД» в период с 2017–2019гг.

Наименование показателя	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Стоимость основных средств, тыс. руб.	169	10 654	15 217
Стоимость оборотных средств, тыс. руб.	15 440	46 785	69 701
Себестоимость продаж, тыс. руб.	33 689	42 111	64 901
Выручка, тыс. руб.	68 456	85 570	151 658
Валовая прибыль, тыс. руб.	34 767	43 459	86 757

Продолжение таблицы 4

Чистая прибыль, тыс. руб.	2 036	2 545	3 440
Расходы (в т.ч. на налоги, сборы и прочие обязательные платежи), тыс. руб.	32 820	41 025	83 558
Кредиторская задолженность, тыс. руб.	10 778	17 433	16 477
Дебиторская задолженность, тыс. руб.	8 820	25 121	42 302

Опираясь на данные таблицы, можно сделать вывод, что все основные финансово-экономические показатели за три года увеличились. Стоимость основных средств в 2018 г. относительно 2017 г. резко выросла на 6304 %. Это связано с покупкой нового технологического оборудования. В 2019 году в сравнении с 2017 г. данный показатель вырос на 42,8 %. Стоимость оборотных средств в 2018 г. также выросла на 203 %. А в 2019 г. в отношении 2018 г. рост показателя составил 48,9 %.

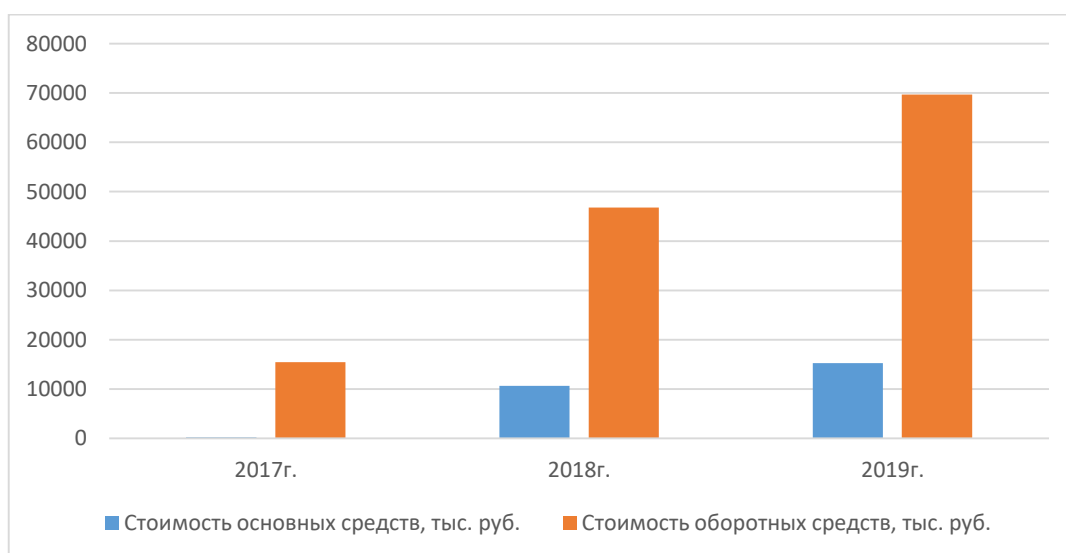


Рисунок 7 – Динамика стоимости основных средств и оборотных средств ООО «АВАНГАРД», тыс. руб. в период с 2017–2019 гг.

Чистая прибыль компании за последние 3 года росла в среднем на 27,5 %. Данный показатель является конечным финансовым результатом предприятия и остается в его распоряжении.

В период 2017 по 2019 г. рост валовой прибыли в среднем составил 59,8 %. Показатель выручки также за последние 3 года показал рост и в среднем составил 48,6 %.

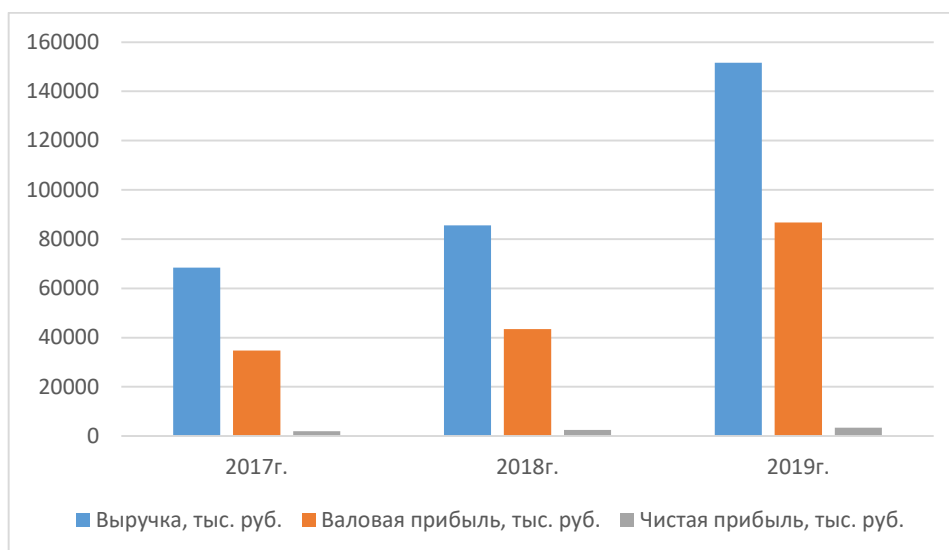


Рисунок 8 – Динамика выручки, валовой прибыли и чистой прибыли ООО «АВАНГАРД», тыс. руб. в период с 2017–2019гг.

Определить эффективность использования основных средств организации возможно при помощи трех показателей: фондоотдача, фондоемкость, фондорентабельность. Данные показатели представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Фондоотдача и фондорентабельность основных средств, %

Наименование показателя	2018 г.	2019 г.
Фондоотдача, %	15,8	11,7
Фондоемкость, %	0,063	0,085
Фондорентабельность, %	59	33

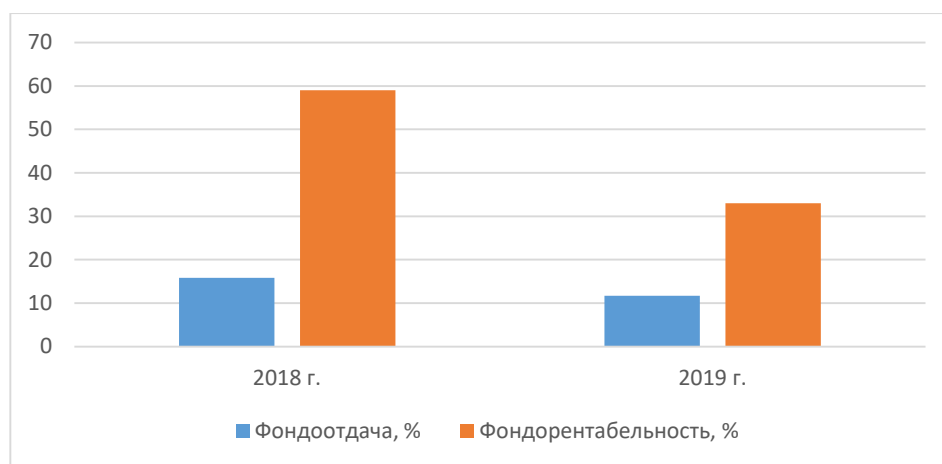


Рисунок 9 – Динамика фондоотдачи, фондоемкости и фондорентабельности ООО «АВАНГАРД» за 2018 и 2019 г.

Данное предприятие является фондоемким, так как имеет особенно большое количество средств производства. Из-за резкого роста стоимости основных средств в 2018 г. по сравнению с 2017 г., показатели 2019 г. ниже, но с практической точки зрения интенсивность использования оборудования увеличилась.

Рентабельность – относительный показатель, с помощью которого можно охарактеризовать степень эффективности использования трудовых, денежных и материальных ресурсов. Показатель рентабельности продаж ООО «АВАНГАРД» указан в таблице 6.

Таблица 6 – Рентабельность продаж ООО «АВАНГАРД»

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Прибыль от продаж, тыс. руб.	3551	4439	9039
Выручка (нетто) от продаж, тыс. руб.	68456	85570	151658
Рентабельность продаж, % (стр. 1/стр. 2*100%)	5,18	5,19	5,96

Исходя из данных представленных в таблице 1, можно сделать вывод, что ООО «АВАНГАРД» стабильно рентабельное предприятие. На каждые

вложенные 100 рублей предприятие в 2019 г. получило 5,96 рублей прибыли.

Финансовое состояние ООО «АВАНГАРД» приведено в таблице 7.

Таблица 7 – Финансовое состояние ООО «АВАНГАРД»

Показатель	Строка баланса	2018 г.	2019 г.	Откло- нения
Общая величина за- пасов	1210	6212	11211	
Наличие собствен- ных средств (СОС)	1300–1100	–7696	–8877	–1181
Функционирующий капитал (ФК)	(1400+1300)–1100	–5046	50057	+55103
Общая величина ис- точников (ВИ)	(1300+1400+1500)- 1100	46785	69701	+22916
$\pm \Phi^c = СОС - Z_n$	1300–1100–1210	–13908	–20088	–6180
$\pm \Phi^m = \Phi K - Z_n$	(1400+1300)–1100–121 0	11258	38846	+27588
$\pm \Phi^o = ВИ - Z_n$	(1300+1400+1500)–110 0–1210	40573	58490	+17917
Трехкомпонентный показатель типа си- туации S(Φ): $S(\pm \Phi^c), S(\pm \Phi^m), S(\pm \Phi^o)$	–	(0,0,1)	(0,1,1)	–

Результаты трехкомпонентного показателя говорят о том, что ООО «АВАНГАРД» в 2018 г. имело неустойчивое финансовое состояние, которое

говорит о нарушении платежеспособности предприятия. Однако при пополнении источников собственных средств путем сокращения дебиторской задолженности и ускорении оборачиваемости запасов возможность восстановления равновесия и достижения абсолютной независимости финансового состояния, которое гарантирует платежеспособность, сохраняется.

В 2019 г. наблюдалось улучшение трехкомпонентного показателя и нормальная независимость финансового состояния, которая гарантирует платежеспособность. На протяжении последних трех лет финансовое положение ООО «АВАНГАРД» заметно менялось в лучшую сторону. Наблюдается постепенное увеличение прибыли предприятия, стабильность рентабельности продаж, улучшение в 2019 г. платежеспособности и финансового состояния предприятия. Основные финансовые показатели подверглись положительному воздействию, а также наблюдается тенденция умеренного роста предприятия.

Далее необходимо рассмотреть основные факторы социального партнёрства и проанализировать основные социально-трудовые показатели ООО «АВАНГАРД». С помощью социального партнёрства на локальном уровне решаются социальные задачи, связанные с персоналом: формы и условия занятости, организация условий труда, квалификация, заработная плата, согласованность между работодателем и работниками. Система оплаты труда, размеры окладов, а также нормы труда в ООО «АВАНГАРД», разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Персонал ООО «АВАНГАРД» может быть премирован. На данном этапе в компании тестируется система мотивации по системе показателей КРІ.

Данная система основана на разработке мотивационных карт для каждого сотрудника компании. Путем тщательного анализа функционала, назначения и направления каждой дирекции были выявлены те показатели, с помощью которых можно было бы оценить результат деятельности того или

инового сотрудника. Показатели подбирались по принципу «внятно и соизмеримо».

Мотивационная карта – это свод всех показателей и планов. Именно по ним планово-экономический отдел ориентируется при подсчете заработной платы по итогам месяца. Пример, мотивационной карты представлен в Приложении А. В мотивационной карте определены 3 основных показателя эффективности. Сотрудник имеет влияние по большей степени на процесс бюджетирования (в особенности формирование бюджета доходов и расходов), а также на оптимизацию процессов. Целью премирования является мотивация работников на эффективную и продуктивную деятельность, направленную на достижение общих целей предприятия. А также привлечения и удержание новых кадров.

В ООО «АВАНГАРД» утверждён ряд положений, которые также являются частью эффективной мотивации персонала: Положение об оплате и материальном стимулировании труда работников ООО «АВАНГАРД»; Положение об оплате труда и премировании главных менеджеров ООО «АВАНГАРД»; Положение об оплате труда и премировании высших менеджеров ООО «АВАНГАРД».

Социальные льготы и гарантии персоналу ООО «АВАНГАРД»:

- своевременная выплата заработной платы;
- направление кадров на профессиональную подготовку и курсы повышения квалификации;
- предоставление материальной помощи при утере близких родственников;
- единовременная выплата пособия в связи с рождением ребёнка;
- система скидок на продукцию, производимую ООО «АВАНГАРД», и других услуг, предоставляемых структурами Группы Компани Прима;
- выплаты матерям в размере 2000 рублей, которые находятся в декретном отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

Одной из важнейших составляющих конкурентоспособности компании является постоянный процесс развития и постоянные улучшения внутри производственного процесса. Во многом это зависит от квалификации сотрудников и их непрерывного процесса обучения. В ООО «Авангард» ведется непрерывное обучение сотрудников исходя из целей компании по развитию во всех направлениях. План обучения во многих аспектах основан на системе бережливого производства и включает в себя:

- повышение квалификации линейного персонала в соответствии с изменениями производственных условий;
- интеграция в производственные процессы руководителей высшего звена и специалистов;
- создание прозрачности процессов на производственной площадке;
- углубленное изучение и практическое применение новейших достижений микробиологии, машиностроения, технологий производства напитков и современных методов организации труда на производстве.

Для руководителей проводится коллективное обучение с целью повышения уровня менеджмента компании через программы обучения MBA и проведение семинаров и тренингов с практикующими преподавателями из смежных сфер деятельности предприятия.

В компании также присутствует привлеченный на аутсорсинге бизнес-тренер, который ведет семинары и тренинги, разработанные в соответствии с организационной структурой и потребностями компании. В основном эти программы нацелены на улучшение бизнес-процессов и выстраивание внутренних и внешних коммуникаций.

Все вышеуказанные мероприятия по обучению ведутся как на местах, так и в специальном конференц-зале в офисе компании, который включает в себя все необходимое оборудование для организации процесса обучения. Каждую неделю в этом учебном классе проводятся различные обучающие

мероприятия, тренинги и мастер-классы, а также ежемесячные/ежеквартальные отчетные собрания руководителей и специалистов.

Данные методики позволяют подготовить работников на должности руководителей и специалистов, повысить квалификацию прибывших на предприятие кадров, освоить новейшие инновационные решения, технологий и процессов производства, а также поддерживать уровень квалификации работников на соответствующем уровне. Далее рассмотрим основные социально-трудовые показатели ООО «АВАНГАРД». Общая структура численности работников представлена в таблице 8.

Таблица 8 – Структура численности работников ООО «АВАНГАРД» за 2017–2019 гг.

Персонал	2017 г.		2018 г.		2019 г.		Отклонение 2019 г. от 2017 г.	
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %
Руководители	2	4	4	6	7	8	+5	+4
Рабочие	35	78	46	71	59	71	+24	-7
Специалисты	8	18	15	23	17	20	+9	+2
Общая численность персонала	45	100	65	100	83	100	+38	-

Анализируя данные таблицы 8, можно сделать вывод, что за последние три года общая численность персонала повысилась на 38 человек.

Численность персонала увеличилась в 2019 г. на 84,4 % по сравнению с 2017 г.: численность рабочих увеличилась на 68,6 %, численность специалистов увеличилась на 112,5 %, численность руководителей увеличилась на 250 %. Такой рост персонала обусловлен расширением предприятия и увеличением количества рабочих мест.

Изменения в структуре персонала: уменьшилась доля рабочих на 7 %, в то же время увеличилась численность руководителей на 4 %, и доля специалистов выросла на 2 %.

Характеристика работников по уровню образования приведена в таблице 9. Таблица 9 – Характеристика персонала ООО «АВАНГАРД» по уровню образования за 2019 г.

Категории работников	Высшее профессиональное		Среднее профессиональное		Начальное профессиональное	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Руководители	7	25	0	-	0	-
Рабочие	4	14	55	100	0	-
Специалисты	17	61	0	-	0	-
Итого	28	100	55	100	0	-

Рассмотрев полученные данные, выяснилось, что все руководители и специалисты предприятия имеют высшее образование, что говорит об их уровне компетентности. В общем числе работников общая доля персонала с высшим образованием составила 33,7 %. Лишь 6,7 % рабочих имеют высшее образование, остальные 93,3 % рабочих имеют среднее профессиональное образование, что обусловлено спецификой работы предприятия. Всего среднее образование имеет 66,3 % персонала предприятия. Большая часть персонала имеет только среднее профессиональное образование.

Соответственно, растет потребность в более высококвалифицированных кадрах, что влечет за собой повышение требований к уровню образования при приеме на работу.

Для определения результативности труда в таблице рассматривается показатель выработки, который определяет количество продукции, произведенной за единицу времени. Анализ динамики показателей выработки показал следующее (таблица 10).

Таблица 10 – Динамика показателей выработки ООО «АВАНГАРД»

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Темп роста, %		
				2018 г. к 2017 г.	2019 г. к 2018 г.	2019 г. к 2017 г.
Себестоимость продаж, тыс. руб.	33689	42111	64901	25	54,1	93
Общая численность работников, чел.	45	65	83	44	28	84
Численность рабочих, чел	35	46	59	31	28	69
Выработка на одного работника, тыс. руб. (стр.1/стр.2)	748,6	647,9	781,9	-13	21	4

Продолжение таблицы 10

Выработка на одного рабочего, тыс. руб. (стр.1/стр.3)	962,5	915,5	1100	-5	20	14
--	-------	-------	------	----	----	----

По данным таблицы видно, что выработка на одного работника снизилась в 2018 г. на 13 % по сравнению с 2017 г. Это связано с более высоким темпом роста численности работников. В 2019 г. рост выработки составил 21 %. Выработка на одного рабочего в 2019 г. в сравнении с двумя предыдущими выросла соответственно на 20 % и 14 %.

В таблице 11 рассмотрен совокупный фонд оплаты труда (с учетом удержаний на социальное, пенсионное, медицинское страхование, а также НДФЛ) в ООО «АВАНГАРД» за 2017–2019 гг.

Таблица 11 – Совокупный фонд оплаты труда в ООО «АВАНГАРД» за 2017–2019 гг.

Показатель	2017г.	2018г.	2019г.
Совокупный фонд оплаты труда, тыс. руб.	907 598	1 134 320	1 566 799

За последние 3 года фонд оплаты труда вырос на 659 201 рубль.

Определить эффективность социального партнерства на предприятии можно с помощью основных кадровых показателей, представленных в таблице 11. Расчет коэффициента текучести кадров, который отражает динамику персонала ООО «АВАНГАРД» позволит оценить эффективность управленческого стиля на предприятии, т.е. эффективность работы с

кадрами. Данный показатель поможет проанализировать ситуацию с движением кадров, установить имеющиеся проблемы с персоналом и выработать методику удержания работников. А также данный результативный показатель косвенно влияет на производительность труда.

В таблице 12 приведены основные кадровые показатели ООО «АВАНГАРД» в динамике за 3 года.

Таблица 12 – Основные кадровые показатели ООО «АВАНГАРД»

Наименование показателя	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Численность персонала, чел.	45	65	83
Состав кадров			
Удельный вес рабочих, (чел.) %	(35) 78	(46) 71	(59) 71
Удельный вес специалистов, (чел.) %	(8) 18	(15) 23	(17) 20
Удельный вес руководителей, (чел.) %	(2) 4	(4) 6	(7) 8
Удельный вес мужчин, (чел.) %	(32) 71,1	(41) 62,5	(58) 69,9
Удельный вес женщин, (чел.) %	(13) 28,9	(24) 37,5	(25) 30,1
Движение кадров			
Принято, чел.	11	26	30
Выбыло всего, чел., в т.ч.:	4	6	12
по собственному желанию, чел.;	4	4	7
за нарушение трудовой дисциплины, чел.;	–	2	1
уход на пенсию, в армию, чел.	–	–	4

Продолжение таблицы 12

Коэффициент прибытия (стр.7/стр.1*100), %	24,44	40,0	37,04
Коэффициент выбытия (стр.8/стр.1*100), %	8,89	9,23	14,81
Коэффициент текучести ((стр.9+стр.10)/стр.1)*100, %	8,89	9,23	9,88

Так как ООО «АВАНГАРД» имеет устойчивый рост финансово-экономических показателей, но текучесть персонала высока, так как нормы коэффициента текучести на предприятиях 3–5 %. Следовательно, на предприятии низкая стабильность персонала, обусловленная низким уровнем мотивации работников на эффективную и продолжительную работу на данном предприятии. Это следует из того, что руководство ООО «АВАНГАРД» уделяет недостаточно внимания системе социального партнерства и имеет недостаточное количество мер по ее улучшению. А также учитывая, что повышенная текучесть дорого обходится предприятию, следует выделить ряд мероприятий, способствующих совершенствованию системы социального партнерства в данной организации.

3.3 Основные направления совершенствования системы социального партнерства для ООО «АВАНГАРД»

Для снижения коэффициента текучести предлагается ряд мер для ООО «АВАНГАРД», основанных на совершенствовании системы социального партнерства, которое в дальнейшем повлечёт за собой улучшение экономических показателей предприятия:

- участие работников в управлении предприятием, что создаст у персонала дополнительную внутреннюю ответственность за работу на предприятии. Важность вовлечения персонала в реализацию управленческих реше-

ний заключается в заинтересованности всех сторон в сотрудничестве. Данная мера позволит повысить эффективность работы, производительность труда и использование резервов за счёт внутренней инициативности работников, так как именно право голоса побуждает проявление инициативы;

- формализация коллективных переговоров, основанная на заключении коллективно-договорных соглашений. Данная мера позволит обеспечить соблюдение трудового законодательства работниками и работодателем. Отраслевые тарифные соглашения выступают в роли объединяющих нормативных актов. С помощью них можно установить минимально допустимый уровень оплаты труда, социальных льгот и гарантий;

- введение коллегиального рассмотрения приема кадров на работу с позиции работодателя;

- создание собственного корпоративного университета внутри компании. Эффективность данного инструмента заключается в привлечении молодых специалистов (амбициозных студентов-отличников), которых в дальнейшем можно растить под нужды компании;

- разработка программы по созданию кадрового резерва;

- организация корпоративных выездов с целью командообразования (team building) и повышения лояльности сотрудников ООО «АВАНГАРД»;

- внедрение мотивационных карт на всех уровнях организационной структуры;

- возможность делегирования полномочий. Возможность подчиненным самостоятельно осуществлять те или иные действия, принимать решения по конкретным задачам, что способствует повышению ответственности как исполнителя, так и руководителя;

- организация взаимодействия на предприятии;

- организация системы наставничества для новых кадров. Новые кадры всегда должны закрепляться за опытными специалистами и проходить длительную стажировку с последующей аттестацией на проверку знаний,

начиная с глобальных аспектов (таких как миссия компании, ее цели и задачи) и заканчивая бизнес-процессами на их будущем участке.

Опираясь на опыт многих российских предприятий в применении данных мер, можно сделать ряд заключений:

- более благоприятная социально-психологическая атмосфера на предприятии;
- рост мотивации у сотрудников, что влечет за собой улучшение качество труда и производительности;
- возможность снижения коэффициент текучести кадров до предельно допустимых значений 3–5 %;
- создание условий для эффективной занятости на предприятии;
- рост степени доверия персонала по отношению к работодателю.

Снижение текучести кадров окажет влияние на улучшение экономических показателей предприятия и показателей производительности труда.

3.4 Расчет экономического эффекта от предложенных мероприятий

На данном этапе необходим расчет экономии средств за счет снижения коэффициента текучести кадров (таблица 13).

Таблица 13 – Расчет экономии средств за счет уменьшения текучести кадров на ООО «АВАНГАРД»

Численность персонала	83 чел.
Текучесть – 9,88 %	8 чел.
Средняя заработная плата одного сотрудника	18877,1 руб.
Стоимость замены одного сотрудника	27 000 руб.
Сумма затрат на замену персонала в год	216 000 руб.
Снижение текучести до предельно допустимого значения 5 %	4 чел.

Продолжение таблицы 13

Сумма затрат на замену персонала в год при текучести 5 %	108 000 руб.
Общая экономия	108 000 руб.

Полученные данные показывают эффективность локального управления текучестью кадров в системе социального партнерства.

Так как снижение коэффициента текучести позволит удержать 4 человек, общая численность персонала составит 87 человек. За этим следует, что совокупный фонд оплаты труда вырастет и составит 1 642 307,7 рублей. Изменение текучести кадров повлекло за собой изменение затрат работодателя на заработную плату.

Определим экономический эффект от снижения текучести кадров с позиции увеличения производительности труда, которое в свою очередь влияет на увеличение выручки или объема производства:

$$\Delta B = \frac{\Delta K_m \cdot 0,3 \cdot Z \cdot A}{100}, \quad (1)$$

где ΔB – увеличение объема выручки, тыс. руб.,

ΔK_t – абсолютное изменение коэффициента текучести кадров, %,

0,3 – среднее изменение производительности труда в зависимости от изменения текучести кадров,

Z – численность работников в отчетном периоде,

A – производительность труда отчетного года, руб./чел.⁷⁵.

Данные для расчета изменения выручки ООО «АВАНГАРД» представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Исходные данные для расчета изменения выручки ООО «АВАНГАРД»

⁷⁵ Никулин М.А. Методические рекомендации по определению эффективности планируемых мероприятий в области производительности труда / М.А. Никулин. СПб., 2006. С. 17.

Показатель	Значение показателя
ДКт (абсолютное изменение коэффициента текучести кадров, %)	4,88
Z (численность работников в отчетном периоде, чел.)	83
A (производительность труда, тыс.руб./чел.)	781,9

Рассчитаем искомый показатель:

$$\Delta B = \frac{4,88 \cdot 0,3 \cdot 83 \cdot 781,9}{100} = 950\ 102 \text{ руб.} \quad (2)$$

Тем самым, при снижении текучести кадров выручка ООО «АВАНГАРД» увеличится на 950 102 рубля.

Для оценки общего экономического эффекта от разработанных рекомендаций для ООО «АВАНГАРД» используется метод расчета эффективности по отношению годового экономического эффекта к расходам на персонал, для чего необходимо вычислить размер дополнительной прибыли от увеличения производительности труда:

$$\Delta \Pi = \frac{\Delta B \cdot R}{100}, \quad (3)$$

где ДП – планируемый прирост прибыли, тыс. руб.,

R – коэффициент рентабельности продаж в отчетном периоде, %.

$$\Delta \Pi = \frac{950102 \cdot 5,96}{100} = 56656,1 \text{ руб.} \quad (4)$$

Исходные данные для расчета представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Исходные данные для расчета экономической эффективности внедряемых мероприятий на ООО «АВАНГАРД»

Показатель	Ед. изм.	Усл. Обозначение	Значение
Прирост прибыли	Руб.	ДП	56656,1

Продолжение таблицы 15

Экономия при снижении потерь от текучести кадров	Руб.	У	108000
Фонд оплаты труда в базовом периоде	Руб.	ФОП0	1566799
Фонд оплаты труда планируемый	Руб.	ФОП1	1642307,7

Расчет показателей экономической эффективности внедряемых мероприятий в ООО «АВАНГАРД» представлен в таблице 16.

Таблица 16 – Расчет показателей экономической эффективности внедряемых мероприятий в ООО «АВАНГАРД»

Показатель	Ед. изм.	Метод расчета	Расчет
Общая годовая экономия за счет внедрения мероприятия	Руб.	$\text{Э} = (\text{ДП} + \text{У}) - (\text{ФОП1} - \text{ФОП0})$	$(56\ 656,1 + 108\ 000) - (1\ 642\ 307,7 - 1\ 566\ 799) = 164\ 656,1 - 75\ 508,7 = 89\ 147,4$

Рассчитанная общая годовая экономия от внедрения разработанных предложений в ООО «АВАНГАРД» составила 89 147,4 руб.

По итогам внедрения мотивационных карт в течение первого месяца можно сделать следующие выводы:

– по итогам месяца уволилось 2 сотрудника, которые, не выполнив планы по показателям, получили лишь 75–80 % от своей среднегодовой заработной платы;

– показатели предприятия стали более прозрачными и достоверными, так как сбор информации происходил в разрезе каждого дня и фиксировался

планово-экономическим отделом для достоверности сводных данных по итогам месяца;

– сотрудники стали активнее проявлять себя на рабочем месте и больше апеллировать цифрами;

– рост финансовых показателей: консолидированный бюджет по итогам месяца показал положительную динамику в сторону увеличения доходной части на 3 % и сокращение расходов на 4 %;

Полученный результат включает в себя только учёт прямых и косвенных затрат при подборе персонала. Но при смене персонала всегда присутствуют неявные (скрытые) затраты, которые имеют влияние на деятельность и финансово-экономические показатели предприятия: некачественное выполнение обязанностей, как следствие потеря продуктивности; выполнение оставшимися сотрудниками повышенного объема работы, доплата за совмещение либо ущерб качеству; утечка информации; репутационные риски; воровство материальных средств компании (канцелярия, техника, продукция компании, денежные средства); недополученная прибыль при отсутствии сотрудника – до 85 % годового оклада уходящего сотрудника.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что использование предложенных мер по улучшению системы социального партнерства в ООО «АВАНГАРД» имеет положительный экономический эффект. Снижение коэффициента текучести на 4,88 % на предприятии повлияло на снижение годовых затрат при смене персонала на 108 000 рублей. В связи с этим при снижении текучести кадров выручка ООО «АВАНГАРД» увеличится на 950 102 рубля, а прибыль вырастет на 56 656,1 рубля. На основе данных показателей удалось посчитать общую годовую экономию ООО «АВАНГАРД», которая составила 89 147,4 рублей. Появляется возможность создания условий для эффективной занятости в организации.

Так как предприятие с каждым годом расширяется и количество рабочих мест и кадров соответственно увеличивается, следовательно, и

общая годовая экономия будет пропорционально увеличиваться. Также ряд предложенных мер не только улучшит финансово-экономические показатели предприятия, но и положительно скажется на косвенных затратах и социальных аспектах деятельности предприятия.

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

Группа	ФИО
ЗБ61	Мальцева Полина Валерьевна

Школа	Инженерного предпринимательства	Кафедра	-
Уровень образования	Бакалавр	Направление	38.03.01 Экономика профиль «Экономика предприятия»

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) - чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера) 	<p>Все условия на рабочем месте комфортные и соответствуют нормам безопасности и охране труда. По всему рабочему периметру установлена вентиляционная система, кондиционеры для комфортного микроклимата. Общее освещение с оптимальной мощностью. Все требования пожарной безопасности соблюдены. Полная шумоизоляция и отсутствие вибраций.</p>
<p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	<p>1. ГОСТ 12.1.002-84; 2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ; 3. ГОСТ Р ИСО 26000–2010 «Руководство по социальной ответственности».</p>

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none">- принципы корпоративной культуры исследуемой организации;- системы организации труда и его безопасности;- системы социальных гарантий организации;	<p>Корпоративная культура организации основана на уважении управленцев и подчиненных. Коллектив представляет собой одну команду, в которой все вопросы решаются сообща, а изменения вносятся по достижении договоренностей руководителей с коллективом.</p> <p>Руководство организации стремится к устранению текучести кадров, поддерживая уровень их квалификации путем направления на обучающие программы. Предоставление современного рабочего оборудования и программного обеспечения, отвечающего требованиям времени и прогресса. Тем самым дает сотрудникам развиваться и быть конкурентными на рынке труда, чувствовать свою значимость, подкрепленную знаниями и опытом. На предприятии контролируется предоставление сотрудникам всех социальных гарантий, предусмотренных законодательством. А чрезвычайные ситуации в семьях, являются гарантий дополнительной материальной поддержки.</p>
<p>- оказание помощи работникам в критических ситуациях.</p>	
<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none">- содействие охране окружающей среды;- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;- спонсорство и корпоративная благотворительность;	<p>Внешняя социальная ответственность проявляется в поддержании качества продукции и использовании только натуральных ингредиентов. Добровольный отказ от удешевляющих себестоимость добавок и способов производства нацелен на поддержание здоровья потребителей продукции.</p>

<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности. 	<p>Анализ норм трудового права, внутренних нормативных документов ООО «АВАНГАРД».</p>
<p>Перечень графического материала</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рисунок 10 – Компоненты социальной ответственности корпорации; 2. Таблица 17 – Определение целей КСО на предприятии; 3. Таблица 18 – Определение стейкхолдеров программы КСО; 4. Таблица 19 – Элементы программы КСО; 5. Таблица 20 – Затраты на мероприятие КСО; 6. Таблица 21 – Оценка эффективности мероприятий КСО.

<p>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</p>	
--	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.ф.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗБ61	Мальцева Полина Валерьевна		

4 Роль корпоративной социальной ответственности в управлении предприятием

4.1 Сущность корпоративной социальной ответственности

Корпоративная социальная ответственность – международная бизнес-практика, которая прочно вошла в корпоративное управление в конце XX века. В настоящее время внедрение мероприятий КСО становится неотъемлемой частью успешной компании. Корпоративная социальная ответственность – это: 1) комплекс направлений политики и действий, связанных с ключевыми стейкхолдерами, ценностями и выполняющих требования законности, а также учитывающих интересы людей, сообществ и окружающей среды; 2) нацеленность бизнеса на устойчивое развитие; 3) добровольное участие бизнеса в улучшении жизни общества. Иными словами, социальная ответственность бизнеса – концепция, согласно которой бизнес, помимо соблюдения законов и производства качественного продукта/услуги, добровольно берет на себя дополнительные обязательства перед обществом. Любой анализ программ корпоративной социальной ответственности предполагает изучение уровней КСО. Лежащая в основании пирамиды экономическая ответственность непосредственно определяется базовой функцией компании на рынке как производителя товаров и услуг, позволяющих удовлетворять потребности потребителей и, соответственно, извлекать прибыль.



Рисунок 10 – Компоненты социальной ответственности корпорации

Правовая ответственность подразумевает необходимость законопослушности бизнеса в условиях рыночной экономики, соответствие его деятельности ожиданиям общества, зафиксированным в правовых нормах. Этическая ответственность, в свою очередь, требует от деловой практики созвучности ожиданиям общества, не оговоренным в правовых нормах, но основанным на существующих нормах морали. Филантропическая ответственность побуждает компанию к действиям, направленным на поддержание и развитие благосостояния общества через добровольное участие в реализации социальных программ. В практике российского бизнеса КСО регламентируется следующими положениями и рекомендациями:

1. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности». Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 26000-2010 «Guidance on social responsibility».

2. Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000. Центральным документом стандарта считается ISO 14001 «Спецификации и руководство по использованию систем экологического менеджмента». Здесь установлены требования к системе экологического менеджмента любого предприятия. В стандарте приведены основные термины и определения, а также изложены рекомендации в области экологической политики, планирования, целей и задач, программы и системы экологического менеджмента.

3. GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива добровольной отчетности. Отчет по устойчивому развитию – это отчет, раскрывающий информацию о деятельности организации в экономической, экологической, и социальной области, а также в области управления.

4. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда. В приведенных выше стандартах можно найти основные определения КСО и элементов.

Анализ эффективности программ КСО проводится в случае, если на предприятии реализуются внешние (направленные во внешнюю среду предприятия) или внутренние (направленные во внутреннюю среду предприятия) программы КСО.

К внутренней социальной ответственности бизнеса можно отнести:

- безопасность труда;
- стабильность заработной платы;
- поддержание социально значимой заработной платы;
- дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников;
- развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;
- оказание помощи работникам в критических ситуациях и т.д.

К внешней социальной ответственности бизнеса можно отнести:

- спонсорство и корпоративная благотворительность;
- содействие охране окружающей среды;
- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;
- готовность участвовать в кризисных ситуациях;
- ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), и т.д.

4.2 Разработка программы корпоративной социальной ответственности для ООО «АВАНГАРД»

Предприятие ООО «АВАНГАРД» представляет субъект малого предпринимательства Томской области. Деятельность предприятия связана с производством безалкогольных тонизирующих и витаминизированных напитков. Штат сотрудников данного предприятия составляет 83 человека. Чистая прибыль компании в 2019 г. составила 3440 тыс. руб.

На предприятии отсутствует программа корпоративной социальной ответственности. Но, поскольку, оно имеет для ее реализации финансовые возможности, необходимо проработать данную программу и начать предпринимать шаги для ее внедрения в повседневную работу компании.

1. Определение целей и задач программы КСО.

Таблица 17 – Определение целей КСО на предприятии

Миссия компании	«Мы воплощаем в жизнь лучшую мировую практику сегодня здесь и сейчас во всех сферах деятельности»	<p>Цели КСО:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для ведения бизнеса 2. Завоевание авторитета, повышение узнаваемости 3. Стремление в обеспечении работников достойными условиями жизни 4. Устойчивое развитие
Стратегия компании	Увеличение рынка сбыта и прибыли путем завоевания доверия потребителя к качеству производимой продукции	

Миссия компании прозрачна, и в большинстве случаев такое направление вызывает одобрение со стороны общественности, а значит, обеспечивает успех деятельности. Стратегия учитывает интересы предприятия и нацелена на заботу о потребителе. Цели КСО сопоставимы с миссией и стратегией, призваны удовлетворить финансовые интересы компании не ущемляя интересы потребителей, работников, органов власти.

2. Определение стейкхолдеров программы КСО

Таблица 18 – Определение стейкхолдеров программы КСО

Цели КСО	Стейкхолдеры
Создание благоприятных условий для ведения бизнеса	Органы власти, собственники

Продолжение таблицы 18

Завоевание авторитета, повышение узнаваемости	Работодатели
Стремление в обеспечении работников достойными условиями жизни	Работники
Устойчивое развитие	Общество в целом

Круг стейкхолдеров сформирован на основании внутреннего и внешнего окружения участвующего в деятельности предприятия. Результатом улучшения существования стейкхолдеров, ведение бизнеса с учетом их интересов, станет основой экономического роста предприятия, увеличение показателей рентабельности.

3. Определение элементов программы КСО

Таблица 19 – Элементы программы КСО

Стейкхолдеры	Описание элемента	Ожидаемый результат
Органы власти	Проведение ярмарок продукции местных производителей	Развитие промышленности региона; увеличение доходов в местный бюджет
Работодатели	Сотрудничество и финансовая поддержка образовательных учреждений по подготовке специалистов в производственной области	Решение проблемы с нехваткой специалистов профильного образования
Работники	Внедрение программ повышения квалификации; ДМС; предоставление субсидий на оплату спортивных занятий	Повышение производительности; устранение текучести кадров и обеспечение постоянной явочной численности персонала

Продолжение таблицы 19

Общество в целом	Направление процента от продаж на благотворительные цели	Помощь в устранении провалов рынка, поддержание людей в трудных жизненных ситуациях, забота об экологии и пр.
---------------------	--	---

4. Затраты на программы КСО

Таблица 20 – Затраты на мероприятие КСО

Мероприятие	Цена, руб.	Стоимость реализации на планируемый период
Ярмарки-выставки продукции	12500	25000
Поддержка профильного образования	50000	100000
Повышение квалификации сотрудников	25000	75000
Дополнительное медицинское страхование персонала	5000	125000
Компенсация части затрат на занятия спортом	1000	25000
Направление средств на благотворительность	68800	<68800
Итого		418800

Обоснование выбранного бюджета:

1. Бюджет участия в ярмарках выбран на основе необходимой оплаты стоимости участия в размере 5000 рублей на одно предприятия, с включением расходов по организации торгового места, доставки продукции до места проведения. Участие 2 раза в год.

2. Мероприятие по поддержке профильного образования включают ежегодное целевое финансирование обучения 2 студентов в размере 50 000 в высшем учебном заведении.

3. Повышение квалификации сотрудников могут включать как расходование средств на одного сотрудника, например, участие главного технолога в конференции в другом городе с оплатой перелета и гостиницы, или повышение квалификации нескольких сотрудников администрации в городе присутствия производства.

4. Дополнительное медицинское страхование в рамках выбранного бюджета позволит проводить медосмотры сотрудников, в дальнейшем возможно увеличение бюджета.

5. Бюджет на компенсацию части затрат на занятия спортом выбран исходя из средней цены на месячный абонемент в фитнес-центр.

6. Бюджет на благотворительность ограничен максимальной суммой 2 % от чистой прибыли, которая по итогам 2019 г. составила 3440 тыс. руб.

Общие годовые затраты на программы КСО составляют 12,17 % от чистой прибыли предприятия. В условиях отсутствия КСО на предприятии рассчитанные суммы могут не вызвать одобрения со стороны руководителей, что приведет к отказу от внедрения программ. Но дальнейшая оценка эффективности мероприятий поможет осознать значительный эффект от их реализации.

5. Ожидаемая эффективность программ КСО

Таблица 21 – Оценка эффективности мероприятий КСО

Наименование мероприятия	Затраты	Эффект для компании	Эффект для общества
Ярмарки-выставки продукции	25 000	Повышение имиджа. Повышение узнаваемости на рынке. Возможность получения дополнительных субсидий от органов власти. Развитие рынков сбыта	Доступ к продукции высокого качества Доступность цен из-за повышения конкуренции

Продолжение таблицы 21

<p>Поддержка профильного образования в выбранном учреждении</p>	<p>100 000</p>	<p>Устранение недостатка в кадрах. Возможность ускоренного развития предприятия за счет человеческого потенциала и новаторского подхода профессионалов</p>	<p>Получение образования без денежных вложений. Увеличение рабочих мест</p>
<p>Повышение квалификации сотрудников</p>	<p>75 000</p>	<p>Поддержание профессионального уровня сотрудников. В дальнейшем экономия на издержках за счет уменьшения брака в производстве и возвратов продукции. Получение новых, высокоэкономичных проектов от сотрудников аппарата Управления</p>	<p>Повышение конкурентоспособности кадров. Гарантия для покупателей качества продукции, произведенной профессионалами своего дела</p>
<p>Дополнительное медицинское страхование персонала</p>	<p>125 000</p>	<p>Поддержание постоянной явочной численности сотрудников, снижение коэффициента текучести, избежание перебоев в работе</p>	<p>Поддержание здоровья и благополучия людских ресурсов</p>

Продолжение таблицы 21

Компенсация части затрат на занятия спортом	25 000	Поддержание благоприятного микроклимата на рабочих местах. Поддержание здорового образа жизни сотрудников	Улучшение морального климата
Направление средств на благотворительность	2 %, <68 800	Доверие от потенциальных покупателей с помощью формирования имиджа социально-ответственного предприятия, уделяющего внимание не только внутренним участникам, но и внешним	Решение общественно значимых вопросов, внимание к экологии и другим целям, для которых характерна нехватка финансовых средств для осуществления

Масса положительных эффектов от реализации программ КСО свидетельствует о необходимости ее внедрения. Каждый разработанный элемент может принести большой положительный эффект и покрыть затраты на его реализацию. Спорным разделом может оказаться участие в благотворительности, которая больше свойственна западным компаниям и в России еще не утвердилась в сознании людей как социальная необходимость. Но все-таки принятие данного раздела и постоянная его реализация в какой-то мере имеют даже большую значимость в долгосрочном периоде, как способ воспитания культуры и социальной ответственности всего российского общества.

Заключение

В России социальное партнерство формируется как инструмент закрепления результатов развития рыночного общества, как условие динамичных тенденций, происходящих в социуме, в социально-экономическом и политическом положении его социальных групп и профессиональных сообществ.

Ключевая функция заключается в согласовании интересов субъектов социального партнерства путем достижения компромисса и выработки договоренностей сторон на основе социального диалога.

В качестве объекта социального партнерства можно рассматривать направления реализации социально-трудовой политики государства и отношения между субъектами партнерства в сферах занятости, условий, охраны и организации труда, установления и расширения социальных гарантий, оплаты труда, установления и расширения социальных гарантий, обеспечении участия трудовых коллективов в решении вопросов производственного и социального характера.

К субъектам социального партнерства, как определенного типа социально-трудовых отношений являются собственники, предприниматели и наемные работники.

Выделяют несколько подходов к определению моделей социального партнерства, сложившихся в разных странах в соответствии с их социально-экономическими и этническими особенностями: модели би- и трипартизма. Также выделяют согласительную, консервативно-либеральную и плюралистическую модели социального партнерства.

Во исполнение Указа Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.» развернута масштабная работа по реализации 12 национальных проектов, в том числе по развитию малого и среднего предпринима-

тельства. Одной из основных причин уменьшения числа малых и средних предприятий является отсутствие социальной защиты работников в сфере труда, а именно: достойная заработная плата, нормальные и безопасные условия труда и наличие коллективного договора. Малый и средний бизнес остается недоиспользованным ресурсом российской экономики.

Проблемы дальнейшего развития социально-партнерских отношений:

- отсутствие у профсоюза действенных рычагов апелляции к государственным гарантиям;
- низкий уровень социальной поддержки государством требований работников на достойные условия труда, декларируемый в самом ТК;
- систематическое оформление фактических трудовых отношений в рамках заемного труда и гражданско-правовых отношений;
- низкий уровень подготовки самих профсоюзных кадров, как стороны партнерских отношений;
- проблема правового нигилизма сторон коллективно-договорных отношений.

Анализа моделей социального партнерства в зарубежных странах показал, что в ряде западных странах значительную роль в регулировании социально-трудовых отношений занимают профсоюзы и государство, исторически сложились глубокие традиции социального партнерства. Практика применения правовой базы трудовых отношений последние десятилетия остается стабильной, что дало возможность достоверно квалифицировать взаимодействия между работодателями, работниками и государством как социальное партнерство. Опыт зарубежных стран говорит о том, что для успешной реализации социально-трудовых и экономических преобразований важен постоянный контроль, формирование и развитие системы социального партнерства как на государственном уровне, так и на уровне предприятий.

Условия для развития социального партнерства в Российской Федерации в целом: формирование в стране эффективной социально ориентирован-

ной экономики, использование социального партнерства как метода разрешения противоречий между трудом и капиталом, повышение авторитета и роли профсоюзов в социальном партнерстве, формированием новой ментальности у трудящихся и предпринимателей, формирование правового поля в рамках социального партнерства, разработка методик, положений, рекомендаций и пособий по формированию сторон социального партнерства, ведению переговоров и процедур посредничества, организации подготовки, заключению и выполнению соглашений и коллективных договоров, регистрации и распространению их действия, способам разрешения коллективных трудовых споров, повышение исполнительной дисциплины.

Анализ финансово-экономических и социально-трудовых показателей ООО «АВАНГАРД» показал, что все основные финансово-экономические показатели за 2 года увеличились; в 2018 г. был резкий рост стоимость основных средств, это связано с покупкой нового технологического оборудования; средний темп роста чистой прибыли за 3 года составил 27,5 %; предприятие является фондоемким; в 2019 г. наблюдалось улучшение трехкомпонентного показателя и нормальная независимость финансового состояния, которая гарантирует платежеспособность. На предприятии наблюдается высокая текучесть кадров и преобладание работников со средним профессиональным образованием.

Далее были рассмотрены мероприятия по снижению текучести кадров в ООО «АВАНГАРД», повышению производительности труда, которые показали положительный экономический эффект:

- участие работников в управлении предприятием, что создаст у персонала дополнительную внутреннюю ответственность за работу на предприятии.
- формализация коллективных переговоров, основанная на заключении коллективно-договорных соглашений;
- введение коллегиального рассмотрения приема кадров на работу с

позиции работодателя;

- создание собственного корпоративного университета внутри компании;
- разработка программы по созданию кадрового резерва;
- организация корпоративных выездов с целью командообразования (team building) и повышения лояльности сотрудников ООО «АВАНГАРД»;
- внедрение мотивационных карт на всех уровнях организационной структуры;
- возможность делегирования полномочий;
- организация взаимодействия на предприятии;
- организация системы наставничества для новых кадров.

Использование предложенных мер по улучшению системы социального партнерства в ООО «АВАНГАРД» при снижении коэффициента текучести на 4,88 % позволило снизить годовые затраты при смене персонала на 108 000 руб., а также увеличить выручку на 950 102 руб. и прибыль на 56 656,1 руб. Общая годовая экономия предприятия составила 89 147,4 руб. Все эти мероприятия создают условия для эффективной занятости в организации.

Социальное партнерство, как механизм по регулированию социально-трудовых отношений играет важную роль во влиянии на основные показатели социальной стабильности регионов и страны в целом, на состояние социальных льгот и гарантий, уровень благосостояния общества и на эффективную занятость населения. Все это находит подтверждение в постоянно заключающихся локальных договорах, повышении количества территориальных, региональных соглашений. Рост охвата организаций коллективными договорами и улучшение их качества.

Подводя итог, можно сделать вывод, что система социального партнерства является сильнейшим механизмом в управлении социально-трудовыми отношениями, развивающимся в прогрессивном направлении во

время проведения социально-экономических реформ. Данный механизм имеет перспективы в реализации и развития не только на региональных уровнях, но и на уровне национальной экономики.

Список используемых источников

1. EU Policy Environment [Электронный ресурс]. – URL: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EU_policy_environment_EN (дата обращения: 15.05.2020).
2. Global Labor Market Update [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kellyservices.ca/?hid=AD> (дата обращения: 15.05.2020).
3. Labor Market and Salary Report 2015/16 [Электронный ресурс]. – URL: http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Marktinfo/2015_16_Labor_Market_and_Salary_Report_limited_report.pdf (дата обращения: 20.04.2020).
4. Morozova L.S. Institutional particularities of development of socio-labour relations and life level in the Russian Federation / L.S. Morozova, N.V. Khavanova, P.V. Simonin, E.V. Litvinova // Life Science Journal. – 2014. – Т. 11. – №. 4. – С. 460–463.
5. The Union Difference [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.aflcio.org/Learn-AboutUnions/What-Unions-Do/The-Union-Difference> (дата обращения: 20.04.2020).
6. Trade Unions in Europe [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fedee.com/labourrelations/trade-union-organisations/> (дата обращения: 20.04.2020).
7. Бунтовская Л.Л. Управление трудовыми конфликтами: теория и практика: монография / Л.Л. Бунтовская – Донецк: ООО НПП Фолиант, 2017. – 309 с.
8. Гибало Н.П. Трудовая трансформация экономической динамики / Н.П. Гибало // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2009. – Т. 15. – №3. – С. 8-14.

9. Гордон Л.А. Социальные эффекты и структура безработицы в России / Л.А. Гордон, В.В. Клопов // Социологические исследования. – 2000. – № 1. – С. 24–34.
10. Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая, вторая, третья, четвертая). – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2008. – 528 с.
11. Закон Российской Федерации от 11 марта 1992. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383/ (дата обращения 20.05.2020).
12. Калашников К.Н. Трудовые отношения в России: между партнерством и конфронтацией / К.Н. Калашников, В.В. Шаров // Социологические исследования. – 2017. – № 4. – С. 73–81.
13. Конституция Российской Федерации. – М.: Издательство «Омега-Л», 2009. – 63 с.
14. Корпоративная социальная ответственность: учебник / под ред. И.Ю. Беляевой, М.А. Эскиндарова. – М.: КНОРУС, 2016. – 320 с.
15. Кретинин В.А. Стратегическое управление переводом экономики региона на инновационный путь развития / В.А. Кретинин, А.В. Колесников // Региональная экономика: проблемы и перспективы : межвуз. сб. науч. тр. – Владимир, 2008. – №1. – С. 41–42.
16. Ляпанов А.В. К проблеме развития социального партнерства в России / А.В. Ляпанов // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2014. – № 1. – С. 140–146.
17. Матвеева А.А. Социальное партнерство: цель или средство / А.А. Матвеева. – Казань: Бук. – 2016. – 230 с.
18. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и практика / В.А. Михеев. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.

19. Низамутдинова Э.Р. Перспективы развития профсоюзного движения в России / Э.Р. Низамутдинова, А.А. Рабцевич // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2015/02/9608> (дата обращения: 20.05.2020).
20. Никулин М.А. Методические рекомендации по определению эффективности планируемых мероприятий в области производительности труда / М.А. Никулин. – СПб.: Курсив, 2006. – 215 с.
21. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 20.05.2020).
22. Официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.fnpr.ru/> (дата обращения: 20.05.2020).
23. Пихтелёв А.М. Социально-экономические концепции социального партнерства / А.М. Пихтелёв // Среднерусский Вестник общественных наук. – 2017. – № 1 (12). – С. 70–75.
24. Права человека и правовое социальное государство в России : Монография / Н.А. Воронина, А.С. Запесоцкий, В.А. Карташкин; Отв. ред. Е.А. Лукашева. – М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 400 с.
25. Профсоюзы сегодня [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). – URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9580> (дата обращения: 20.05.2020).
26. Рязанцева М.В. Анализ используемого инструментария трудоустройства и профориентации молодежи в развитых странах в связи с актуальным состоянием российского рынка труда / М.В. Рязанцева, В.М. Смирнов, И.Л. Юрзинова // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. – 2016. – № 5. – С. 69–75.
27. Савина Т.Н. Критерии оценки социально ответственного поведения бизнеса (теория, методология, практика): монография / Т.Н. Савина. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2017. – 168 с.

28. Савченко И.А. Реализация проектов социального партнерства в современной России / И.А. Савченко, А.А. Николаева, А.А. Курлянчик // Наука и практика. – 2018. – № 2(30). – С. 99–111.
29. Садовая Е.С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России) / Е.С. Садовая. – М.: ИМЭМО РАН, 2013. – 205 с.
30. Сафонов В.А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. – Москва : Юрайт, 2019. – 395 с.
31. Сектор малого и среднего предпринимательства: Россия и мир [Электронный ресурс] // Институт экономики роста им. П.А. Столыпина. – URL: <http://stolypin.institute/novosti/sector-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-rossiya-i-mir/> (дата обращения: 20.05.2020).
32. Симонин П.В. Институциональные особенности развития социально-трудовых отношений в высших образовательных учреждениях / П.В. Симонин // Вестник евразийской науки. – 2014. – №3(22). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalnye-osobennosti-razvitiya-sotsialnotrudovyh-otnosheniy-v-vysshih-obrazovatelnyh-uchrezhdeniyah> (дата обращения: 20.05.2020).
33. Смирнов О.В. Трудовое право / О.В. Смирнов, И.О. Снигирева. – М.: Велби. 2007. – 489 с.
34. Товма Н.А. Классификация моделей социального партнерства в развитых странах [Электронный ресурс] / Н.А. Товма. – URL: http://www.rusnauka.com/16.NPRT_2009/Economics/46035.doc.ntm (дата обращения: 20.05.2020).
35. Трудовое право России и стран Евросоюза : Сборник статей / РАН. Институт государства и права; Под ред. проф. Г.С. Скачковой. – М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. – 246 с.

36. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский. – 3-е изд. – М.: НИЦ ИНФРА-М: Контракт, 2013. – VIII, 648 с.
37. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Проспект, Издательство «Омега-Л», 2009. – 208 с.
38. Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения 20.05.2020).
39. Федеральный закон Российской Федерации от 20 апреля 1996. № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10116/ (дата обращения 20.05.2020).
40. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения 20.05.2020).
41. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/ (дата обращения 20.05.2020).
42. Федеральный закон Российской Федерации от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22938/ (дата обращения 20.05.2020).
43. Федеральный закон Российской Федерации от 12 января 1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

[Электронный ресурс]. URL:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения 20.05.2020).

44. Федеральный закон Российской Федерации от 20 октября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» [Электронный ресурс]. URL:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8489/ (дата обращения 20.05.2020).

45. Федеральный закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 20.04.96 [Электронный ресурс]. URL:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 20.05.2020).

46. Фейзуллаев М.А. Проблемы развития социального партнерства в России / М.А. Фейзуллаев // *Фундаментальные исследования*. – 2019. – № 4. – С. 121–125.

47. Фрик О.В. Общественные организации и их роль в регулировании регионального социально-экономического развития / О.В. Фрик // *Actual Problems of State and Local Government*. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления:(published in Russian). – Hamburg: Anchor Academic Publishing, 2018. – С. 225–270.

48. Фрик О.В. Совершенствование взаимодействия органов местного самоуправления и общественных объединений / О.В. Фрик // *Двадцать третьи апрельские экономические чтения : материалы международной научно-практической конференции*. – Омск: Омский филиал Финансового университета при Правительстве РФ, 2017. – С. 187–191.

49. Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: возможности и ограничения / В.Н. Якимец. – М.: РОО «Содействие сотрудничеству ин-та им. Дж. Кеннана с учеными в области социальных и гуманитарных наук», 2001. – 40 с.

Приложение А
(обязательное)
Мотивационная карта сотрудника ООО «АВАНГАРД»

МЕНЕДЖЕР ПО ОПТОВЫМ ПРОДАЖАМ					
ФИО		ФИО			ИЮНЬ 2020 г
Бизнес-единица		ООО «АВАНГАРД»			
Базовая величина оклада, руб.					12 600
Оклад за отработанное время с районным коэффициентом, руб.					16 380
Оклад за отработанное время без НДФЛ, руб.					14 251
Расчет бонусной составляющей					
Фактическая выручка по НОВЫМ контрагентам				- Р	0 %
Плановая выручка по НОВЫМ контрагентам				500 000,00 Р	
Фактическая выручка по ПЕРЕДАНЫМ контрагентам				19 000 000,00 Р	158%
Плановая выручка по ПЕРЕДАНЫМ контрагентам				12 000 000,00 Р	
№ п/п	Ключевые показатели эффективности работы	Ед. изм.	Количественный показатель	Итого, руб.	
1	Окладная часть	руб.			14 250,60 Р
2	Коэффициент выполнения плана по выручке (переданные контрагенты)	%			38 000,00 Р
	Процент от выручки по направлению продаж (переданные контрагенты)	%	0,2 %	38 000,00 Р	
	Коэффициент выполнения плана по выручке (новые контрагенты)	%	0,00 %		- Р

	Процент от выручки по направлению продаж (новые контрагенты)	%	1,0 %	- Р	
3			менее 85 %	0,7	34 200,00 Р
			85–94,9 %	0,9	
			от 95–99 %	1	
			от 100 %	1,1	
4	Отгрузка нового SKU(свыше 4-х от 1 паллета) 3000р. Дистрибьютеры	шт.	3 000,00 Р	0 SKU	- Р
	Отгрузка нового SKU(свыше 3-х от 1 паллета) 3000р. Сети	шт.	3 000,00 Р	0 SKU	- Р
	ИТОГО по SKU				- Р
5	Подписание договора с новым контрагентом (оригинал подписан с 2-х сторон и сдан юристу)	руб.	3 000,00 Р	0 шт	- Р
6	Первая отгрузка нового контрагента от 100 000 руб.	%	план	2	- Р
		руб.	10 000,00 Р	- Р	
		%	факт	0	
7	Количество Первичных Контактв	шт.	250 ПК	0 ПК	- Р
ИТОГО мотивационная часть					34 200,00 Р
8	Уровень ПДЗ к ДЗ (влияет на мотивационную часть)	%	менее 5 %	100 %	34 200,00 Р
			5–7 %	90 %	

Приложение Б (обязательное)

Бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО «АВАНГАРД за 2019 г.



ИНН 7 0 1 7 3 9 9 5 1 6
КПП 7 0 1 7 0 1 0 0 1 Стр. 0 0 1

Форма по КНД 0710099

Бухгалтерская (финансовая) отчетность

Номер корректировки 1 - - Отчетный период (код)* 3 4 Отчетный год 2 0 1 9

О Б Щ Е С Т В О С О Г Р А Н И Ч Е Н Н О Й О Т В Е Т С Т В Е Н Н О С Т Ь Ю
" А В А Н Г А Р Д " _____

(наименование организации)

Код вида экономической деятельности по классификатору ОКВЭД 2 1 1 . 0 7 . _____
Код по ОКПО 0 1 8 6 7 2 8 8 Организационно-правовая форма (по ОКOPФ) 1 2 3 0 0
Форма собственности (по ОКФС) 1 6 Единица измерения: (тыс. руб. – код по ОКЕИ) 3 8 4

Местонахождение (адрес)
6 3 4 0 2 1 , Т О М С К А Я О Б Л , Г Т О М С К , У Л Г Е Р Ц Е Н А
_____ , 7 2 , 6 _____

Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту 1 - да
 0 - нет
Наименование аудиторской организации/фамилия, имя, отчество** индивидуального аудитора

ИНН _____ ОГРН/ОГРНИП _____
На 0 1 3 страницах с приложением документов или их копий на _____ листах

Достоверность и полноту сведений, указанных в настоящем документе, подтверждаю:

1 – руководитель
 2 – уполномоченный представитель

С Е В Е Р И Н _____
Д Е Н И С _____
В Л А Д И М И Р О В И Ч _____
(фамилия, имя, отчество** руководителя (уполномоченного представителя) полностью)

Подпись _____ Дата 1 0 . 0 4 . 2 0 2 0

Наименование и реквизиты документа, подтверждающего полномочия представителя

Заполняется работником налогового органа
Сведения о представлении документа

Данный документ представлен (код) _____
на _____ страницах
в составе (отметить знаком V)

0710001	<input type="checkbox"/>	0710002	<input type="checkbox"/>
0710003	<input type="checkbox"/>	0710004	<input type="checkbox"/>
0710005	<input type="checkbox"/>		

Дата представления документа _____ - _____ - _____
Зарегистрирован за № _____

Фамилия, И. О.**

Подпись

Отправлено через АО «ПФ «СКБ Контур» 10.04.2020 в 10:03
Имя файла:
NO_VUNOTCH_7017_7017399516701701001_20200410_2346a9b2-9bb0-4acd-b68b-5db6bf4b5a6f
Северин Денис Владимирович
Сертификат: 2903d356018b4b6915eac46bcdfab0d56640757c

Принято 10.04.2020 в 12:48
7017 ИФНС России по г.Томску
Смирнова Ирина Владимировна
Сертификат: 3771960379ac4451a208da7a661d4259104096a9

* Приходит значения: 14 – год, 04 – первый отчетный год, отличный по продолжительности от календарного.
** Отчество при наличии.



ИНН 7 0 1 7 3 9 9 5 1 6

КПП 7 0 1 7 0 1 0 0 1 Стр. 0 0 2

Бухгалтерский баланс

Форма по ОКУД 0710001

АКТИВ

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
-	Нематериальные активы	1110	-	-	-
-	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
-	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
-	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
-	Основные средства	1150	15217	10654	169
-	Доходные вложения в материальные ценности	1160	58	-	-
-	Финансовые вложения	1170	-	-	-
-	Отложенные налоговые активы	1180	-	-	-
-	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
-	Итого по разделу I	1100	15275	10654	169
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
-	Запасы	1210	11211	6212	6145
-	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	26	0	23
-	Дебиторская задолженность	1230	42302	25121	8820
-	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	2130	150	383
-	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	14032	15134	65
-	Прочие оборотные активы	1260	0	168	4
-	Итого по разделу II	1200	69701	46785	15440
-	БАЛАНС	1600	84976	57439	15609

Принято 10.04.2020 в 12:48
NQ_BUHOTCH_7017_7017_7017399516701701001_20200410_2346a9b2-9bb0-4ecd-b68b-5d46bf4b5a8f



ИНН 7 0 1 7 3 9 9 5 1 6

КПП 7 0 1 7 0 1 0 0 1 Стр. 0 0 3

ПАССИВ

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ					
-	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10	10	10
-	Собственные акции, выкупленные у акционеров ²	1320	(-)	(-)	(-)
-	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
-	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
-	Резервный капитал	1360	-	-	-
-	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	6388	2948	403
-	Итого по разделу III	1300	6398	2958	413
III. ЦЕЛЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ ³					
-	Паевой фонд	1310	-	-	-
-	Целевой капитал	1320	-	-	-
-	Целевые средства	1350	-	-	-
-	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества	1360	-	-	-
-	Резервный и иные целевые фонды	1370	-	-	-
-	Итого по разделу III	1300	-	-	-
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА					
-	Заемные средства	1410	58934	1644	4000
-	Отложенные налоговые обязательства	1420	-	-	-
-	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
-	Прочие обязательства	1450	0	1006	0
-	Итого по разделу IV	1400	58934	2650	4000



ИНН 7 0 1 7 3 9 9 5 1 6

КПП 7 0 1 7 0 1 0 0 1 Стр. 0 0 4

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА					
-	Заемные средства	1510	3167	34398	418
-	Кредиторская задолженность	1520	16477	17433	10778
-	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
-	Оценочные обязательства	1540	-	-	-
-	Прочие обязательства	1550	-	-	-
-	Итого по разделу V	1500	19644	51831	11196
-	БАЛАНС	1700	84976	57439	15609

Примечания

1 Указывается номер соответствующего пояснения.

2 Здесь и в других формах отчетов, а также в разъяснениях отдельных показателей вычитаемый или отрицательный показатель указывается в круглых скобках.

3 Заполняется некоммерческими организациями вместо раздела «Капитал и резервы».

Принято 10.04.2020 в 12:48
NO_BUNOTCH_7017_7017_7017899516701701001_20200410_2346a9b2-9bb0-4ecd-b68b-5d46b4b5a6f



ИНН 7 0 1 7 3 9 9 5 1 6

КПП 7 0 1 7 0 1 0 0 1 Стр. 0 0 5

Форма по ОКЗД 0710002

Отчет о финансовых результатах

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	За отчетный год	За предыдущий год
1	2	3	4	5
-	Выручка ²	2110	151658	85570
-	Себестоимость продаж	2120	(64901)	(42111)
-	Валовая прибыль (убыток)	2100	86757	43459
-	Коммерческие расходы	2210	(7122)	(7363)
-	Управленческие расходы	2220	(70596)	(31657)
-	Прибыль (убыток) от продаж	2200	9039	4439
-	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
-	Проценты к получению	2320	-	-
-	Проценты к уплате	2330	(-)	(-)
-	Прочие доходы	2340	241	111
-	Прочие расходы	2350	(4967)	(1329)
-	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	4313	3221
-	Налог на прибыль ³	2410	(862)	(650)
-	в т.ч.			
-	текущий налог на прибыль	2411	(862)	(650)
-	отложенный налог на прибыль ⁴	2412	-	-
-	Прочее	2460	(11)	(26)
-	Чистая прибыль (убыток)	2400	3440	2545
-	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
-	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
-	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁵	2530	-	-
-	Совокупный финансовый результат периода ⁵	2500	3440	2545
СПРАВОЧНО				
-	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
-	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Применения

1 Указывается номер соответствующего положения.

2 Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.

3 Отражается разниц (доход) по налогу на прибыль.

4 Отражается суммарная величина изменений отложенных налоговых активов и отложенных налоговых обязательств за отчетный период.

5 Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк «Чистая прибыль (убыток)», «Результат от переоценки внеоборотных активов»,

«не включаемый в чистую прибыль (убыток) период» и «Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) период», «Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) период».

Принято 10.04.2020 в 12:48

NO_BUNOTCH_7017_7017_7017399516701701001_20200410_234649B2-9bb0-4eef-b6db-5d46bf4b5a6f