

Диплом: «Регулирование взаимоотношений работодателей и работников организации на примере Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск»



**[www.diplomstudent.net](http://www.diplomstudent.net)**

**Дипломные  
работы  
на заказ**

**от автора  
без предоплаты**

The advertisement features a woman with short brown hair, wearing a red tank top, blue jeans, and red sneakers, sitting on the floor. She is holding a book above her head with both hands. To her left and right are stacks of several books. The background is a gradient of purple and blue.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ .....	8
1.1.Трудовые отношения и отношения социального партнерства в сфере труда .....	8
1.2.Нормативно-правовое регулирование взаимоотношений работодателей и работников в РФ.....	16
1.3.Зарубежный опыт регулирования взаимоотношений работодателей и работников .....	26
ГЛАВА 2.АНАЛИЗ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ МУК «ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА И ДОСУГА Г. ГАДЖИЕВО ЗАТО «АЛЕКСАНДРОВСК» .....	39
2.1.Система государственного регулирования взаимоотношений работников и работодателей в Мурманской области.....	39
2.2. Анализ трудовых отношений Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск.....	54
2.3.Анализ социального партнерства Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск.....	71
ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ.....	76
3.1. Оценка эффективности действующей системы государственного регулирования взаимоотношений работников и работодателей организации .....	76
3.2.Мероприятия, направленные на совершенствование регулирования взаимоотношений работодателей и работников учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск .....	83
3.3. Экономический эффект от внедрения мероприятий по регулированию взаимоотношений работодателей и работников.....	86
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	92
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	97
ПРИЛОЖЕНИЯ 1-27 .....	106

## ВВЕДЕНИЕ

Согласно Конституции РФ Российская Федерация есть социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Решающее значение в жизни общества имеет труд. В трудовые отношения обычно включают все отношения, возникающие в обществе в связи с применением наемного труда. Они являются, вероятно, самой важной сферой общественной жизни.

Ни в одной стране мира государство не отказывается от регулирования отношений в сфере труда, так как от эффективности государственного регулирования трудовых отношений зависят:

а) положение в обществе наиболее многочисленной группы населения - работающих по найму работников;

б) политическая стабильность общества (когда не удовлетворяются экономические требования трудящихся, они выдвигают политические, что сразу делает нестабильным существующий режим политической власти);

в) экономическая стабильность общества, поскольку она тесно связана с политической (от политической стабильности зависят поведение инвесторов, курс акций и т.п.).

Персонал предприятия является главным ресурсом каждой организации, и от качества и эффективности его использования во многом зависят результаты финансово-хозяйственной деятельности, обеспечения финансовой устойчивости, платежеспособности и конкурентоспособности каждого хозяйствующего субъекта.

В настоящее время многие страны формируют новые подходы к регулированию национальных рынков труда и сферы занятости в постоянно изменяющихся условиях глобальной экономики. На всех этапах научно-технического прогресса происходят качественные изменения в

самом содержании процесса труда, которые проявляются и в дифференциации, и в объединении отдельных функций.

Создание безопасных условий труда, гарантия выплаты справедливого материального вознаграждения, обеспечение социальных гарантий работникам предприятия и др., не может осуществляться без государственного регулирования трудовых отношений. Без совершенствования взаимоотношений работников и работодателей, ни одно государственное или коммерческое предприятие не сможет достичь поставленных целей и выйти на новый уровень управленческого развития.

Дипломная работа рассматривает тему: «Регулирование взаимоотношений работодателей и работников организации на примере Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск».

Целью дипломной работы является: разработать мероприятия, направленные на совершенствование регулирования взаимоотношений работников и работодателей Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск» и оценить экономическую эффективность.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- описать сущность трудовых отношений и отношений социального партнерства;

- рассмотреть нормативно-правовое регулирование взаимоотношений работников и работодателей в РФ;

- дать характеристику зарубежного опыта регулирования взаимоотношений работников и работодателей;

- оценить систему государственного регулирования взаимоотношений работников и работодателей в Мурманской области;

-провести анализ трудовых отношений и социального партнерства Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск»;

-разработать мероприятия, направленные на совершенствование регулирования взаимоотношений работников и работодателей Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск и оценить экономическую эффективность.

Объектом исследования являются взаимоотношения работников и работодателей. Предмет исследования- система трудовых отношений и социального партнерства Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск.

Дипломная работа имеет следующую структуру: введение, три главы, заключение, список использованных источников, приложения. Первая глава является теоретической и рассматривает сущность взаимоотношений работников и работодателей в организации. Вторая и третья главы дипломного исследования являются практическими и основаны на изучении статистической и нормативно-правовой информации по Мурманской области и Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск. В практических главах дипломного проектирования рассматривается анализ существующей системы государственного регулирования взаимоотношений работников и работодателей в Мурманской области; дана оценка трудовых отношений и социального партнерства в сфере труда на примере Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск. На основании проведенного исследования предложены рекомендации, направленные на совершенствование регулирования взаимоотношений работников и работодателей.

## **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ**

### **1.1.Трудовые отношения и отношения социального партнерства в сфере труда**

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, рис.1.1.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ<sup>1</sup> - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н., Трудовое право России: Учебник. 2-е из., доп., испр., - М.: Юристъ, 2012.- с.121.



Рис.1.1.Сущность трудовых отношений и отношений социального партнерства в сфере труда.

Работодателями - физическими лицами признаются: физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности<sup>2</sup>.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Согласно действующего ТК РФ работники и работодатели имеют свои права и обязанности. Так, в частности работник имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора, предоставление ему работы, своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, отдых, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации и др. Обязанностями работника являются: соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять установленные нормы труда, соблюдать трудовую дисциплину и др., табл.1.1.

---

<sup>2</sup> Бердычевский В. С. Трудовое право: Учебное пособие — Ростов н/Д: Феникс, 2012. с.214.



Таблица 1.1

## Права и обязанности работника согласно трудового законодательства РФ

№ п/п	Права и обязанности работника
1	Работник имеет право на:
1.1.	заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами
1.2.	предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором
1.3	рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором
1.4	своевременную и в полном объеме выплату заработной платы
1.5	отдых, сокращенного рабочего времени, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков
1.6	полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте
1.7	профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации
1.8	объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов
1.9	участие в управлении организацией
1.10	ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей,
1.11	защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов
1.12	разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку
1.13	возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке
1.14	обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами
2	Работник обязан:
2.1	добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором
2.2	соблюдать правила внутреннего трудового распорядка
2.3	соблюдать трудовую дисциплину
2.4	выполнять установленные нормы труда
2.5	соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда
2.6	бережно относиться к имуществу работодателя и других работников
2.7	незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя .

Основные права и обязанности работодателя предусмотрены ст. 22 ТК РФ. Так, в частности работодатель имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры, поощрять работников за добросовестный эффективный труд, требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности и др. Обязанностями работодателя является: соблюдать трудовое законодательство, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивать работникам оплату за труд, создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и др., табл.1.2.

Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Основными принципами социального партнерства являются: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей

Таблица 1.2

## Права и обязанности работодателя согласно трудового законодательства

№ п/п	Права и обязанности работодателя
1	Работодатель имеет право:
1.1	заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками
1.2	вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры
1.3	поощрять работников за добросовестный эффективный труд
1.4	принимать локальные нормативные акты
1.5	привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности
1.6	требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка
1.7	создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них
2	Работодатель обязан:
2.1	соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
2.2	предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
2.3	обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
2.4	обеспечивать работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей
2.5	обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности
2.6	выплачивать работникам заработную плату
2.7	вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор
2.8	предоставлять представителям работников информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением
2.9	знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью
2.10	создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией
2.11	обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей
2.12	осуществлять обязательное социальное страхование работников
2.13	возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей
2.14	исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством

сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Социальное партнерство осуществляется на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях, табл.1.3.

Таблица 1.3

## Уровни социального партнерства

№ п/п	Уровни	Субъекты регулирования
1	Федеральный	на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации
2	Межрегиональный	на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации
3	Региональный	на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации
4	Отраслевой	на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях)
5	Территориальный	на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании
6	Локальный	на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Социальное партнерство осуществляется в формах: коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений; взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников; участия работников, их представителей в управлении организацией; участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон, табл.1.4.

Таблица 1.4

## Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

№ п/п	уровни	комиссии
1	На федеральном уровне	образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия. Членами являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.
2	В субъектах Российской Федерации	могут образовываться трехсторонние комиссии в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.
3	На территориальном уровне	могут образовываться трехсторонние комиссии в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.
4	На отраслевом (межотраслевом) уровне	могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии. (могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства).
5	На локальном уровне	образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Таким образом, под трудовыми отношениями и отношениями социального партнерства, понимаются взаимоотношения работника и работодателя в сфере трудовой деятельности. Основой законодательного регулирования отношений работника и работодателя в России является – Трудовой кодекс РФ. Рассмотрим подробнее нормативно-правовое регулирование взаимоотношений работников и работодателей в Российской Федерации.

## **1.2.Нормативно-правовое регулирование взаимоотношений работодателей и работников в РФ**

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по: организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая

законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешению трудовых споров; обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются: свобода труда, защита от безработицы и содействие в трудоустройстве, равенство прав и возможностей работников, обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов и др., табл.1.5.

Таблица 1.5

#### Основные принципы правового регулирования трудовых отношений в РФ

№ п/п	Основные принципы
1	свобода труда
2	запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда
3	защита от безработицы и содействие в трудоустройстве
4	обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда,
5	равенство прав и возможностей работников
6	обеспечение права каждого работника на выплату справедливой заработной платы
7	обеспечение равенства возможностей работников на продвижение по работе , профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации
8	обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов
9	обеспечение права работников на участие в управлении организацией
10	сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений
11	социальное партнерство
12	обязательность возмещения вреда
13	установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей
14	обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту
15	Другие принципы предусмотренные ТК РФ

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется на федеральном, региональном, муниципальном и локальном уровнях, табл.1.6.

Таблица 1.6

Нормативно-правовое регулирование взаимоотношений работников и работодателей в РФ

№ п/п	уровни	виды	Действие трудового законодательства
1	Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации	Трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда (ТК РФ, Кодекс об административных правонарушениях, НК РФ, Закон РФ "О занятости населения в РФ" и др.); Указы Президента РФ; Постановления Правительства РФ и нормативно- правовые акты федеральных органов исполнительной власти РФ	действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное
2	Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации	Нормативно- правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;	действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.
3	Нормативные правовые акты органов местного самоуправления	Нормативно- правовые акты органов местного самоуправления	действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации
4	Локальные нормативные акты	Коллективные договора, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателями	действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.



Рассмотрим подробнее особенности и сущность соглашения, коллективных договоров, классификацию локальных нормативно-правовых актов.

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. Соглашение в отличие от коллективного договора заключается на других уровнях социального партнерства - федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном. При этом соглашения могут носить общий характер и охватывать всех (большинство) работодателей и работников соответствующего территориального образования или являться отраслевыми (межотраслевыми)<sup>3</sup>.

В соглашение включаются взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда; условия и охрана труда; режимы труда и отдыха; развитие социального партнерства; иные вопросы, определенные сторонами. По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться генеральное, межрегиональное,

---

<sup>3</sup> Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ).С изм.и доп.29 декабря 2012 г.

региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения, табл.1.7.

Таблица 1.7

**Классификация Соглашений в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений**

№ п/п	классификация соглашений	характеристика
1	Генеральное соглашение	устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.
2	Межрегиональное соглашение	устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.
3	Региональное соглашение	устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.
4	Отраслевое (межотраслевое) соглашение	устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.
5	Территориальное соглашение	устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.
6	Иные соглашения	соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением (ст. 48 ТК РФ). Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более трех лет. Соглашение действует в отношении:

-всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

-работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

-органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств<sup>4</sup>.

В отношении работодателей-федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ). Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями (ст. 48 ТК РФ). В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Коллективный договор -это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их

---

<sup>4</sup> Нуртдинов А.Ф. Практика применения законодательства о труде: Научно-практическое пособие. –М., 2012.С.25.

представителей. Основная его задача — регулирование социально-трудовых отношений. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Коллективный договор может заключаться как в самой организации, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. В таких случаях представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем. Коллективный договор заключается работодателем - организацией либо индивидуальным предпринимателем. Работодатели-физические лица, не являющиеся предпринимателями, коллективных договоров не заключают.

Коллективный договор - это двусторонний акт. Одна сторона- это трудовой коллектив в лице одного или нескольких представителей, которым, как правило, является профсоюз (или несколько профсоюзов, действующих на предприятии). Другая сторона - это работодатель, представляемый руководителем или другим правомочным в соответствии с уставом организации, иным правовым актом<sup>5</sup>.

Коллективный договор может заключаться как на уровне организации в целом, так и на уровне обособленных структурных подразделений. При этом необходимо помнить, что в любом случае стороной коллективного договора выступает работодатель, т.е. организация. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим

---

5 Чайка Л.Н. «Труд - не товар» // Труд и социальные отношения. 2009. № 12 (66).

вопросам: форма, система и размер оплаты труда; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением и др., табл.1.8.

Таблица 1.8

**Взаимные обязательства работников и работодателя, включаемые в  
коллективный договор**

№ п/п	Условия коллективного договора
1	форма, система и размер оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором
2	занятость, переобучение, условия высвобождения работников
3	рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков
4	улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи
5	соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества
6	экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве
7	оздоровление и отдых работников и членов их семей
8	гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением
9	контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников
10	отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и др.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. В коллективный договор включаются нормативные положения, касающиеся предоставления дополнительных льгот, размера и оплаты труда, дополнительных отпусков и т.д. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет, и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным

договором. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более трех лет. Изменение и дополнение коллективного договора могут осуществляться либо в процессе проведения коллективных переговоров, т.е. по правилам его заключения (ст. 37 ТК РФ), либо в порядке, установленном самим коллективным договором. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения. Коллективный договор не утрачивает силу в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Наиболее распространенные локальные нормативные акты, принимаемые в организациях и касающиеся взаимоотношений работодателя и работников: положение о персонале организации; положение о системе премирования (поощрения) работников организации; правила внутреннего трудового распорядка; штатное расписание; иные локальные нормативные акты, касающиеся взаимоотношений работодателя и работников. Вышеназванные документы могут иметь иное название. Этот вопрос законодатель не регулирует, но при их разработке следует учитывать, что в конечном итоге они должны представлять собой единую систему локальных нормативных актов организации. К таким локальным актам относятся: контракт с руководителем; положение об охране труда, приказ о приеме на работу и др., табл.1.9.

Важным локальным трудовым актом организации является Положение о персонале, оно призвано регулировать взаимоотношения работодателя (администрации организации) и работников по ряду вопросов, аналогичных нормам коллективного договора. Кроме того,

Положение о персонале может регламентировать порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, повышение квалификации и гарантии занятости, формирование социального партнерства работников и работодателя, а также иные вопросы трудовых отношений в организации.

Таблица 1.9

Локальные нормативно-правовые акты регулирования взаимоотношений работников и работодателей

№ п/п	Локальные нормативно-правовые акты	№ п/п	Локальные нормативно-правовые акты
1	положение о персонале организации	9	должностные инструкции
2	положение о системе премирования	10	положение об охране труда
3	правила внутреннего трудового распорядка	11	штатное расписание
4	приказ об отпуске	12	приказ о приеме на работу
5	приказ о командировке	13	коллективный договор
6	инструкция по противопожарной безопасности	14	трудоустройство
7	приказ об увольнении	15	приказ о поощрении
8	приказ о материально-ответственном лице	16	приказ о наложении взыскания и др.

Если в организации существует коллективный договор, то при разработке Положения о персонале учитываются содержащиеся в нем нормы. В этом случае, Положение о персонале может регулировать отношения между работником и работодателем, определенные коллективным договором. При наличии в организации коллективного договора Положение о персонале регулирует более узкий круг вопросов. Часто на практике оно именуется Правилами внутреннего трудового распорядка и является приложением к коллективному договору<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Чайка Л.Н. «К вопросу о процедурах, предшествующих заключению трудового договора» // Актуальные проблемы российского права. 2010. № 2 (15).

Сравнительная характеристика Положения и Правил представлена в табл.1.10.

Проведенный анализ, позволяет сделать вывод, что Положение о персонале и Правила внутреннего трудового распорядка -это два совершенно разных документа. Если Положение- это документ об идеологии предприятия в отношении своего персонала, то Правила - это жесткий документ о распорядке в организации.

Соответственно, параллельное действие обоих документов в организации, не должно забюрократизировать трудовой процесс или затормозить его.

Таким образом, нормативно-правовое регулирование взаимоотношений работников и работодателей в РФ осуществляется на федеральном, региональном, муниципальном и локальном уровнях. В соответствии с нормами трудового законодательства разрабатываются и утверждаются Указы, Приказы, Постановления, Законы и др. нормативно-правовые акты, регулирующие трудовую деятельность на территории Российской Федерации. Локальные нормативно- правовые акты разрабатываются и утверждаются на уровне предприятия.

### **1.3.Зарубежный опыт регулирования взаимоотношений работодателей и работников**

Достаточно интересным является опыт регулирования взаимоотношений работодателей и работников в европейских странах, странах Евросоюза и Японии. Рассмотрим некоторые моменты.

Европейские страны отличаются большим разнообразием в подходах к регулированию сферы занятости и рынка труда. Так, во Франции, Германии и Скандинавских странах действует достаточно жесткое трудовое законодательство, строго регулирующее взаимоотношения



Таблица 1.10

## Сравнительная характеристика Положения и Правил

№ п/п	Правила внутреннего трудового распорядка	Положение о персонале
1	Направленность документа	
	Локальный документ, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.	Локальный документ, устанавливающий: принципы взаимоотношений персонала и администрации предприятия на уровне корпоративной этики; способы организации труда на предприятии; основные права и обязанности администрации и персонала предприятия; взаимную ответственность персонала и администрации. Задача Положения — обеспечить не столько трудовую, сколько деловую дисциплину, а также замотивировать персонал работать с большей отдачей за счет программ развития и обучения, социальных программ, а иногда и участия в прибылях и т. п.
2	Примерная структура документа	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Общие положения</li> <li>2. Порядок приема и увольнения работников</li> <li>3. Основные обязанности работников</li> <li>4. Основные обязанности администрации</li> <li>5. Рабочее время и его использование</li> <li>6. Поощрения за успехи в работе</li> <li>7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Общие положения;</li> <li>2. Основные принципы взаимоотношений персонала и администрации;</li> <li>3. Порядок оформления трудовых отношений;</li> <li>4. Права и обязанности персонала;</li> <li>5. Права и обязанности работодателя;</li> <li>6. Рабочее время и время отдыха;</li> <li>7. Командирование, временное откомандирование, перевод на новое место работы;</li> <li>8. Социальные гарантии персонала;</li> <li>9. Программы развития и обучения персонала;</li> <li>10. Участие персонала в прибылях;</li> <li>11. Меры дисциплинарного и материального воздействия (поощрения и взыскания);</li> <li>12. Взаимная ответственность работодателя и персонала.</li> </ol>
3	Кем утверждаются	
	Работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации	Руководителем предприятия по согласованию с руководителями структурных подразделений (возможно утверждение на общем собрании трудового коллектива)
4	Субъекты применения	
	Государственные, муниципальные предприятия Российские предприятия	Коммерческие предприятия Совместные предприятия, иностранные представительства

между работодателями и наемными работниками в вопросах найма, увольнения и условий работы. Активную роль на рынке труда играют профсоюзы, использующие различные меры отстаивания своей позиции - от принятия отраслевых коллективных соглашений до забастовок, проведение которых разрешено законом. Например, в Германии профсоюзы напрямую участвуют в управлении предприятиями, когда в состав совета директоров компании входят представители профсоюзной организации в количестве, необходимом для принятия или отклонения тех или иных решений. Система социального страхования является весьма развитой и обеспечивает реализацию государственных гарантий в отношении граждан, оставшихся без работы, пенсионеров, инвалидов, матерей и т.д. В этих странах существуют развитые системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных и работающих граждан<sup>7</sup>.

Страны Северной Европы (Швеция, Финляндия, Норвегия) характеризуются созданием широкой системы социальной поддержки для всех граждан, финансируемой за счет общих доходов государства, а не за счет индивидуальных взносов. Цель этой системы состоит в том, чтобы уменьшить неравенство и несправедливость на основе равного доступа к базовым социальным благам. Активная политика государства в области занятости в таких странах, как Швеция и Норвегия, делает основной упор на меры по предупреждению безработицы в сочетании с поддержкой безработных. Политика занятости в этих странах включает в себя четыре основных элемента:

1) ограничительную фискальную политику, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли

---

<sup>7</sup> Право Европейского Союза: Учебник для вузов / Под ред. С.Ю. Кашкина. – М.: Юрист, 2009. - С. 423.

высокодоходных компаний для снижения инфляционной конкуренции между ними в повышении заработной платы;

2) политику солидарности в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового положения предпринимателя или отраслевой принадлежности фирмы;

3) стимулирование создания новых рабочих мест, а также центров по подготовке и переобучению кадров;

4) селективную (выборочную) поддержку в секторах экономики, имеющих низкие экономические показатели, но при этом обеспечивающих решение важных социальных задач.

В отличие от стран континентальной Европы, регулирование рынка труда в Великобритании осуществляется с минимальным участием государства и профсоюзов. Наемные работники имеют право обратиться за защитой своих интересов в суд или в трибунал по вопросам трудовых споров в случае, если работодатель нарушает условия контракта о найме в отношении зарплаток, условий труда или режимов рабочего времени и т.д. Все трудовые споры рассматриваются в рамках прецедентного права, когда судьи и присяжные заседатели всесторонне исследуют причины и обстоятельства разногласий между работником и работодателем и выносят решения. Эта система формировалась в течение всей истории Великобритании и до сих пор применяется. Система социального страхования в этой стране предоставляет широкие возможности для поддержания уровня доходов в период безработицы. Пособия, выдаваемые государством гражданам, предоставляются в рамках государственной программы национального страхования, которая финансируется главным образом за счет обязательных страховых взносов со стороны работодателей и наемных работников. Выплаты по безработице осуществляются в течение одного года за счет страховых взносов

потерявшего работу гражданина и активно ищущего новое занятие. По истечении года безработный может получать социальные выплаты, которые значительно меньше пособия. Помимо государственных программ все более широко применяются различные схемы дополнительного страхования по безработице, предлагаемые финансовыми организациями этой страны. В Великобритании большое значение придается профессиональной подготовке кадров: действуют программы для молодежи, а также программы, совмещающие обучение безработных взрослых и их частичную занятость, при этом работодателям, предоставляющим рабочие места для приобретения опыта работы безработными, выплачиваются субсидии. В отношении граждан, находящихся без работы длительное время, осуществляются программы, стимулирующие их выход на рынок труда (консультирование, обучение, информационная поддержка и т.д.). Примечательно, что Великобритания еще в 1988 г. отказалась от финансирования проектов по созданию новых рабочих мест, направив эти средства на реализацию активных действий на рынке труда<sup>8</sup>.

Таким образом, в большинстве развитых стран Европы проводится активная политика занятости, существуют развитые институты рынка труда, а также системы профессиональной подготовки населения и социального страхования, ориентированные на рынок труда. Вместе с тем масштабы и направления государственного регулирования сферы занятости весьма различны: регулирование всех аспектов рынка труда и самое широкое участие профсоюзов в деятельности предприятий (Франция, Германия) или либеральные законы, определяющие лишь общие правила и процедуры регулирования трудовых отношений, свобода найма и увольнения для работодателей и активное содействие со стороны

---

<sup>8</sup> Право Европейского Союза: Учебник для вузов / Под ред. С.Ю. Кашкина. – М.: Юрист, 2009. - С. 437

государства при профессиональной подготовке и адаптации безработных к рынку труда (Великобритания). Однако проведение активной политики занятости в традиционном виде зачастую не приводит к нужным результатам, вызывая сопротивление как со стороны работодателей, стремящихся ограничить использование наемного труда, так и безработных, испытывающих трудности при трудоустройстве.

В последние годы формирование стратегии занятости в Евросоюзе происходит на основе учета важнейших факторов, оказывающих исключительное влияние на сферу занятости, - это глобализация, старение населения, присоединение новых государств.

В настоящее время можно выделить несколько направлений, определяющих пути решения проблем в области рынка труда в странах ЕС и составляющих главные аспекты современной политики занятости:

- увеличение численности экономически активного населения за счет привлечения в сферу занятости молодежи, женщин, граждан пенсионных возрастов (изменение законодательства, регулирующего использование труда этих категорий населения, стимулирование гибкой занятости, борьба с гендерной сегрегацией и другие);

- увеличение продолжительности активной трудовой жизни за счет стимулирования более раннего выхода молодежи на рынок труда, а также удержания людей старших возрастов в сфере занятости (снижение пенсионного возраста, отказ от досрочного вывода на пенсию, гибкие формы занятости и другие);

- стимулирование безработных к выходу на рынок труда за счет изменения системы социального страхования, в том числе страхования по безработице;

- повышение мобильности рабочей силы внутри Евросоюза за счет изменения миграционной политики и ее ориентации на обеспечение свободы перемещений между странами ЕС и другие.

Особого внимания заслуживает концепция, составляющая основу современной стратегии занятости в странах ЕС, определяемая термином "flexicurity", под которым следует понимать политику, направленную на усиление гибкости рынков труда, гибкости организации работы и трудовых отношений, с одной стороны, и гарантий занятости и доходов - с другой, а также гибкости рабочей силы. При разработке стратегии гибкости была взята за основу датская модель, введение которой в 1993 г. привело к снижению уровня безработицы в этой стране с 12 до 5%, при этом рост номинальной заработной платы составил от 3 до 5% в год<sup>9</sup>.

Основными мерами гибкой политики занятости являются:

- мотивация профессиональной подготовки работников в течение всей жизни для повышения квалификации или обучения вторым профессиям, повышающим шансы их трудоустройства при изменении конъюнктуры рынка труда;

- поддержка равных возможностей для всех на рынке труда;

- гибкость условий занятости: организации работы и рабочего времени, механизмов формирования заработной платы, мобильности работников;

- изменение форм трудовых контрактов с учетом потребностей работодателей и работников;

- содействие использованию современных информационных технологий для реализации гибких форм занятости;

- адаптация систем социальной защиты для поддержки трудовой мобильности трудящихся.

Стратегии гибкости требуют широкой поддержки со стороны работников, работодателей и других субъектов рынка труда. При этом

---

<sup>9</sup> Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. - М.: Изд-во Эксмо, 2011. - С.327

особое внимание уделяется формированию ответственности самих наемных работников за их трудовую жизнь<sup>10</sup>.

Пути достижения гибкости должны быть сбалансированы с учетом интересов всех групп экономически активного населения - тех, кто конкурентоспособен в настоящий момент, а также граждан, оказавшихся наименее востребованными на рынке труда. Поэтому в странах, реализующих переход к стратегии гибкой занятости, таких, как Франция и Германия, предоставляющих традиционно высокий уровень гарантий в социально-трудовой сфере, реформы, проводимые правительствами, сопровождаются массовыми акциями протеста населения. Примерами таких выступлений являются выступления французских студентов против принятия закона, отменяющего запреты на увольнения молодых специалистов, а также массовые забастовки работников железнодорожного транспорта, вызванные изменениями пенсионной системы, отменяющими множество льгот, а также увеличивающими пенсионный возраст. В Германии работники той же отрасли требовали увеличения минимальной оплаты труда, государственные служащие - отмены решения об увеличении продолжительности рабочего времени с 38,5 до 40 часов, а работники международной торговой корпорации Wal-Mart выступили с требованиями к руководству компании о повышении заработной платы до уровня, определенного в коллективном договоре, обеспечении безопасных условий труда, а также предоставлении медицинской страховки каждому работнику, то есть следовать условиям отраслевых соглашений, действующих в Германии<sup>11</sup>.

Рассмотрим опыт Японии в регулировании трудовых отношений.

---

<sup>10</sup> Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. - М.: Изд-во Эксмо, 2011. - С.339.

<sup>11</sup> Право Европейского Союза: Учебник для вузов / Под ред. С.Ю. Кашкина. - М.: Юрист, 2009.с.447

Система “пожизненного найма” означает, что служащий фактически всю свою жизнь работает на одном предприятии, постоянно продвигаясь вверх по служебной лестнице. При этом независимо от образования (средняя ли это школа или престижный университет) работник начинает свою карьеру с низшей должности и на одном месте более 2-3 лет не задерживается. И более того, за 2-3 года тот же выпускник юридического факультета Токийского университета не сможет растерять знания, полученные в вузе, если будет заниматься неквалифицированным, рутинным трудом, так как потому что во-первых, молодого юриста поставят на тот участок, где ему не дадут забыть полученные знания, а во-вторых, начав с низов, специалист имеет возможность все нюансы увидеть своими глазами, что-то попытается изменить, улучшить, добиться признания коллег и начальства, заработать репутацию.

Увольнение с предприятия является очень суровым наказанием, потому что устроиться на другое предприятие можно, но за очень низкую заработную плату и без каких-либо перспектив продвижения по службе. Более того, такой работник первым подвергается риску быть уволенным в результате различных экономических кризисов.

О постепенном переходе крупных японских предприятий к новой модели управления трудом свидетельствует отказ от традиционной системы “пожизненного найма” и замена ее другими, более гибкими формами занятости. Этот процесс наметился еще в конце 70-х - начале 80-х гг. в результате самого глубокого для Японии экономического кризиса 1974-1975 годов. Система “пожизненного найма” становилась все более невыгодной даже для самых мощных предприятий<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: , 2011 г. с.356.



Немаловажным фактором являлось заметное изменение так называемой “трудовой философии”, то есть отношение к труду самих работников. У многих из них, прежде всего у молодежи, все заметнее пробуждалось стремление к самоутверждению, личному успеху, желание уйти со “своего” предприятия и начать собственное дело.

Японские и зарубежные исследователи единодушны в том, что современный этап научно-технического прогресса, породивший новую технику и приведший к изменению характера труда, делает систему “пожизненного найма” экономически все более нерентабельной даже для сверхконкурентных предприятий.

Новые формы найма рабочей силы, которые постепенно вытесняют “пожизненный найм” можно разделить на две группы: обычные, не имеющие ничего общего с “пожизненным наймом” и сравнительно новые формы, основанные на совершенно иных принципах.

Обычный найм новой рабочей силы осуществляется в случае расширения производства или улучшения экономической конъюнктуры. Этот найм не гарантирует вновь наняемому работнику постоянной работы на одном предприятии вплоть до его выхода на пенсию. Более того, этот работник может быть уволен в любой момент и по любому поводу, особенно в периоды экономических трудностей.

Такая форма дает возможность предприятию свободно и быстро регулировать как количественный, так и качественный состав наемного персонала.

Другой гибкой формой является повторный или вторичный найм на новых условиях ранее уволенных работников. Эта форма существовала и раньше, однако, прибегавшие к ней предприятия с “пожизненным наймом” несли перед уволенными работниками как моральные, так и материальные обязательства.

Сегодня же такой наем осуществляется без каких-либо гарантий и обязательств со стороны предприятия перед повторно нанимаемыми работниками. Большинство из них нанимаются на значительно худших, чем раньше, условиях, в том числе и касающихся заработной платы. Более того, каждый из них может быть уволен в любое время.

Это позволяет предприятию не только экономить значительные суммы на оплате рабочей силы, но и заставляет таких работников трудиться с еще большей, чем раньше, энергией - в знак благодарности за то, что их не забыли и снова приняли на работу, а также из боязни подвергнуться очередному увольнению.

К первой указанной группе относится также набор временных работников (временный наем), наем на неполную рабочую неделю (наем частично занятых) и так называемая “система арбайто”, или наем на короткий период времени на подсобные работы (главным образом студентов, пенсионеров).

К сравнительно новым формам найма относится также “система обязательного набора”. Ее суть сводится к следующему: рабочая сила набирается не каждым отдельным предприятием, а администрацией компании одновременно для всех предприятий. Через каждые 4-7 лет нанятым работникам предоставляется возможность, а фактически вменяется в обязанность перейти на другое предприятие данной компании. Столь гибкая форма найма выгодна предприятиям, поскольку позволяет быстро решать вопросы, связанные с наемным персоналом<sup>13</sup>.

Наконец, к числу сравнительно новых форм найма относится и так называемый “групповой пожизненный найм”. Администрация предприятия нанимает на работу не каждого работника в отдельности, а

---

<sup>13</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: , 2011 г. с.372

сразу целую группу людей и поэтому не несет персональной ответственности перед каждым отдельным индивидом. Это нередко ведет к нарушению обязательств перед ними.

Сейчас так же наблюдается процесс перехода от «зарплаты по старшинству» к оплате по результатам труда. Он наметился еще в конце 70-х годов, когда крупные японские предприятия, практикующие систему «зарплаты по старшинству», начали уменьшать размеры ежегодных надбавок за стаж работы или вообще прекратили их выплату после достижения работником определенного возраста.

Дело в том, что применение этой системы не только ложилось тяжелым бременем на предприятие, но в конечном итоге негативно сказывалось на эффективности всего производства, поскольку, с одной стороны, заставляло предприятие тратить все более значительные суммы на оплату быстро стареющей и все менее эффективной рабочей силы, а с другой - сдерживало наем молодежи, которая в состоянии быстрее приспособиться к новой технике и технологии, а следовательно, принести большую отдачу.

Новые формы оплаты рабочей силы можно разделить на две большие группы: комбинированные, то есть содержащие элементы как «зарплаты по старшинству», так и оплаты по результатам труда, и основанные лишь на результатах труда.

Комбинированные формы заработной платы практикуются большинством японских предприятий. Согласно их принципам, общий размер заработка зависит как от количества труда, так и от таких характеристик, как пол, возраст, стаж работы, форма найма и т.п. Общий заработок складывается из двух частей: заранее оговоренной (установленной) и неоговоренной (неустановленной) зарплаты.

На заработную плату имеет влияние трудовой вклад, успехи и усердие в обучении и повышении квалификации, умение работать в

коллективе и т.д. Большое значение имеет оценка работы непосредственно руководителем.

В этом отношении японская модель существенно отличается от западной, где ставки заработной платы (цены на рабочую силу) по каждому виду работы, должности, квалификации складываются главным образом под воздействием спроса и предложения на рынке труда<sup>14</sup>.

Во многих зарубежных странах Трудовые договоры часто содержат добровольные ограничения фирм: резервы для оплаты компенсации увольнения уволенным служащим, или для задержек в увольнениях. Наиболее распространенная процедура, которая задерживает увольнение, является требованием дать уведомление о точной продолжительности работы перед увольнением. Есть также другие ограничения.

Во многих странах минимальный уровень компенсации увольнения и задержки увольнения написаны в законах о трудоустройстве, но частные контракты содержат подобные, строгие требования. Организация экономического сотрудничества и развития считает, что работодатели ее государств-членов обязаны давать предварительное уведомление об увольнении минимум за 1.6 месяца служащим, находящимся на службе свыше четырех лет, и заплатить компенсацию увольнения в размере четырехнедельной зарплаты<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. - М.: 2011. - С.412.

<sup>15</sup> Тихомиров Ю.А. Курс сравнительного правоведения. - М.:2009г. с.284.

## **ГЛАВА 2. АНАЛИЗ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ МУК «ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА И ДОСУГА Г. ГАДЖИЕВО ЗАТО «АЛЕКСАНДРОВСК»**

### **2.1. Система государственного регулирования взаимоотношений работников и работодателей в Мурманской области**

Мурманская область образована 28 мая 1938 года. Местоположение - на северо-западе европейской части России. Почти вся территория располагается на Кольском полуострове, за полярным кругом. Омывается Баренцевым и Белым морями. На западе граничит с Норвегией и Финляндией, на юге - с Республикой Карелия. Мурманская область представляет собой промышленно развитый регион со специфическими условиями труда, характерными комплексным воздействием производственных и климато-географических факторов, свойственными только районам Крайнего Севера. Специфика промышленности региона отражена следующими видами экономической деятельности: горно-химическая, черная и цветная металлургия, энергетика, рыбная, оборонная, все виды транспорта (морской, железнодорожный, автомобильный и авиация), строительство. Численность занятого населения Мурманской области ежегодно снижается, табл.2.1<sup>16</sup>.

Так по данным табл.2.1 видно, что численность занятых в Мурманской области по состоянию на 2011 г. составила 455,6 тыс. человек, а это на 27,7 тыс. чел. меньше по сравнению с показателем 2008г.,

---

<sup>16</sup>Краткосрочные экономические показатели Мурманской области// Федеральная служба государственной статистики. Мурманск 2012г.

рис.2.1. При этом также наблюдается рост количества безработных на 7,9 тыс. человек и по состоянию на 2011 г. их число составило 44,1 тыс.

Таблица 2.1

Основные показатели рынка труда в Мурманской области с 2008-2011 г.г

№ п/п	показатели	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год	Отклонение 2011 г. от 2008 г.
1	Численность занятого в экономике населения, тыс. человек	483,3	482,2	471,5	455,6	-27,7
2	Численность занятого в экономике населения, в % к соответствующему периоду предыдущего года	103,3	99,8	97,8	96,6	-6,7
3	Общая численность безработных, тыс. человек	36,2	39,7	45,9	44,1	+7,9
4	Общая численность безработных, в % к соответствующему периоду предыдущего года	111,0	109,7	115,6	96,1	-14,9
5	Численность официально зарегистрированных безработных в государственных учреждениях службы занятости населения, тыс. человек	11,8	14,8	14,7	10,2	-1,6
6	в том числе назначено пособие по безработице, тыс. человек	9,4	14,8	14,7	10,2	+0,8

человек, рис.2.2. По сравнению с показателем 2010 г. численность безработных снизилась на 3,9%. Число официально зарегистрированных безработных в 2011 г. составило 10,2 тыс. чел, а это на 1,6 тыс. чел. меньше по сравнению с показателем 2008 г. и на 4,5 тыс. чел. меньше по сравнению с показателем 2010г. Пособие по безработице на конец

анализируемого периода назначено всем зарегистрированным безработным, т.е. 10,8 тыс. чел., тогда как в 2008 г. было назначено пособие по безработице 9,4 тыс. чел., несмотря на то, что число зарегистрированных безработных в 2008 г. составляло 11,8 тыс. человек.

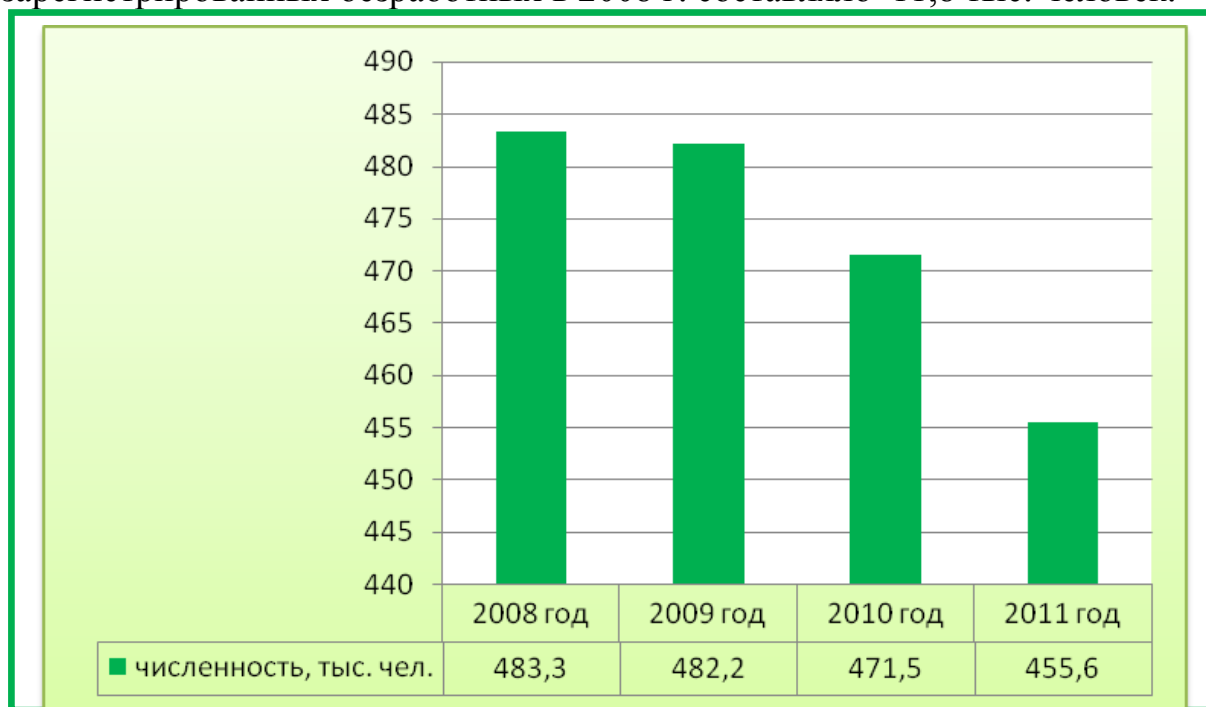


Рис.2.1. Динамика численности занятого населения в Мурманской области с 2008-2011 г.г.

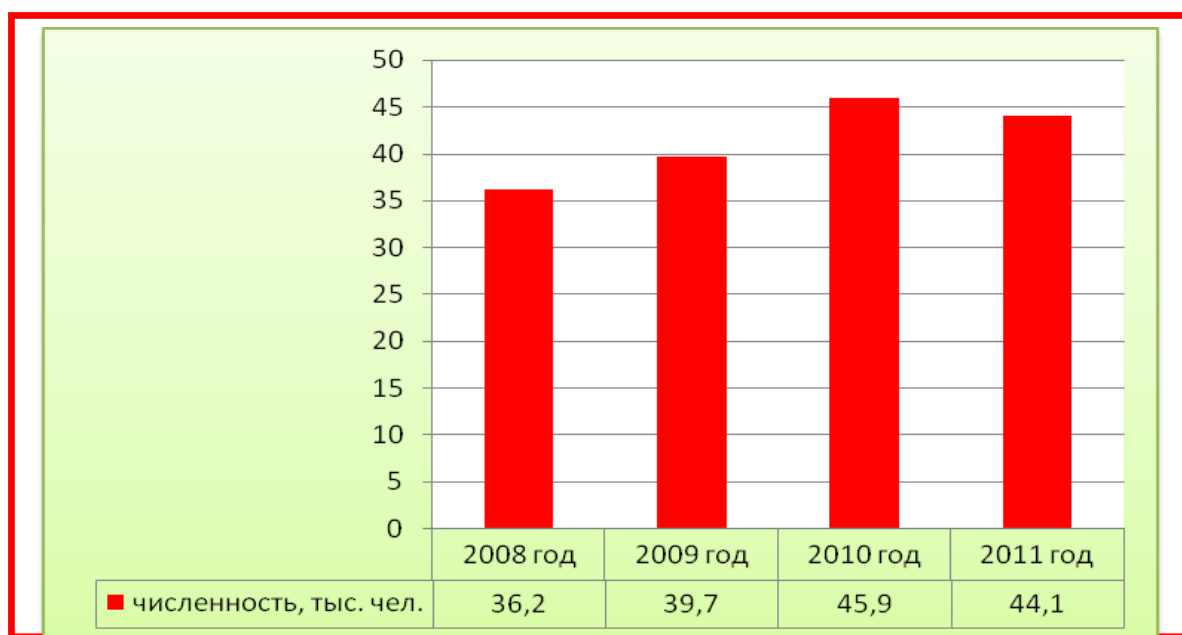


Рис.2.2. Динамика численности безработных в Мурманской области с 2008-2011 г.г.

Исполнительным органом государственной власти Мурманской области с сфере занятости населения является -Министерство труда и социального развития Мурманской области. Юридический адрес:183025, г. Мурманск,ул. Полярные Зори, 46а. Основными задачами Министерства являются: правовое, информационное и организационное обеспечение формирования и реализации государственной политики в сферах социально-трудовых отношений и социального развития.

Организационная структура Министерства труда и социального развития Мурманской области представлена на рис.2.3.

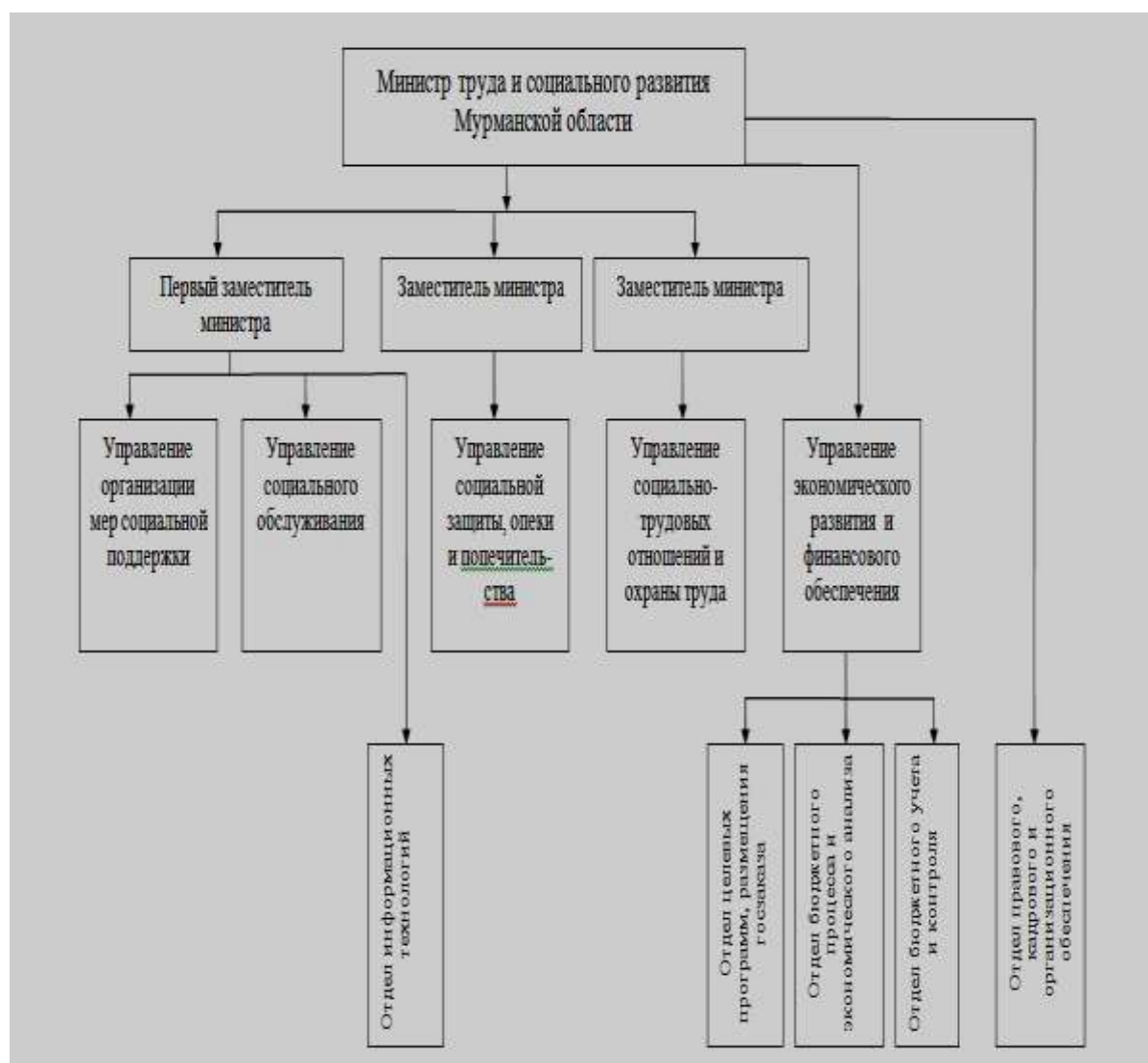


Рис.2.3. Организационная структура Министерства труда и социального развития Мурманской области.



Так, возглавляет министерство- Министр труда и социального развития, ему подчиняются заместители, управление экономического развития и финансового обеспечения, отдел правового, кадрового и организационного обеспечения. В подчинении Министерства труда и социального развития Мурманской области находятся различные подведомственные учреждения, в том числе и центры занятости Мурманской области.

Регулирование рынка труда, взаимоотношений работодателей и работников организаций в Мурманской области осуществляется на основании федерального, регионального и муниципального законодательства. Основным нормативно-правовым актом Мурманской области как субъекта РФ является Устав (основной закон) Мурманской области (далее - Устав), регулирующий важнейшие вопросы жизни населения области – права и свободы человека и гражданина, законодательное регулирование по предметам ведения Мурманской области и предметам совместного ведения Российской Федерации и Мурманской области, построение системы государственных органов, формы взаимодействия с федеральными государственными органами, порядок выборов представительных органов, назначения должностных лиц и т.д. Положения Устава по вопросам охраны труда и здоровья населения сведены в отдельную 12 главу «Социальная защита, охрана труда и здоровья населения, охрана окружающей среды». В соответствии со статьей 51 Устава в Мурманской области гарантируется право населения на социальную защиту, охрану труда и здоровья, благоприятную окружающую среду и защиту населения от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

На региональном уровне разрабатываются Законы, Указы, Постановления, Приказы, направленные на обеспечение нормальных условий труда, минимальной заработной платы и др. вопросы

регулирующие рынок рабочей силы Мурманской области. Так, в частности на территории области разработаны и действуют следующие нормативно-правовые акты:

1) Закон Мурманской области от 27.12.2004 N 562-01-ЗМО "Об оплате труда работников государственных областных учреждений Мурманской области";

2) Закон Мурманской области от 16 апреля 2008 года № 954-01-ЗМО «О государственном управлении охраной труда на территории Мурманской области».

Данный Закон разработан в соответствии со статьями 6, 210 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом предложений сторон социального партнерства: Мурманского областного совета профсоюзов и Союза промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области, в целях совершенствования системы государственного управления охраной труда в Мурманской области. В Законе определены цели и основные направления государственного управления охраной труда в Мурманской области, полномочия исполнительных органов государственной власти Мурманской области и иных органов, а так же их взаимоотношения в данной сфере управления.

3) Постановление Правительства Мурманской области от 3 августа 2011 г. N 387-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области», прил. 1.

4) Постановление Правительства Мурманской области от 22 марта 2010 г. N 115-ПП « О ежемесячной доплате до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области// в ред. постановления Правительства Мурманской области от 30.12.2011 N 726-ПП, прил.2;

5) Постановление Губернатора Мурманской области от 07.06.1999 № 242-ПГ «Об организации работы в холодное время года на территории Мурманской области»;

6) Постановление Губернатора Мурманской области от 15.06.2000 № 254-ПГ «Об обеспечении работников предприятий и организаций Мурманской области средствами индивидуальной защиты»;

7) Постановление Правительства Мурманской области от 23.05.2007 года № 241-ПП «Об областной межведомственной комиссии по охране труда»;

8) Постановление Правительства Мурманской области от 24.09.2008 № 457- ПП «Об административном регламенте комитета по труду и социальному развитию Мурманской области по предоставлению государственной услуги «Проведение государственной экспертизы условий труда»;

9) Приказ Министерства труда и социального развития Мурманской области от 30.05.2012 № 360 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Мурманской области», прил.3.

10) Приказ Министерства труда и социального развития Мурманской области от от 7 июня 2011 г. N 295 «О утверждении примерного положения по оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих»/(в ред. приказов Министерства труда и социального развития Мурманской области от 22.07.2011 N 349, от 13.08.2012 N 527, от 09.10.2012 N 599), прил.4.

Эти и многие другие нормативно-правовые акты, регулируют трудовую деятельность на территории Мурманской области.

Рассмотрим систему социального партнерства.

Система социального партнерства в Мурманской области начала формироваться с 1993 года, когда было заключено Соглашение о социальном партнёрстве между Администрацией Мурманской области и областным советом профсоюзов, позже с Союзом промышленников и предпринимателей Мурманской области<sup>17</sup>.

Основными целями социального партнерства в Мурманской области являются: реальное повышение благосостояния и уровня жизни трудящихся, предупреждение и преодоление негативных явлений и конфликтов в социально - трудовой сфере, дальнейшее развитие и усиление роли объединений профессиональных союзов и др., табл.2.2.

Таблица 2.2

#### Основные цели социального партнерства в Мурманской области

№	Основные цели социального партнерства
1	реальное повышение благосостояния и уровня жизни трудящихся и членов их семей
2	укрепление экономики области и стабильности финансового положения за счет увеличения объемов промышленного и сельскохозяйственного производства
3	повышение уровня занятости трудоспособного населения и расширение рабочих мест для жителей области
4	улучшение условий и охраны труда, организации производства, медицинского и санаторного обслуживания, укрепление здоровья взрослых и детей
5	развитие образования и искусства в населенных пунктах Мурманской области
6	предупреждение и преодоление негативных явлений и конфликтов в социально - трудовой сфере и общественной жизни
7	дальнейшее развитие и усиление роли объединений профессиональных союзов, объединений работодателей, органов государственной исполнительной власти и органов местного самоуправления Мурманской области как социальных партнеров в решении социально - экономических проблем.

<sup>17</sup> История развития социального партнерства в Мурманской области//официальный сайт Министерства труда и социального развития Мурманской области.

В Мурманской области образована областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально – трудовых отношений (далее – Комиссия), которая является постоянно действующим органом. Комиссия состоит из представителей объединений профессиональных союзов, объединений работодателей Мурманской области, Правительства Мурманской области (стороны). Порядок формирования и деятельности Комиссии определяется Законом Мурманской области от 04.11.2002 № 361-01-ЗМО. Комиссия создана для согласования социально - экономических интересов сторон, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта областного трехстороннего соглашения между сторонами (далее - Соглашение) и его заключения, а также для организации контроля за выполнением Соглашения. Основными задачами Комиссии рассмотрены в табл.2.3.

Таблица 2.3

Основные задачи областной трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в Мурманской области

№ п/п	Основные задачи областной трехсторонней комиссии
1	ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Соглашения
2	содействие договорному урегулированию социально - трудовых отношений на областном уровне и заключению отраслевых соглашений
3	проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов законов и иных нормативных правовых актов Мурманской области в сфере социально - трудовых отношений, региональных программ в области труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения
4	согласование позиций по основным направлениям социальной политики
5	рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения
6	распространение опыта социального партнерства, информирование территориальных, отраслевых комиссий по регулированию социально - трудовых отношений о деятельности Комиссии
7	контроль за ходом выполнения Соглашения, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения, а также участие в урегулировании вопросов отраслевых соглашений, по которым не достигнуто согласие
8	изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в сфере социально - трудовых отношений и социального партнерства.

В разделе V данного Соглашения, касающегося защиты трудовых прав, охраны труда, промышленной и экологической безопасности предусмотрены следующие обязательства сторон:

1)Стороны:

-развивают и совершенствуют нормативную правовую базу регулирования вопросов охраны труда, системы управления охраной труда, социальной защиты от профессиональных рисков и охраны окружающей среды. Осуществляют совместный контроль и эффективное взаимодействие в области охраны труда, промышленной, экологической безопасности и здоровья при участии всех социальных партнеров на любом уровне;

-рассматривают защиту прав работников на сохранение жизни и здоровья как приоритетное направление сторон соглашения;

-обеспечивают через областную межведомственную комиссию по охране труда и координационные советы на местах целенаправленную единую политику в области создания безопасных условий труда, охраны окружающей среды, предупреждения профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве;

-разрабатывают региональные мероприятия, обеспечивающие промышленную безопасность опасных производственных объектов в период проведения массовых акций протеста и забастовок;

-обеспечивают полную и достоверную информированность населения о состоянии условий труда, производственного травматизма и экологической обстановки в области;

-содействуют дальнейшему развитию региональных учебных центров охраны труда;

-развивают и совершенствуют систему обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных работников за счет внедрения новых прогрессивных форм обучения, с учетом отраслевой специфики.

## 2) Правительство:

-осуществляет государственную экспертизу условий труда, в том числе в целях оценки качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

-обеспечивает выполнение ведомственных целевых программ по улучшению условий и охраны труда в Мурманской области;

-проводит работу по организации обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов области, в том числе руководителей и специалистов малого и среднего бизнеса;

-Оказывает консультационную и методическую помощь гражданам и организациям по вопросам трудового законодательства и охраны труда.

## 3) Профсоюзы:

-осуществляют общественный контроль за соблюдением законных интересов работников в области охраны труда и окружающей среды силами технических инспекций труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных комитетов;

-содействуют проведению аттестации рабочих мест по условиям труда и принимают участие в работе аттестационных комиссий;

-организуют проведение консультаций и обучения по вопросам охраны труда и природоохранному законодательству работодателей и уполномоченных профкомов по охране труда;

-при реорганизации, ликвидации предприятий, сокращении численности или штата ведут переговоры по соблюдению трудовых прав и интересов работников.

## 4) Работодатели:

-обеспечивают в организациях здоровые и безопасные условия и охрану труда;

-принимают меры по соблюдению природоохранного законодательства, организации переработки и обезвреживания

промышленных и бытовых отходов, безаварийной работы природоохранных сооружений;

-в организациях с численностью более 50 человек, осуществляющих производственную деятельность, содействуют созданию служб охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, а в организациях с численностью до 50 человек – обеспечивают заключение договоров со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда;

-создают условия для осуществления контроля уполномоченными (доверенными) лицами профсоюзных комитетов, профсоюзными органами, техническими инспекциями труда за соблюдением законодательных и других нормативных актов по охране труда и окружающей среды;

-включают представителей профсоюзных организаций, технических инспекций труда профсоюзов в комиссии, принимающие вводимые в эксплуатацию и реконструируемые производственные объекты;

-проводят в установленные сроки аттестацию рабочих мест. Разрабатывают по итогам аттестации и осуществляют мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников;

-обеспечивают работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

-предусматривают в коллективных договорах и соглашениях: компенсации, дополнительно к установленным законодательством, работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда; оплату рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам профсоюзных комитетов по охране труда для осуществления контроля за соблюдением требований охраны труда;



-обеспечивают условия для проведения обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных, в том числе уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений заключаются соглашения: областные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и иные. Отраслевые (межотраслевые) соглашения устанавливают общие условия оплаты труда, гарантии и компенсации работникам отрасли (отраслей). В Мурманской области заключены следующие соглашения, табл.2.4.

Таблица 2.4

## Отраслевые Соглашения в Мурманской области

№ п/п	Субъекты соглашений
1	между профессиональными союзами и государственными областными предприятиями дорожного хозяйствами региона
2	между комитетом по образованию области и комитетом профессионального союза работников народного образования и науки
3	между комитетом по культуре и искусству региона и Мурманской региональной организацией Российского профсоюза работников культуры
4	между комитетом объединенной профсоюзной организации штаба и управлений Северного Флота и командованием штаба Северного Флота
5	между комитетом по здравоохранению области и Мурманской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ
6	соглашение по организациям главного управления МЧС России по области
7	соглашение по жилищно-коммунальному хозяйству области.

Территориальные соглашения устанавливают общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования. В настоящее время, в Мурманской области на территориальном уровне заключены соглашения только в сфере образования.

Рассмотрим корпоративный уровень социально-трудовых отношений в Мурманской области. В целях обеспечения регулирования

социально-трудовых отношений в организации в рамках социального партнерства представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель. В соответствии со статьей 50 Трудового Кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Мурманской области от 23.09.2008 № 454-ПП Министерством социального развития Мурманской области (далее – Министерство) проводится уведомительная регистрация коллективных договоров и соглашений. Министерством разработаны Рекомендации по содержанию раздела охраны труда в коллективных договорах. Как правило, в этих разделах предусматриваются: обязанности работодателя по улучшению условий и охраны труда, компенсации и гарантии за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; обязанности работников по соблюдению требований охраны труда; права уполномоченных работниками органов в области охраны труда, размеры финансирования мероприятий по охране труда.

Следует отметить, что по сравнению с предыдущими годами заметно улучшилось и расширилось содержание разделов по охране труда. Проведенный анализ данных разделов показывает, что работодатели и работники стали более ответственно относиться к вопросам условий и охраны труда. При проведении уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений Министерство выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также при

необходимости в Государственную инспекцию труда Мурманской области.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда. Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, и его территориальных органов (государственных инспекций труда), в Мурманской области - Государственная инспекция труда в Мурманской области (Госинспекция). Численность государственных инспекторов по Мурманской области на конец 2008 года составила 23 человека, из них 10 государственных инспекторов по охране труда. В своей работе Госинспекция взаимодействует с Министерством социального развития Мурманской области (с которым заключено соглашение о сотрудничестве), прокуратурой, ГУ - Мурманским региональным отделением Фонда социального страхования РФ, Управлением по технологическому и экологическому надзору Ростехнадзора по Мурманской области, МЧС. Заместитель руководителя Госинспекции – заместитель главного государственного инспектора труда в Мурманской области (по охране труда) является членом областной межведомственной комиссии по охране труда<sup>18</sup>.

Таким образом, проведенный выше анализ показал, что за последние годы на территории Мурманской области наблюдается снижение численности работающего населения и рост безработных граждан. Нормативно-правовое регулирование трудовых отношений в Мурманской области основано на федеральном, региональном и муниципальных

---

<sup>18</sup>Охрана труда в Мурманской области//официальный сайт Министерства труда и социального развития Мурманской области.

уровнях. Целью регионального законодательства является- регулирование вопросов оплаты труда на территории области, создание благоприятных, безопасных условий трудовой деятельности. На территории области создана и развивается система социального партнерства, основными целями которой являются: реальное повышение благосостояния и уровня жизни трудящихся и членов их семей; укрепление экономики области; улучшение условий и охраны труда, организации производства, медицинского и санаторного обслуживания, укрепление здоровья взрослых и детей; дальнейшее развитие и усиление роли объединений профессиональных союзов, объединений работодателей, органов государственной исполнительной власти и органов местного самоуправления Мурманской области как социальных партнеров в решении социально - экономических проблем.

## **2.2. Анализ трудовых отношений Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск**

Муниципальное бюджетное учреждение культуры ЗАТО Александровск Мурманской области «Центр творчества и досуга г. Гаджиево» является некоммерческой организацией культуры клубного типа, создано в соответствии с Решением Исполнительного комитета городского Совета народных депутатов г. Мурманск-130 от 15 июня 1988 года «О создании городского клуба», зарегистрированное под № 1025100749233 в Едином государственном реестре юридических лиц 04.12.2002 года. Свою деятельность «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск осуществляет на основании Устава, прил.7.

В своей деятельности Бюджетное учреждение руководствуется Конституцией Российской Федерации<sup>19</sup>, Законом Российской Федерации «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», Гражданским кодексом Российской Федерации<sup>20</sup>, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными законами и нормативными актами Российской Федерации и Мурманской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

Полное наименование Бюджетного учреждения: Муниципальное бюджетное учреждение культуры ЗАТО Александровск Мурманской области «Центр творчества и досуга г. Гаджиево». Сокращенное наименование: МБУК «ЦТид г. Гаджиево» ЗАТО Александровск. Место нахождения Бюджетного учреждения: 184670, Мурманская область, г. Гаджиево, ул. Гаджиева, д. 40.

Задачами Учреждения являются: 1) удовлетворение потребностей населения в сохранении и развитии традиционного народного художественного творчества, любительского искусства, другой самодеятельной творческой инициативы и социально-культурной активности населения; 2) создание благоприятных условий для организации культурного досуга и отдыха жителей муниципального образования; 3) предоставление услуг социально-культурного, просветительского, оздоровительного и развлекательного характера, доступных для широких слоев населения; 4) поддержка и развитие самобытных национальных культур, народных промыслов и ремесел;

---

<sup>19</sup> Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями и дополнениями

<sup>20</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая, вторая и третья).- М. : ООО «ТК Велби», 2012. - 448с.

5) развитие современных форм организации культурного досуга с учетом потребностей различных социально-возрастных групп населения.

Основные виды деятельности МБУК «ЦТиД г. Гаджиево» ЗАТО Александровск представлены в табл.2.5.

Таблица 2.5

Основные виды деятельности МБУК «ЦТиД г. Гаджиево»

№	Основные виды деятельности
1	создание и организация работы любительских творческих коллективов и объединений, кружков, студий, клубов по интересам различной направленности и других клубных формирований
2	проведение клубных и массовых культурно-просветительских, зрелищных и досуговых мероприятий и представлений, тематических вечеров, театрализованных праздников, карнавалов, народных гуляний для различных групп населения
3	проведение и организация фестивалей, смотров, конкурсов, концертов художественной самодеятельности и народного творчества, ярмарок, выставок, праздников песни и танца, других форм показа результатов творческой деятельности клубных формирований.
4	проведение массовых театрализованных праздников и представлений, народных гуляний, обрядов и ритуалов в соответствии с региональными обычаями и традициями
5	проведение спектаклей, концертов и других культурно-зрелищных и выставочных мероприятий, в том числе с участием профессиональных коллективов, исполнителей, авторов
6	организация гастролей самодеятельных коллективов
7	организация любительских объединений по различным видам спорта
8	проведение культурно-спортивных мероприятий и праздников
9	участие в реализации федеральных и региональных программ возрождения и развития культуры на территории г. Гаджиево и н.п. Оленья Губа
10	связь с творческими союзами и общественными организациями в целях совершенствования работы по обслуживанию населения.
11	оказание по договорам с юр.и физ. лицами консультативной, методической и организационно-творческой помощи в разработке сценарных материалов, подготовке и проведении различных культурно-досуговых мероприятий и др.
12	создание условий для формирования и удовлетворения культурных запросов и духовных потребностей, развития инициативы и реализации творческого потенциала населения г. Гаджиево и н.п. Оленья Губа.
13	изучение, обобщение и распространение опыта культурно-массовой, культурно-просветительской, культурно-зрелищной работы Бюджетного учреждения и других культурно-досуговых учреждений.
14	предоставление платных услуг населению в порядке, определенном Учредителем.

В учреждении действуют различные клубные формирования: Народный самодеятельный коллектив драматический театр «Апельсин»; Вокальный коллектив эстрадного пения «Калейдоскоп»; Ансамбль эстрадного пения «Хорошее настроение» и др., табл.2.6.

Таблица 2.6

Перечень клубных формирований, действующих в МБУК «ЦТиД г. Гаджиево»

№	Перечень	№	Перечень
1	Народный самодеятельный коллектив драматический театр «Апельсин»	16	Ансамбль эстрадного пения «Хорошее настроение»
2	Хореографический коллектив «Солнечный Зайчик»	17	Коллектив – спутник «Мандаринка» народного самодеятельного коллектива драматического театра «Апельсин»
3	Театр танца «Апрель»	18	Клуб танца брейк-данс «3-D»
4	Вокальный коллектив эстрадного пения «Калейдоскоп»	19	Ансамбль эстрадного пения «Разноцветные стекляшки»
5	Коллектив восточного танца «Хабиби»	20	Кружок кройки и шитья «Модница»
6	Любительское объединение «Мир красоты»	21	Любительское объединение «Бильярд»
7	Молодежно-волонтерское движение «Знаки»	22	Любительское объединение «Flash-ka»
8	Клуб по интересам «Дискотек»	23	Любительское объединение «Акция»
9	Кукольный кружок «Сказка»	24	Кружок кройки и шитья «Иголочка»
10	Клуб авторской песни «Ника»	25	Любительское объединение «Серебряная струна»
11	Шахматный клуб «Гайфун»	26	Вокальный коллектив «Вита»
12	Любительское объединение рок-музыки «Нагваль»	27	Танцевальный коллектив «Навь»
13	Кружок ИЗО «Акварелька»	28	Семейный клуб «Ш.И.К.»
14	Театральный коллектив «Живая сказка»	29	Театральный кружок сценической миниатюры «Волшебный кристалл»
15	Коллектив декоративно-прикладного творчества «Флоримон» (природный материал)	30	Кружок декоративно-прикладного творчества «Лоскуток» и др.

Организационная структура управления МБУК «ЦТиД г. Гаджиево»

ЗАТО Александровск представлена в прил. 8.

Возглавляет учреждение директор, ему подчиняются: главный бухгалтер, специалист по кадрам, начальник хозяйственной деятельности, заместитель директора по основной деятельности. Все работники учреждения осуществляют свою деятельность на основании должностных инструкций и инструкций по охране труда. Согласно штатному расписанию, количество штатных единиц составляет 56 единиц, прил.8. Некоторые работники работают на 0,5 ставки, некоторые на 1,5 ставки и более ставок. В целом среднесписочная численность учреждения составляет 47 человек, рис.2.4.

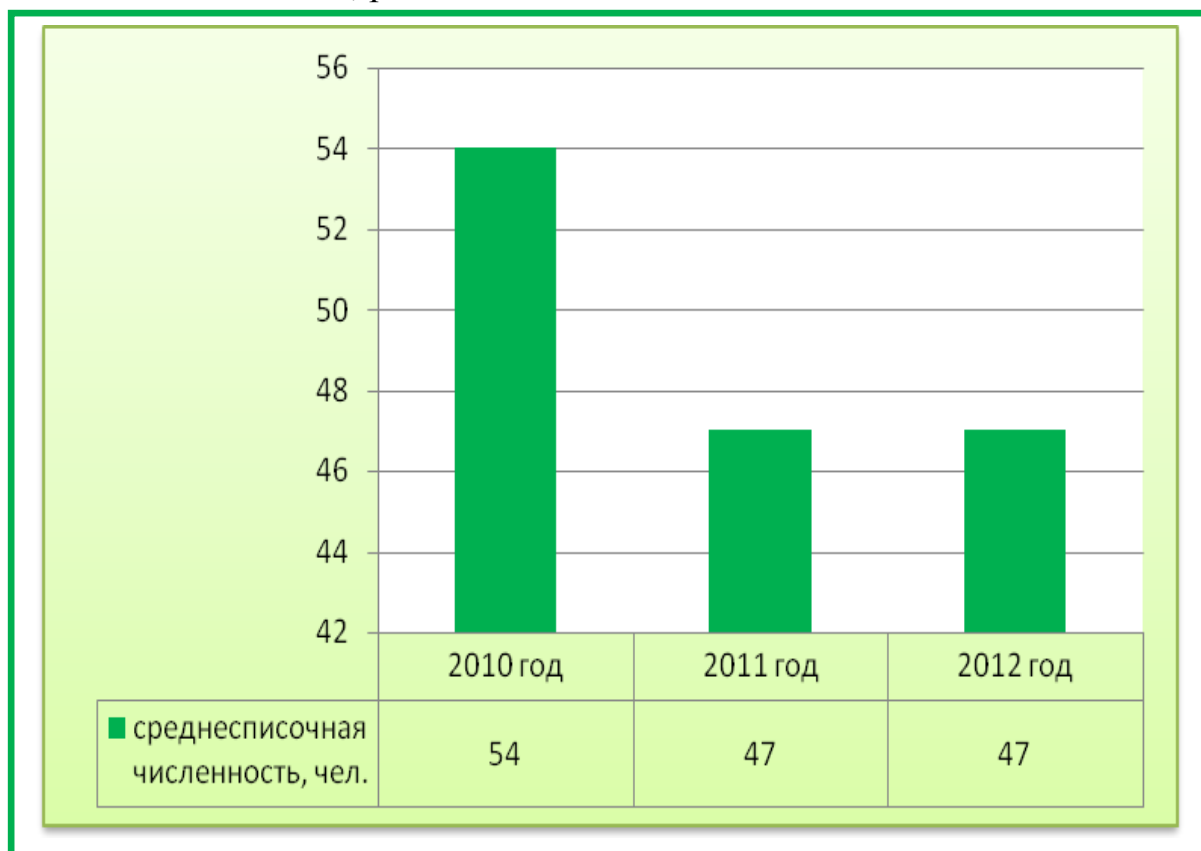


Рис.2.4.Динамика среднесписочной численности работников МБУК «ЦТиД г. Гаджиево» ЗАТО Александровск с 2010-2012 г.г.

Структура персонала МБУК «ЦТиД г. Гаджиево» ЗАТО Александровск - руководители, специалисты, служащие, рабочие. Руководители- это директор и его заместители, начальники структурных подразделений. Специалисты- это бухгалтера, экономисты, режиссеры, балетмейстеры и др. Рабочие- это работники рабочих специальностей, а



именно: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик производственных и служебных помещений, дворник, гардеробщик, ведущий дискотеки, курьер, машинистка и др.

Наибольший удельный вес в общей структуре численности преобладают работники имеющие стаж работы до 10 лет, их насчитывается 17 человек, а это 36,17% от общего числа работающих. Небольшой удельный вес приходится на работников со стажем до 15 лет и более, так их число по состоянию на 2012 г. составило 10 и 6 человек соответственно. При этом наблюдается, что примерно 30% работников учреждения имеет сравнительно небольшой трудовой стаж (до 5 лет), это свидетельствует о том, что на предприятии наблюдается текучка кадрового потенциала, рис.2.5.

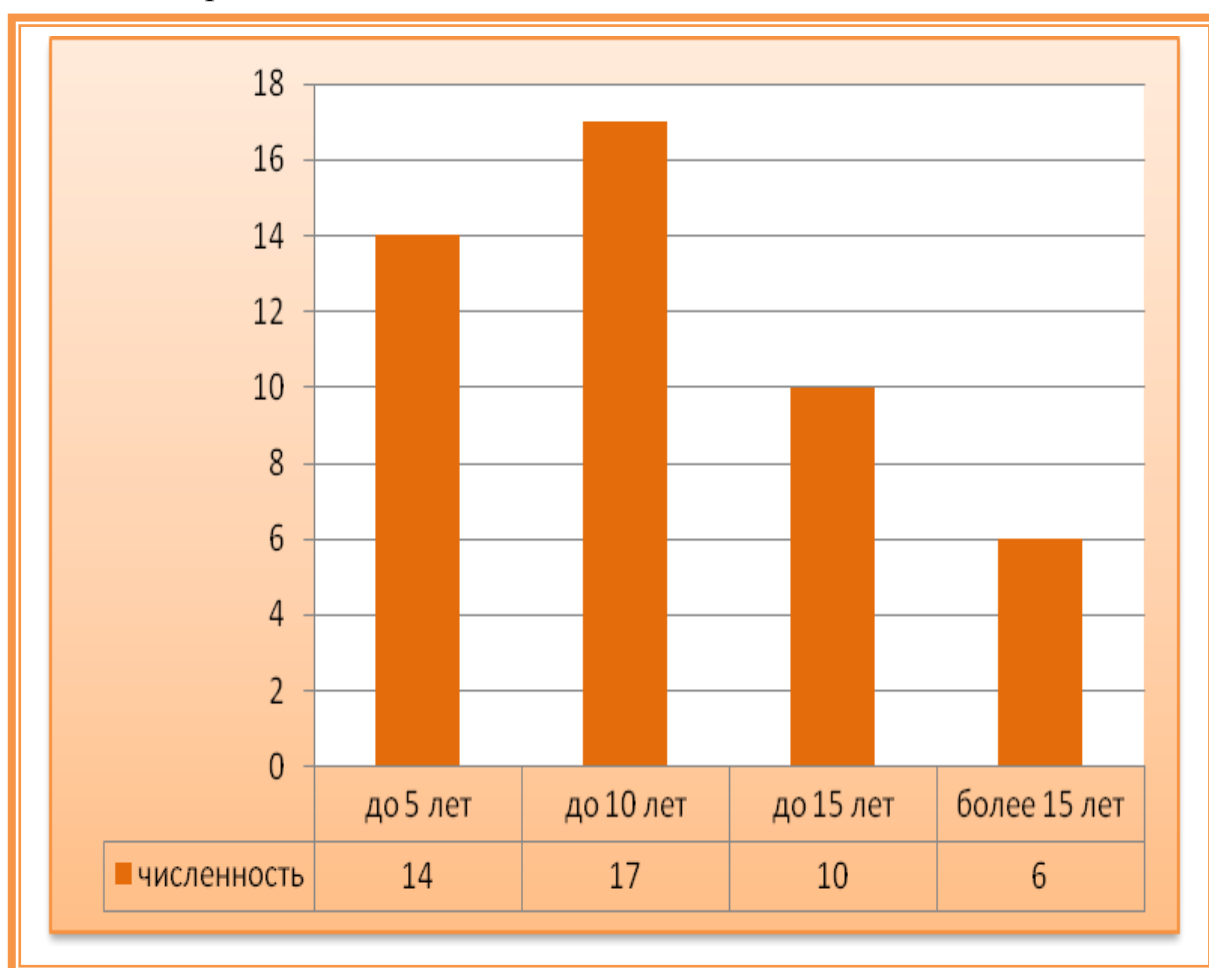


Рис.2.5. Структура работников МБУК «ЦТид г. Гаджиево» ЗАТО Александровск по стажу работы в 2012 г.

По уровню образования, большинство работников учреждения культуры имеют среднеспециальное образование, их насчитывается 23 человека, а это 48,94% от общей численности по состоянию на 2012 г. Небольшой удельный вес приходится на работников имеющих среднее и высшее образование, их число составляет 8 и 16 человек соответственно, рис.2.6.

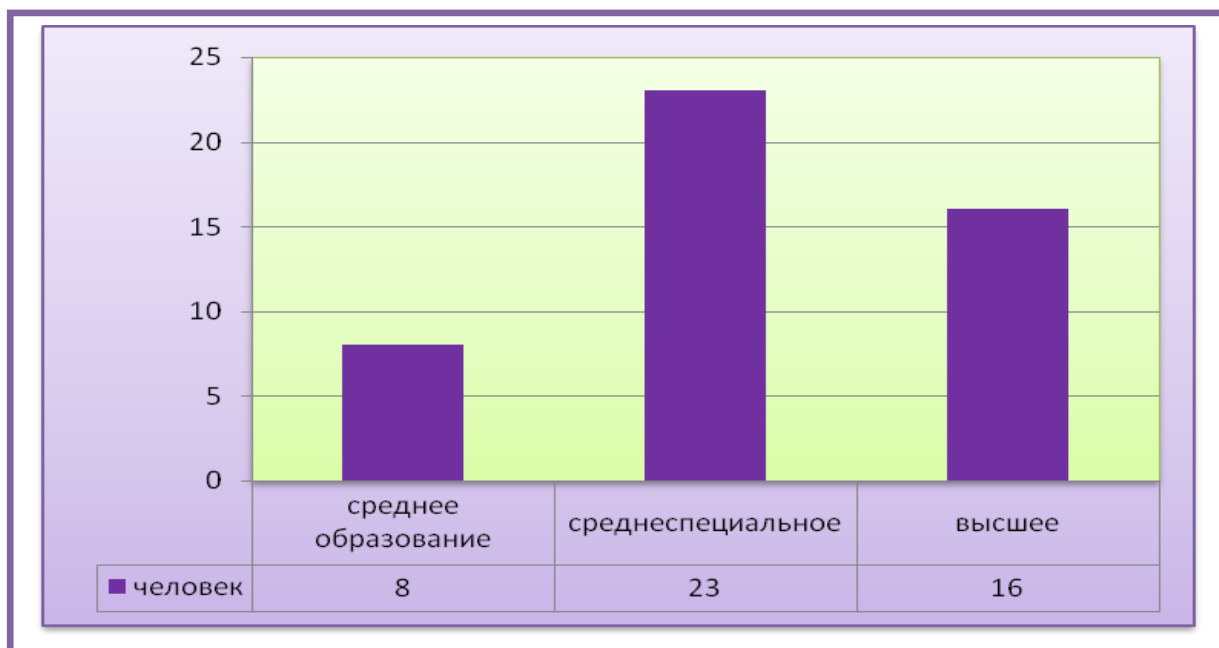


Рис.2.6. Структура работников МБУК «ЦТид г. Гаджиево» ЗАТО Александровск по уровню образования по состоянию на 2012 г.

Трудовые отношения в «Центре творчества и досуга г. Гаджиево» регулируются федеральным и региональным законодательством. В учреждении предусмотрены также локальные нормативно-правовые акты регулирования взаимоотношений работников и работодателей: приказ о командировке, прил.9; служебное задание для направления в командировку, прил.10; авансовый отчет, прил.11; приказ о приеме работника на работу, прил.12; приказ о прекращении трудового договора с работником, прил.13; записка расчет при расторжении трудового договора, прил.14; командировочное удостоверение, прил.15; приказ о поощрении работника, прил.16; личная карточка работника, прил.17; табель учета рабочего времени, прил.18; график отпусков, прил.19; записка-расчет о

предоставлении отпуска работнику, прил.20; платежная ведомость, прил.21; штатное расписание, прил.8; должностные инструкции; положение об охране труда; приказ о наложении взыскания, прил.24; приказ о материально-ответственном лице; трудовой договор, прил.5-прил.6; положение о персональных данных работников учреждения, прил.22; положение о предоставлении отпусков, прил.23; график отпусков, прил.25; положение об оплате труда, прил.26, коллективный договор, прил.27, табл.2.7.

Таблица 2.7

Локальные нормативно-правовые акты регулирования взаимоотношений работников и работодателей в «Центре творчества и досуга г. Гаджиево»

№ п/п	нормативно-правовые акты	№	нормативно-правовые акты
1	трудовой договор	12	коллективный договор
2	график отпусков	13	положение об оплате труда
3	приказ о материально-ответственном лице	14	приказ о прекращении трудового договора с работником
4	штатное расписание	15	должностные инструкции
5	положение о персональных данных работников учреждения	16	приказ о приеме работника на работу
6	платежная ведомость	17	приказ о поощрении работника
7	приказ о наложении взыскания	18	записка-расчет о предоставлении отпуска работнику
8	приказ о командировке	19	авансовый отчет
9	табель учета рабочего времени	20	приказ о материально-ответственном лице
10	служебное задание для направления в командировку	21	положение об охране труда
11	командировочное удостоверение	22	положение о предоставлении отпусков

Таким образом, основным документом при поступлении работника на работу в Центр творчества и досуга, между работодателем и работником заключается трудовой договор. Форма договора представлена в прил.5-прил.6. Трудовой договор предусматривает основные положения

между работником и работодателем: права и обязанности работника и работодателя, оплата труда работника, условия труда и режим работы, социальное страхование, ответственность сторон.

Основное содержание работы кадровой службы Центра творчества и досуга г. Гаджиево составляет: формирование кадров организации (планирование, отбор и найм, высвобождение, анализ текучести и т.д.); обучение работников (переподготовка, аттестация и оценка персонала, организация продвижения по службе, проведение воспитательной работы); совершенствование организации труда, его стимулирование, создание безопасных условий труда.

Система управления персоналом Центра творчества и досуга г. Гаджиево предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе выработки, принятия и реализации управленческих решений. Целями управления персоналом в организации Центра творчества и досуга г. Гаджиево являются: удовлетворение потребности организации в кадрах; обеспечение рациональной расстановки кадров; наиболее эффективное использование кадров. К основным функциям управления персоналом можно отнести следующие: формирование кадровой политики компании и создание системы документов, отражающей эту кадровую политику и ее отдельные составляющие (процедуры); проектирование должностей, определение структуры персонала и требований к работникам; подбор персонала; оценка и аттестация персонала; вывод и перемещение работников; обучение и профессиональное развитие работников (проведение тренингов); работа с кадровым резервом, совершенствование оплаты и стимулирование труда; материальная и нематериальная мотивация работников.

Важным фактором мотивации работников является выплата заработной платы. Основным документом, регулирующим размеры оплаты труда, надбавки к заработной плате, является- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г. Гаджиево», прил. 26. Настоящее положение включает в себя рассмотрение следующих основных вопросов: порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения; порядок и условия оплаты труда работников, включающий установление минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера; особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера; порядок определения уровня образования; порядок определения стажа педагогической работы; заключительные положения. Настоящим Положением работникам учреждения устанавливаются руководителем повышающие коэффициенты к минимальным окладам, табл.2.8.

Таблица 2.8

Повышающие коэффициенты к минимальным окладам работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г. Гаджиево

№ п/п	Вид надбавки	характеристика
1	персональный повышающий коэффициент до 3.0	устанавливается на один год приказом руководителя и является выплатой стимулирующего характера (не образует новый оклад)
2	повышающий коэффициент к минимальному окладу за профессиональное мастерство по квалификационной категории работников культуры	-ведущий – 1,20 -высшей категории- 1,15 -первой категории – 1,10 -второй категории – 1,05
3	повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности служащих	-главный- 0,25 -ведущий-1,2 -высшей категории-0,15 -первой категории-0,10 -второй категории-0,05.

Кроме повышающих коэффициентов в учреждении предусмотрены компенсационные выплаты, стимулирующие и прочие. Рассмотрим подробнее.

В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера: выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях, выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных<sup>21</sup>, табл.2.9.

Таблица 2.9

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения  
культуры «Центр творчества и досуга г. Гаджиево»

№ п/п	Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:	Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
1	на тяжелых работах, вредных и (или) опасных работах	выполнение работ различной квалификации
2	на работах с иными особыми условиями труда	совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
3	в местностях с особыми климатическими условиями	сверхурочная работа
4	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	работа в ночное время
5	-	работа в выходные и нерабочие праздничные дни

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

В МБУК устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера<sup>22</sup>, табл.2.10.

<sup>21</sup> Положение об оплате труда работников МБУК «ЦТид г.Гаджиево» ЗАТО Александровск

<sup>22</sup> Там же

Таблица 2.10

Перечень выплат стимулирующего характера работникам  
учреждения культуры «Центр творчества и досуга г. Гаджиево

№ п/п	Стимулирующие доплаты и надбавки:	Премии:
1	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	за основные результаты работы (месяц, квартал, год)
2	выплаты за качество выполняемых работ	за выполнение особо важных или срочных работ
3	выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	единовременные премии
4	надбавка за выслугу лет.	к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, День культработника)

К прочим выплатам относятся выплаты направленные на оказание материальной помощи работникам. Работникам МБУК может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда в текущем периоде. Материальная помощь предоставляется работникам МБУК проработавшим в МБУК «ЦТиД г. Гаджиево» ЗАО Александровск не менее одного года.

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (25,30, 40, 45, 50, 55 и 60 и т.д. лет);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с уходом работника на пенсию;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с длительной и продолжительной болезнью работника или близких членов его семьи при наличии справки (документов) из медицинского учреждения;
- при особой нуждаемости самого работника, а также близких родственников в лечении и восстановлении здоровья в связи с заболеванием, полученным в связи с несчастным случаем, аварией, тяжелым материальным положением в семье, (по заявлению работника и при предоставлении справок, заключений и других подтверждающих

документов); К близким родственникам относятся: супруг, несовершеннолетние дети, родители обоих супругов.

- в связи со смертью близких родственников (супруг(а), детей, родных (брат, сестра, родителей обоих супругов));

- в связи с переменой семейного положения (регистрация и расторжение брака);

- в связи с отъездом из ЗАТО Александровск на новое место жительства, материальная помощь выплачивается работникам, проработавшим в МБУК не менее 5-ти лет;

- при наступлении непредвиденных событий (пожар, кража, порча домашнего имущества по независящим от работника причинам и др.) требующих значительных затрат денежных средств.

Навдбавки за образование:

Наличие у работника диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление ему оклада (должностного оклада), предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление оклада (должностного оклада), предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование (без предъявления к стажу работы).

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление оклада (должностного оклада), предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование (с предъявлением к стажу работы)<sup>23</sup>.

Надбавка за стаж работы в учреждении культуры определяется следующим образом, табл.2.11.

---

<sup>23</sup> Положение об оплате труда работников МБУК «ЦТиД г.Гаджиево» ЗАТО Александровск



Таблица 2.11

**Надбавка за стаж работы работникам учреждения культуры «Центр творчества и досуга г. Гаджиево**

№ п/п	Стаж работы в учреждениях культуры, искусства	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
1	от 5 до 10 лет	20%
2	от 10 до 15 лет	25%
3	от 15 до 20 лет	30%
4	от 20 до 25 лет	35%
5	свыше 25 лет	40%

В целом в учреждении культуры «Центр творчества и досуга г. Гаджиево» применяются следующие методы управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом, табл.2.12. По табл.2.12 видно, что административными методами являются: материальная ответственность, дисциплинарная и распорядительные меры воздействия. Экономические – это надбавки к заработной плате. К психологическим методам воздействия относятся- похвала, запрещение, просьба, убеждение.

Таблица 2.12

**Методы управления персоналом, используемые руководством учреждения культуры «Центр творчества и досуга г. Гаджиево»**

Методы	Меры воздействия	
Административные	Распорядительные	распоряжение руководства; координация работ; контроль исполнения.
	Материальная ответственность	депремирование; штраф.
	Дисциплинарная ответственность	выговор; увольнение.
Экономические	Оплата труда	премия; вознаграждение
Социально - психологические	Психологические	убеждение; просьба; похвала; запрещение.
	Социальные	наблюдение; собеседование.

Как и в любом другом учреждении, при освобождении штатной единицы, в «Центре творчества и досуга г. Гаджиево» ЗАТО Александровск Мурманской области, объявляется конкурс на вакантную должность. Обычно поиск кандидатов начинается с подачи объявления в СМИ (в газетах «Все объявления» г. Мурманска, газета «Вакансия» г. Мурманска) или объявляется своим работникам. Таким образом, используются как внешние, так и внутренние источники поиска кандидатов, рис.2.7.

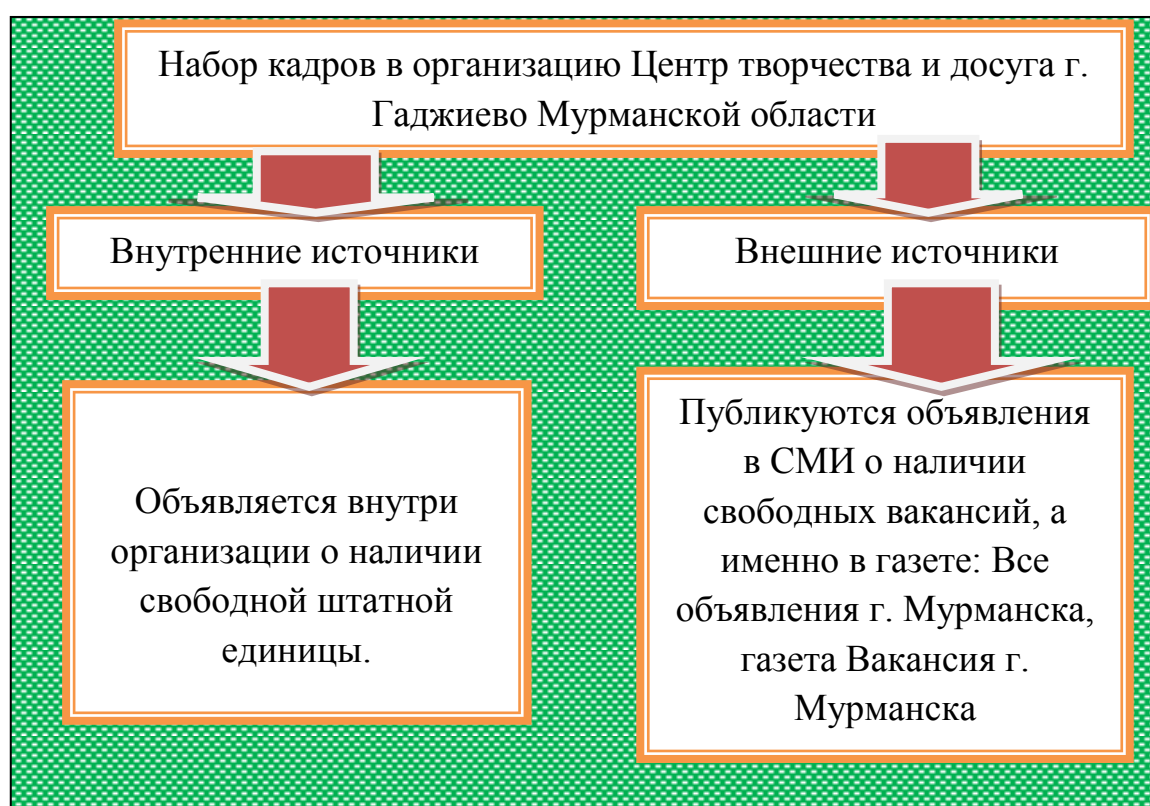


Рис.2.7. Набор кадров в Центр творчества и досуга г. Гаджиево Мурманской области.

При отборе кадров в Центр творчества и досуга г. Гаджиево отдел кадров руководствуется рядом принципов и критериев отбора персонала, для этого используются следующие способы отбора персонала: 1. Анализ и оценка заявительных документов; 2. Собеседование, рис.2.8.

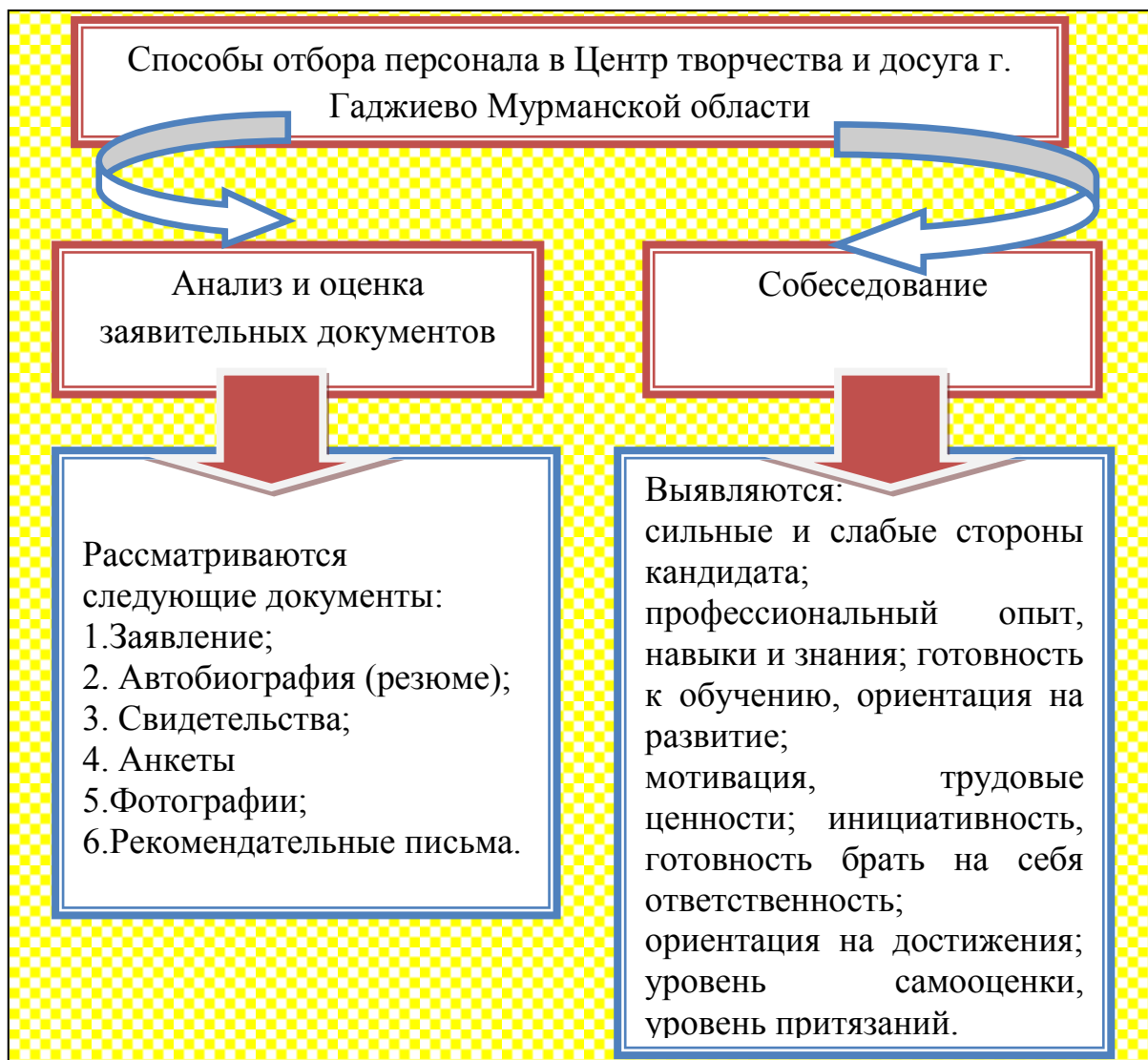


Рис.2.8.Способы отбора персонала в Центр творчества и досуга г. Гаджиево Мурманской области.

Проведенный выше анализ показал, что в учреждении культуры Центр творчества и досуга г. Гаджиево ЗАТО Александровск Мурманской области, целями управления персоналом являются: удовлетворение потребности организации в кадрах; обеспечение рациональной расстановки кадров; наиболее эффективное использование кадров. К основным функциям управления персоналом можно отнести следующие: формирование кадровой политики компании и создание системы документов, отражающей эту кадровую политику и ее отдельные составляющие (процедуры); проектирование должностей, определение структуры персонала и требований к работникам; подбор персонала; оценка и аттестация персонала; вывод и перемещение работников;

обучение и профессиональное развитие работников (проведение тренингов); работа с кадровым резервом, совершенствование оплаты и стимулирование труда; материальная и нематериальная мотивация работников.

Основные методы управления персоналом в Центр творчества и досуга г. Гаджиево: экономические, социально-психологические, административные. При наборе кадров в организацию используются как внешние, так и внутренние источники. Управление трудовыми отношениями осуществляется на основании федерального, регионального законодательства, а также локальных нормативно-правовых актов организации, а именно: трудовой договор, положение об оплате труда, приказы об увольнении и принятии на работу, должностные инструкции, положение об охране труда, положение о персональных данных работников учреждения, штатное расписание и др.

Возглавляет компанию- генеральный директор, ему подчиняются все руководители подразделений. В настоящий момент среднесписочная численность работников составляет 47 человек, это руководители, специалисты, служащие и рабочие. Многие работники центра творчества работают на 1,5 и 2 ставки. Применяется окладно-премиальная форма оплаты труда, в частности предусмотрены надбавки к окладу: стимулирующие, компенсационные и прочие выплаты. Наибольший удельный вес в общей структуре работников приходится на тех, кто имеет стаж работы до 10 лет, несмотря на это 30% работников имеют небольшой трудовой стаж, это свидетельствует о том, что в организации наблюдается текучка кадрового потенциала. Нельзя сказать и о высоком профессиональном уровне, так как с высшим образованием доля работников составляет 34,04%, примерно 1/2 часть работающих имеет среднеспециальное образование, 17,02%- работников- не имеют конкретной специализации (в основном это дворники, уборщицы

производственных помещений и другие менее квалифицированные работники).

### **2.3. Анализ социального партнерства Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск**

Проведем анализ социального партнерства Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск на локальном уровне.

Основным документом социального партнерства трудовых отношений в Центре творчества и досуга г.Гаджиево является - коллективный договор, прил. 27.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические, трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основании согласования взаимных интересов сторон.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск и работники учреждения в лице представителей профсоюзной организации.

Данным договором предусмотрены общие обязательства Работодателя и профсоюзной организации, а именно:

-Работодатель признаёт профсоюзную организацию Центра творчества и досуга ЗАТО Скалистый единственным представителем работников структурного подразделения МБУК «ЦТД г.Гаджиево» ЗАТО Александровск, расположенного в городе Гаджиево Мурманской

области, которая уполномочена представлять их интересы в области труда и связанных с трудом и иных социально-экономических отношений.

-Профсоюзная организация ЦТ и Д обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения, об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы предоставляемые Работодателем. Коллективным договором предусмотрены особенности: заключения трудового договора, рабочее время и время отдыха, оплата труда, охрана труда, порядок изменения, заключения и дополнения договора.

Рассмотрим некоторые особенности коллективного договора. Во второй главе коллективного договора- предусмотрены особенности при сокращении штатной единицы, табл.2.13.

Таблица 2.13

Некоторые особенности при сокращении штатной единицы в МБУК  
«ЦТид г.Гаджиево», предусмотренные коллективным договором

№ п/п	преимущественное право, на оставлении на работе при сокращении штатов имеют:
1	работники, проработавшие на предприятии свыше 5-ти лет
2	одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста
3	отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста, без матери
4	работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
5	работники, имеющие почётные звания, правительственные награды, отмеченные грамотами и наградами органов местного самоуправления ЗАТО Скалистый
6	работники, прожившие в условиях Крайнего Севера не менее 15-ти лет

Так, в частности Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право, на оставлении на работе при сокращении штатов имеют также: работники, проработавшие на

предприятия свыше 5-ти лет; одинокие матери и отцы, работники, прожившие в условиях Крайнего Севера не менее 15-ти лет и др.

Коллективным договором, четвертой главой, предусматриваются особенности времени отдыха. Так, в частности в ней перечислены работники, которые имеют преимущественное право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска в любое для них время, табл.2.14.

Таблица 2.14

Некоторые особенности времени отдыха в МБУК «ЦТид г.Гаджиево»  
ЗАТО Александровск, предусмотренные коллективным договором

№ п/п	По заявлению следующих категорий работников ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен в удобное для них время:
1	женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч. 2 ст. 122 ТК РФ)
2	работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ)
3	работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (там же)
4	мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам ( ч. 2 ст. 123 ТК РФ)
5	совместителям по совмещаемой работе - одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе ( ч. 1 ст. 286 ТК РФ)
6	супругам военнослужащих - одновременно с отпуском военнослужащих ( п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"//СЗ РФ. 1998. N 22. Ст. 2331)
7	некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации, вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС ( Закон РСФСР от 15 мая 1991 г. N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"//Ведомости РСФСР. 1991. N 21. Ст. 699)
8	ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников, указанных в Федеральном законе от 2 января 2000 г. N 40-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "О ветеранах"//СЗ РФ. 2000. N 2. Ст. 161; N 19. Ст. 2033)
9	работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях ( ч. 2 ст. 177 ТК РФ)
10	работникам, в случаях заключения законного брака, при предоставлении свидетельства отдела ЗАГС о регистрации брака
11	работникам, при рождении ребёнка
12	работникам в случае смерти родных и близких (отец, мать, дети, брат, сестра, муж, жена), в других случаях по договорённости между работником и работодателем.

В пятой главе коллективного договора рассматриваются особенности оплаты труда работников МБУК «ЦТиД г.Гаджиево» ЗАТО Александровск. Здесь же предусмотрена излишне выплаченная работнику заработная плата. Тк, в частности заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев: счетной ошибки; если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157); если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом. (Ст.137 ТК РФ).

Таким образом, заключив коллективный договор:

Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы, при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны раз в полугодие отчитываются о



выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Члены профсоюзной организации ЦТ и Д г.Гаджиево, подписавшие коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивают у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивают на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

Таким образом, проведенное выше исследование позволяет сделать вывод, что в бюджетном учреждении культуры «Центр творчества и досуга г. Гаджиева» ЗАТО Александровск Мурманской области, трудовые отношения осуществляются на основании федерального, регионального законодательства РФ, разработаны и действуют локальные нормативно-правовые акты. Для совершенствования взаимоотношений между работниками и работодателем, предусмотрена система социального партнерства трудовых отношений, основным локально-нормативным актом этих отношений –является коллективный договор, который устанавливает некоторые особенности сторон, не предусмотренные действующим законодательством.

## **ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

### **3.1. Оценка эффективности действующей системы государственного регулирования взаимоотношений работников и работодателей организации**

От того, как построены отношения между работниками и работодателями в организации, зависит успех любого предприятия. Эффективность трудовой деятельности правомерно рассматривать как часть эффективности общественного производства, поскольку труд является одним из важнейших факторов производства.

Условия, в которых происходит взаимодействие работников организации, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда<sup>24</sup>.

Эффективность нормативно-правового регулирования между работниками и работодателями, моральная и материальная мотивация работников, характер взаимоотношений в группе, санитарно-гигиенические условия, в которых работают сотрудники: температурный режим, влажность, освещенность, просторность помещения, наличие удобного рабочего места<sup>25</sup> и многое другое оказывает существенное влияние на трудовые отношения и организацию процесса трудовой деятельности.

Анализ научных концепций позволяет выделить несколько методических подходов к оценке эффективности трудовой деятельности, табл.3.1.

---

<sup>24</sup> Егосин А.П. Управление персоналом. – Новгород: Издательство «Март», 2009г.

<sup>25</sup> Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации. – М.: ЮНИТИ, 2011г.

Таблица 3.1

Методические подходы к оценке эффективности трудовой  
деятельности в организации

№ п/п	Показатели эффективности	характеристика
1	Экономическая эффективность труда	которая путем соизмерения экономии (прибыли) и затрат (вложений) позволяет экономически обосновать результаты трудовой деятельности по законченным проектам (планам, мероприятиям).
2	Социальная эффективность труда	создает возможность оценки общественного характера труда с помощью количественных и качественных показателей.
3	Оценка по конечным результатам	позволяет количественно определить результаты и динамику трудовой деятельности организации в целом и ее подразделений на основе укрупненных экономических показателей.
4	Управление производительностью труда	создает основы для планирования и анализа трудовых ресурсов по главному критерию – производительностью (выработки) и связанными с ними другими показателями.
5	Качество трудовой жизни	является современным интегральным показателем трудовой деятельности, определяемым на основе совокупности экономических и социальных показателей
6	Балльная оценка эффективности труда	позволяет с помощью интегрального показателя оценить итоговые результаты деятельности за определенный период (год, квартал) организации в целом а также ее крупных подразделений.
7	Оценка трудового вклада (участия)	является главным инструментом измерения коллективного и индивидуального вклада в конечные результаты при бестарифной системе, а также при повременной форме оплаты труда рабочих и служащих.

Выбор конкретной концепции оценки эффективности трудовой деятельности зависит от ряда факторов: модели мотивации труда, системы и формы оплаты труда, отрасли экономики, величины организации, масштаба управления, периода времени, состояния планирования, системы бухгалтерского учета, количества структурных подразделений, общей

численности работников, уровня информатизации и компьютеризации, уровня корпоративной культуры и т.д.

Укрупненно все выше перечисленные показатели можно представить в виде: 1) показателей качества и результативности труда; 2) показателей социальной эффективности. Основные факторы, влияющие на эффективность деятельности организации представлены в табл.3.2.

Таблица 3.2

Основные показатели эффективности взаимоотношений работников и работодателей в организации

№ п/п	показатели	За счет чего достигается эффективность
1	Показатели качества и результативности труда	
	качество продукции или услуги; производительность труда; соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы; фонд оплаты труда (ФОТ); средняя заработная плата; потери рабочего времени на 1 работника (чел.-дни); качество труда персонала (баллы или %).	компетентность персонала; персонал ориентирован на работу в данной сфере деятельности; совокупность моральных и материальных мотивов деятельности персонала как преимущество; фонд оплаты труда (ФОТ); оборудование рабочих мест современной оргтехникой; непрерывное обучение персонала; уровень исполнительской дисциплины; выполнение календарных планов и достижение плановых показателей.
2	Показатели социальной эффективности	
	текучесть персонала (отношение числа уволенных работников к общей численности персонала), уровень трудовой дисциплины (отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала), соотношение управленческого персонала, рабочих и служащих, равномерность загрузки персонала, коэффициент трудового участия (КТУ) или вклада (КТВ) .	снижение текучести персонала; благоприятный социально-психологический климат в коллективе; организационная культура ориентирована на потребителя; высокий уровень корпоративности (приверженность деятельности, общность целей работников и организации); компетентность общения с клиентами; умелые навыки работы персонала с базами данных и использование современных информационных систем.

Рассмотрим подробнее основные показатели эффективности.

Одним из факторов является- качество товаров, услуг. Качество услуги - это совокупность характеристик услуги, которые придают ей способность удовлетворять обусловленные или предполагаемые потребности потребителя. Полезными свойствами услуги выступают ее объективные характеристики, которые проявляются при ее потреблении, отвечают запросам и нуждам потребителей, а также государственно-нормативным правовым критериям. В международном стандарте ИСО 8402-94 также принят термин «качество обслуживания», которое рассматривается как совокупность характеристик процесса и условий обслуживания, обеспечивающих удовлетворение установленных или предполагаемых потребностей потребителя. К важнейшим характеристикам услуги, обеспечивающим ее способность удовлетворять определенные потребности, относятся: надежность; предупредительность; доверительность; доступность; коммуникативность; внимательное отношение, табл.3.3.

Таблица 3.3

Важнейшие характеристики услуги, обеспечивающие ее качество

№ п/п	Показатели качества	характеристика
1	Надежность	определяется как способность персонала в точности предоставить обещанную услугу.
2	Предупредительность	решимость помочь клиенту и без задержки оказать услугу.
3	Доверительность	умение персонала вызывать доверие. Для создания доверительности очень важно акцентировать внимание на внешних признаках, которым потребители доверяют в большей степени.
4	Доступность	легкость установления связей с персоналом обслуживания.
5	Коммуникативность	способность обеспечить такое обслуживание, которое исключит недопонимание между персоналом и клиентами.
6	Внимательное отношение	индивидуальное обслуживание и внимание, которое предприятие проявляет по отношению к клиенту.

При рассмотрении качества услуг часто употребляются нестандартизированные определения: «соответствует — не соответствует требованиям», «выше уровня- ниже», «хорошо - плохо», «удовлетворяет потребности- не удовлетворяет» и т. д.

Трудовая дисциплина является показателем уровня организации, нравственного здоровья коллектива. Можно выделить 3 вида трудовой дисциплины в организации: исполнительная, активная, самодисциплина, табл.3.4.

Таблица 3.4

#### Виды трудовой дисциплины

№ п/п	классификация	характеристика
1	исполнительная дисциплина	исполнение каждым работником организации своих обязанностей, установленных в трудовом договоре. У этого вида трудовой дисциплины имеется недостаток, который заключается в том, что работнику организации не предоставляются права и, более того, работодатель не хочет, чтобы он их имел и проявлял какую-либо активность
2	активная дисциплина	использование работником организации при выполнении трудовых обязанностей, установленных трудовым договором, прав в соответствии с действующим российским законодательством, локальными нормативными актами, соглашениями и т.д. Данный вид дисциплины наиболее благоприятен, поскольку работник в процессе трудовой деятельности проявляет активность, используя свои права.
3	самодисциплина	это исполнение работником своих функциональных обязанностей и соблюдение им своих прав на основе самоуправления. Данный вид трудовой дисциплины предполагает проявление работником в процессе исполнения своих обязанностей большей активности, чем требует норма.

Еще одним показателем эффективности трудовой деятельности является -коэффициент трудового участия (КТУ) -это коэффициент, отражающий количественную оценку меры трудового участия отдельного работника в общих результатах труда группы работников, характеризующий суммарный вклад работника в общие результаты труда производственной бригады, коллектива. КТУ представляет собой обобщённую количественную оценку трудового вклада рабочих,

руководителей, специалистов, других служащих в общие результаты работы. В качестве базового значения принимается единица или 100. Это соответствует средней оценке труда исполнителей и устанавливается тем членам коллектива, которые в расчётном месяце выполняли установленные технологические и качественные нормативы, не имели нарушений в области охраны труда, трудовой дисциплины, иных требований должностных инструкций. Базовый КТУ повышается или понижается в зависимости от повышающих и понижающих показателей, которые призваны отразить индивидуальный вклад работающих в коллективные результаты. КТУ определяется, как правило, на основе месячных результатов работы коллектива. Гарантией обоснованности установления КТУ является ежедневный учет показателей, влияющих на повышение или понижение КТУ<sup>26</sup>.

КТУ используется в оплате труда при распределении бригадного приработка (надтарифной части сдельного заработка), премий за производственные результаты, вознаграждения по итогам работы за год, других начислений бригаде, отделу, участку, цеху. Тарифная часть заработка начисляется членам бригады исходя из часовых тарифных ставок и отработанного времени независимо от установленного работнику КТУ. Коллективным заработком не являются и с помощью КТУ не распределяются следующие виды доплат, табл.3.5.

Когда ведут речь о социально-психологическом климате (СПК) коллектива, подразумевают следующее: совокупность социально-психологических характеристик группы; преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива; характер взаимоотношений в коллективе; интегральная характеристика состояния коллектива.

---

<sup>26</sup> Веснин В.Р. Менеджмент персонала. – М.: Т.Д. “Элит-2000”, 2012г.

Существуют признаки, по которым косвенно можно судить об атмосфере в группе. К ним относят: уровень текучести кадров; производительность труда; качество продукции; количество прогулов и опозданий; количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов; выполнение работы в срок или с опозданием; аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием; частота перерывов в работе.

Таблица 3.5

Коллективным заработком не являются и с помощью КТУ не  
распределяются

№ п/п	Коллективным заработком не являются:
1	доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда
2	доплата за ночное время
3	доплата за многосменный режим работы
4	доплата за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни
5	доплата за руководство бригадой или звеном
6	надбавки за профессиональное мастерство, классность, стаж работы
7	оплата за время выполнения государственных или общественных обязанностей
8	вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения
9	пособия по временной нетрудоспособности, беременности, родам
10	другие виды индивидуальных выплат.

Существует целый ряд факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе: обстановка в обществе, внутренняя среда организации, физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда; удовлетворенность работой; характер выполняемой деятельности; организация совместной деятельности; сработанность, характер коммуникаций, стиль руководства и др. Руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы, т.е. социально-психологический



климат, от которого во многом зависит эффективность деятельности организации в целом<sup>27</sup>.

Таким образом, от того насколько эффективно урегулированы взаимоотношения между работниками и работодателями в организации, зависяют следующие показатели эффективности использования кадрового потенциала: производительность труда, качество товаров и услуг, коэффициент трудового участия, социально-психологический климат в коллективе, трудовая и исполнительная дисциплина, снижение потерь рабочего времени, опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы, снижение текучести персонала, равномерность загрузки работников и др. Все это может быть достигнуто за счет эффективной кадровой политики организации, которая включает в себя нормативно-правовое регулирование трудовой деятельности, подбор и набор кадров в организацию, планирование деловой карьеры, материальная и моральная мотивация и др.

### **3.2. Мероприятия, направленные на совершенствование регулирования взаимоотношений работодателей и работников учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск**

Проведенный выше анализ взаимоотношений работодателя и работников учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» ЗАТО Александровск позволяет сделать вывод, что в целом на предприятии существует система социального партнерства, трудовые

---

<sup>27</sup> Беляцкий Н.П., Велеско С.Е., Питер Ройш. Управление персоналом. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2011г.

отношения организованы в соответствии с действующим федеральным и региональным законодательством. Разработаны и применяются локальные нормативно-правовые акты. Одним из главных документов в учреждении культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» является Положение об оплате труда, которое предусматривает систему начислений к заработной плате. Так, в частности данным документом предусмотрены социальные, материальные и иные виды выплат и надбавок к заработной плате работникам учреждения культуры.

Важнейшими надбавками к заработной плате являются надбавки за промастерство, за стаж работы. Несмотря на то, что процент надбавок к окладам колеблется от 20% и более процентов, в учреждении наблюдается большая текучка кадрового потенциала предприятия.

Рассмотрим динамику коэффициента текучести кадров в учреждении культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево».

Коэффициент текучести кадров— это отношение числа выбывших за отчетный период к среднесписочной численности(3.1):

$$K_{об. по yg} = \frac{r_{yg}}{r} \quad (3.1)^{28}$$

где гув — все выбывшие работники за определенный период.

Так, по состоянию на 2010 г. число выбывших работников составило 8 человек, по состоянию на 2012 г. число выбывших составило 14 человек, рассчитаем показатели коэффициента текучести на 2010-2012 г.г., табл.3.6.

Так, по данным табл.3.6 видно, что по сравнению с показателем 2010 г. коэффициент текучести персонала вырос на 14,97% и составил 29.78%, что следует оценить отрицательно, так, как в настоящий момент учреждение культуры оказывает и платные услуги, от которых

---

<sup>28</sup> Алавердов А.Р. Управление персоналом. – М.: Соинтэк, 2012г.

Таблица 3.6

Динамика коэффициента текучести кадров учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» с 2010 -2012 г.г.

показатели	2010 год	2012 год	отклонение
число выбывших, чел.	8	14	+6
среднесписочная численность, чел.	54	47	-7
коэффициент текучести кадров	0.1481	0,2978	+0,1497
коэффициент текучести кадров, %	14,81	29,78	+14,97

зависят экономические показатели деятельности предприятия. В частности основными платными услугами учреждения являются: проведение дни рождения для детей, новогодние утренники, оформление и проведение свадеб и банкетов. На платной основе работает несколько групп: группа развития для детей 3-6 лет, шейпинг, пилатас, бальные танцы для детей 3-5 лет.

А в связи с текучкой кадров, зачастую учреждение культуры не всегда может оказать некоторые платные услуги.

Несмотря на то, что в учреждении для снижения текучести работников предусмотрена система надбавок за стаж работы, которая составляет: при стаже от 5 до 10 лет- 20%; от 10 до 15 лет- 25%; от 15 до 20 лет-30%; от 20 до 25 лет-35%; свыше 25 лет-40%, а это является неплохой надбавкой к окладу, текучесть персонала все же имеет место быть. В данном случае одним из мероприятий, направленным на снижение текучести кадров может быть повышение окладов работникам учреждения культуры. Так как в настоящий момент эти оклады минимальны и составляют в среднем от 1500 руб. до 2200 руб. И даже надбавки в размере 40% являются незначительными.

Таким образом, необходимо увеличить оклады работникам учреждения культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево» как минимум в 2 раза, табл.3.7.

Таблица 3.7

**Совершенствование окладной системы оплаты труда в учреждении  
культуры «Центр творчества и досуга г.Гаджиево»**

№ п/п	работники	Существующие оклады, руб.	Новые оклады, руб.
1	заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера; ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистент режиссера	2600	5200
2	художник-постановщик, методист клубного учреждения; лектор (экскурсовод); звукооператор.	3600	7200
3	хормейстер; режиссер; балетмейстер; заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) клубного учреждения	4200	8400
4	художественный руководитель	4200	8400

В связи с увеличением окладов работникам учреждения культуры, произойдет и прирост общей среднемесячной заработной платы, практически в 2 раза, а позволит снизить текучесть персонала и заинтересовать работников в более продолжительном времени работы на анализируемом предприятии.

### **3.3. Экономический эффект от внедрения мероприятий по регулированию взаимоотношений работодателей и работников**

Основные показатели экономической эффективности –это прирост прибыли, выручки, рентабельности и т.д., табл.3.8. Рассмотрим кратко некоторые из них.

Прибыль- превышение в денежном выражении доходов (выручки от реализации товаров и услуг) над затратами на производство или

приобретение и сбыт этих товаров и услуг. Прибыль = Выручка – Затраты. Это один из наиболее важных показателей финансовых результатов хозяйственной деятельности субъектов предпринимательства, ради которого и осуществляется предпринимательская деятельность. Существуют разные виды прибыли: прибыль (убыток) от реализации продукции (работ, услуг); прибыль (убыток) от прочей реализации (например, имущества предприятия); доходы и расходы от внереализационных операций; балансовая прибыль; чистая прибыль<sup>29</sup>.

Таблица 3.8

## Показатели экономической эффективности

Показатели экономической эффективности	За счет чего обеспечивается рост показателей экономической эффективности
прибыль; выручка от реализации; доходность; себестоимость; рентабельность; ликвидность оборачиваемость капитала	Увеличения доли рынка; возможность использовать наилучшую ценовую стратегию; повышения качества услуг; широкий выбор услуг; сервисное обслуживание на высоком уровне, использование средств продвижения продуктов и услуг, которые могут способствовать росту имиджа компании, увеличению объема реализации, доходности организации; возможность использовать ресурсы, которые могут сделать продукты и услуги еще более привлекательными для целевой аудитории. Снижения текучести кадрового резерва Повышения профессионализма и т.д.

Выручка (объем продаж) - количество денежных средств или иных благ, получаемое компанией за определённый период её деятельности. Выручка отличается от прибыли, так как прибыль - это выручка минус расходы (издержки), которые компания понесла в процессе производства своих продуктов. Прирост капитала в результате увеличения по какой-то причине стоимости активов предприятия к выручке не относится. Для

<sup>29</sup> Антикризисное управление: учебное пособие/ Под ред. Э.М. Короткова.- М. : «ИНФРА-М», 2011г.

благотворительных организаций выручка включает общую стоимость полученных денежных подарков. Выручка от реализации продукции (работ, услуг) включает в себя денежные средства либо иное имущество в денежном выражении, полученные или подлежащие получению в результате реализации товаров, готовой продукции, работ, услуг по ценам, тарифам в соответствии с договорами<sup>30</sup>.

При этом деятельность предприятия можно характеризовать по нескольким направлениям: выручка от основной деятельности, поступающая от реализации продукции (выполненных работ, оказанных услуг); выручка от инвестиционной деятельности, выраженная в виде финансового результата от продажи внеоборотных активов, реализации ценных бумаг; выручка от финансовой деятельности. Общая выручка складывается из выручки по этим трем направлениям. Однако основное значение в ней отдается выручке от основной деятельности, определяющей весь смысл существования предприятия.

Себестоимость-это все издержки (затраты), понесённые предприятием на производство и реализацию (продажу) продукции или услуги<sup>31</sup>.

Показатели рентабельности – это важнейшие характеристики фактической среды формирования прибыли и дохода предприятия. По этой причине они являются обязательными элементами сравнительного анализа и оценки финансового состояния предприятия. Основными задачами анализа рентабельности являются: определение темпов роста и структуры формирования балансовой прибыли за ряд лет; выявление влияния факторов, определяющих выполнение плана по общей (балансовой) прибыли, вскрытие причин возникновения и изыскание путей

---

<sup>30</sup> Абрютин М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учебно-практическое пособие.2009г.

<sup>31</sup> Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности: учебно-методический комплекс/Под ред. Л.М. Полковского.- М.: «Финансы и статистика», 2009г.

ликвидации убытков; ограничение влияния внешних факторов и определение суммы прибыли, полученной в результате трудовых усилий производственного коллектива и эффективного использования работниками производственных ресурсов; определение факторов, влияющих на динамику и выполнение плана по уровню общей рентабельности.

Показатели рентабельности характеризуют эффективность работы предприятия в целом, доходность различных направлений деятельности (производственной, предпринимательской, инвестиционной), окупаемость затрат и т.д. Они более полно, чем прибыль, характеризуют окончательные результаты хозяйствования, потому что их величина показывает соотношение эффекта с наличными или использованными ресурсами. Показатели рентабельности служат не только для оценки деятельности предприятия, но и как инструмент в инвестиционной политике и ценообразовании. Различают: 1) показатели, характеризующие рентабельность (окупаемость) издержек производства и инвестиционных проектов; 2) показатели, характеризующие рентабельность продаж; 3) показатели, характеризующие доходность капитала и его частей.

Все эти показатели могут рассчитываться на основе балансовой прибыли, прибыли от реализации продукции и чистой прибыли. Показатели рентабельности часто выражают в процентах<sup>32</sup>.

Таким образом, согласно данным табл.3.8. прирост экономических показателей может быть достигнут за счет: улучшения качества услуг, снижения затрат, снижения текучки кадров и т.д. Так, в частности оценка экономического эффекта (ущерба) от снижения (увеличения) текучести кадров может быть рассчитана по формуле (3.2):

$$S_{\text{ТК}} = Dk_{\text{ТК}} \times H \times S_{\text{по (3.2)}}^{33}$$

<sup>32</sup> Бочаров В.В. Финансовый анализ : учебное пособие . СПб.: «Питер», 2009.-с.243.

<sup>33</sup> Адамчук В.В., Экономика и социология труда: Учебник для вузов – М.: ЮНИТИ, 2011г.

Где  $S_{\text{тк}}$  – экономический эффект (ущерб) от снижения (увеличения) текучести кадров;

$Dk_{\text{тк}}$  – коэффициент снижения (увеличения) текучести кадров (например, текучесть персонала составляла 20%, после принятия определенных мер снизилась до 15%, т. е. снижение составило 5%, соответственно  $Dk_{\text{тк}} = 0,05$ );

$H$  – численность персонала предприятия, чел.;

$S_{\text{по}}$  – затраты на поиск, подбор и обучение нового сотрудника (в рублях на одного человека).

Произведем расчет экономической эффективности при снижении текучести персонала в учреждении культуры. Так, по данным предприятия, коэффициент текучести по состоянию на 2012 г. составил 29,78%. Если предположить, что повышение окладов работникам учреждения позволит снизить текучесть на 20%, то коэффициент снижения текучести кадров  $Dk_{\text{тк}} = 0,20$ .

Затраты на поиск, подбор и обучение нового сотрудника (в рублях на одного человека) составляют в среднем 8100 руб. (по состоянию на 2012 г.). Сюда входит оплата кадровым работникам за подбор персонала и оплата за обучение работе на новом месте для руководящего работника.

Прогнозные показатели текучести кадров в учреждении культуры представлены в табл.3.9.

Таблица 3.9

Прогнозные показатели текучести кадров в учреждении культуры

показатели	2012 год	прогноз	отклонение
коэффициент текучести кадров	0,2978	0,2478	-0,05
коэффициент текучести кадров, %	29,78	24,78	-5%

Рассчитаем экономический эффект от снижения текучести кадров:

$$S_{\text{тк}} = 0,20 \times 47 \times 8100 = 76140 \text{ руб.}$$



Таким образом, экономический эффект от снижения текучести кадров составит 76140 тыс.руб.

Проведенный расчет является прогнозным, в действительности экономический эффект может быть выше или ниже прогнозных значений, так как это будет зависеть от того, насколько именно снизится показатель текучести персонала. Но так, или иначе, любые мероприятия, направленные на повышение общей заработной платы работникам учреждения, позволят сохранить более менее стабильное положение в движении кадров, а это положительно повлияет на финансовые показатели деятельности всего подразделения.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ - также лица, не достигшие указанного возраста. Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Социальное партнерство осуществляется на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях.

В дипломной работе была рассмотрена система государственного регулирования взаимоотношений работников и работодателей в Мурманской области. Так, регулирование рынка труда, взаимоотношений работодателей и работников организаций в Мурманской области осуществляется на основании федерального, регионального и муниципального законодательства. На региональном уровне разрабатываются Законы, Указы, Постановления, Приказы, направленные на обеспечение нормальных условий труда, минимальной заработной платы и др. вопросы регулирующие рынок рабочей силы Мурманской области.

Основными целями социального партнерства в Мурманской области являются: реальное повышение благосостояния и уровня жизни трудящихся, предупреждение и преодоление негативных явлений и конфликтов в социально - трудовой сфере, дальнейшее развитие и усиление роли объединений профессиональных союзов и др.

Объектом исследования в дипломной работе является регулирование взаимоотношений работников и работодателей на примере муниципального бюджетного учреждения культуры ЗАТО Александровск Мурманской области «Центр творчества и досуга г. Гаджиево». Данное предприятие является некоммерческой организацией культуры клубного типа.

Задачами Учреждения являются: 1) удовлетворение потребностей населения в сохранении и развитии традиционного народного художественного творчества, любительского искусства, другой самодеятельной творческой инициативы и социально-культурной активности населения; 2) создание благоприятных условий для организации культурного досуга и отдыха жителей муниципального образования; 3) предоставление услуг социально-культурного, просветительского, оздоровительного и развлекательного характера,

доступных для широких слоев населения; 4) поддержка и развитие самобытных национальных культур, народных промыслов и ремесел; 5) развитие современных форм организации культурного досуга с учетом потребностей различных социально-возрастных групп населения.

Трудовые отношения в «Центре творчества и досуга г. Гаджиево» регулируются федеральным и региональным законодательством. В учреждении предусмотрены также локальные нормативно-правовые акты регулирования взаимоотношений работников и работодателей, а именно: приказ о командировке, служебное задание для направления в командировку, авансовый отчет, приказ о приеме работника на работу; приказ о прекращении трудового договора с работником, записка расчет при расторжении трудового договора, командировочное удостоверение, приказ о поощрении работника, личная карточка работника, табель учета рабочего времени, график отпусков, записка-расчет о предоставлении отпуска работнику, платежная ведомость, штатное расписание; должностные инструкции; положение об охране труда; приказ о наложении взыскания, приказ о материально-ответственном лице; трудовой договор, положение о персональных данных работников учреждения; положение о предоставлении отпусков, график отпусков, положение об оплате труда, коллективный договор.

Основным документом социального партнерства трудовых отношений в Центре творчества и досуга г. Гаджиево является - коллективный договор. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические, трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основании согласования взаимных интересов сторон. Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения, об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников учреждения,

гарантии и льготы предоставляемые Работодателем. Коллективным договором предусмотрены особенности: заключения трудового договора, рабочее время и время отдыха, оплата труда, охрана труда, порядок изменения, заключения и дополнения договора.

В учреждении культуры Центр творчества и досуга г. Гаджиево ЗАТО Александровск Мурманской области, целями управления персоналом являются: удовлетворение потребности организации в кадрах; обеспечение рациональной расстановки кадров; наиболее эффективное использование кадров. К основным функциям управления персоналом можно отнести следующие: формирование кадровой политики компании и создание системы документов, отражающей эту кадровую политику и ее отдельные составляющие (процедуры); проектирование должностей, определение структуры персонала и требований к работникам; подбор персонала; оценка и аттестация персонала; вывод и перемещение работников; обучение и профессиональное развитие работников (проведение тренингов); работа с кадровым резервом, совершенствование оплаты и стимулирование труда; материальная и нематериальная мотивация работников. Основные методы управления персоналом в Центр творчества и досуга г.Гаджиево: экономические, социально-психологические, административные. При наборе кадров в организацию используются как внешние, так и внутренние источники.

Одним из главных документов, регулирования взаимоотношений работников и работодателей в учреждении культуры «Центр творчества и досуга г. Гаджиево» является Положение об оплате труда, которое предусматривает систему начислений к заработной плате. Так, в частности данным документом предусмотрены социальные, материальные и иные виды выплат и надбавок к заработной плате работникам учреждения культуры. Важнейшими надбавками к заработной плате являются надбавки за профессиональное мастерство, за стаж работы. Несмотря на

то, что процент надбавок к окладам колеблется от 20% и более процентов, в учреждении наблюдается большая текучка кадрового потенциала предприятия.

Поэтому одним из главных мероприятий, направленных на снижение текучки персонала было предложено- повышение окладов работникам учреждения культуры в 2 раза, так как в настоящий момент оклады работников находятся на минимальных значениях и составляют в среднем от 1500-2200 руб.; и даже надбавки в размере 40% являются незначительными.

Проведенный расчет экономической эффективности предложенных мероприятий показал, что если за счет увеличения существующих окладов работникам учреждения культуры, произойдет снижение текучести кадров как минимум на 20%, то экономический эффект от снижения текучести кадров составит 76140 тыс.руб. Таким образом, проведение мероприятий целесообразно, так как это повлияет на увеличение прибыли компании.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция РФ. Принята всенародным глосованием 12.12.1993 г. с изменениями и дополнениями.
2. Закон Мурманской области от 27.12.2004 N 562-01-ЗМО "Об оплате труда работников государственных областных учреждений Мурманской области"
3. Закон Мурманской области от 16 апреля 2008 года № 954-01-ЗМО «О государственном управлении охраной труда на территории Мурманской области».
4. Постановление Правительства Мурманской области от 3 августа 2011 г. N 387-ПП «Об оплте труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области».
5. Постановление Правительства Мурманской области от 22 марта 2010 г. N 115-ПП « О ежемесячной доплате до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области// в ред. постановления Правительства Мурманской области от 30.12.2011 N 726-ПП;
6. Постановление Губернатора Мурманской области от 07.06.1999 № 242-ПГ «Об организации работы в холодное время года на территории Мурманской области»;
7. Постановление Губернатора Мурманской области от 15.06.2000 № 254-ПГ «Об обеспечении работников предприятий и организаций Мурманской области средствами индивидуальной защиты»;
8. Постановление Правительства Мурманской области от 23.05.2007 года № 241-ПП «Об областной межведомственной комиссии по охране труда»;
9. Постановление Правительства Мурманской области от 24.09.2008 № 457- ПП «Об административном регламенте комитета по труду и

социальному развитию Мурманской области по предоставлению государственной услуги «Проведение государственной экспертизы условий труда»;

10. Приказ Министерства труда и социального развития Мурманской области от 30.05.2012 № 360 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Мурманской области»
11. Приказ Министерства труда и социального развития Мурманской области от от 7 июня 2011 г. N 295 «О утверждении примерного положения по оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих»/(в ред. приказов Министерства труда и социального развития Мурманской области от 22.07.2011 N 349, от 13.08.2012 N 527, от 09.10.2012 N 599)
12. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №247 « Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
13. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №248 « Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
14. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 г. №570 « Профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
15. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления//учебник для вузов. М., 2012 г.



- 16.Алехин А.П., Козлов Ю.М. Административное право РФ//учебное пособие для вузов. М. Норма, 2012 г.
- 17.Александрова З.О., Куренной А.М., Луговой А.Н., Нуртдинова А.Ф., Панин С.А., Соловьев А.П., Сорокин Ю.Г. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М., 2012.
- 18.Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. –М., 2011г.
- 19.Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов – М.: ЮНИТИ, 2011г. – 407 с.
- 20.Абрютина М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учебно-практическое пособие / М.С. Абрютина, А.В. Грачев.- 8-е изд., перераб. и доп.- М. : Издательство «Дело и Сервис», 2009.-272с.
- 21.Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности: учебно-методический комплекс/Под ред. Л.М. Полковского.- М.: «Финансы и статистика», 2009г.- 384с.
- 22.Антикризисное управление: учебное пособие/ Под ред. Э.М. Короткова.- М. : «ИНФРА-М», 2011г.- 618с.
- 23.Алавердов А.Р. Управление персоналом. – М.: Соминтэк, 2012г.
- 24.Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Питер Ройш. Управление персоналом. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2011г. – 352 с.
- 25.Беляев В.Н., Черников Д.А. Справочник директора предприятия.- М.: ИНФРА-М, 2009г. – 794 с.
- 26.Беляцкий Н.П., Ройш П., Суша Н.В. Техника работы менеджера. – Мн.: Книжный дом, 2009г. – 255 с.
- 27.Бердычевский В. С. Трудовое право: Учебное пособие — Ростов н/Д: Феникс, 2012г. — 512 с.
- 28.Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. Пособие по кадровой работе. – М.: ЮристЪ, 2011г. – 496 с.

29. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: ЮристЪ, 2010г. – 271с.
30. Волков И.П. Руководителю о человеческом факторе. – СПб: «Питер», 2011г. – 211 с.
31. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации. – М.: ЮНИТИ, 2011г. – 472 с.
32. Веснин В.Р. Менеджмент персонала. – М.: Т.Д. “Элит-2000”, 2012.- 435с.
33. Государственное управление: Основы теории и организации/под ред. В.А. Козбаненко. М., 2012 г.
34. Габричидзе Б.Н., Чернявский А.Г. Административное право: учебник.-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2012 г.
35. Глазунова Н.И. Система государственного управления: Учебник. — М.: ЮНИТИ, 2012г.
36. Государственное регулирование экономики и социальный комплекс /Под ред. Т.Г. Морозовой и А.В. Пикулькина. — М.: Финстатинформ, 2012 г.
37. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е из., доп., испр., - М.: ЮристЪ, 2010г.-480 с.
38. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала. - М.: МНИИПУ, 2011г.
39. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для ВУЗов. М.: Норма, 2010г.
40. Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая, вторая и третья).- М. : ООО «ТК Велби», 2012. - 448с.
41. Десслер Гари. Управление персоналом: Пер. с англ. — М.: БИНОМ. 2012г.
42. Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т. Управление персоналом: Учеб. пособие / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ПРИОР. 2010г.

- 43.Дятишева А.П. Коллективные договоры и соглашения. Трудовые конфликты. – М., 2012г.
- 44.Егошин А.П. Управление персоналом. – Новгород: Издательство «Март», 2009г. – 238 с.
- 45.Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника// Российский судья. 2005.№ 5.С.34
- 46.Жариков Е.С. Психология управления. – М.: Проспект, 2008г. – 298 с.
- 47.Зайцев Г.Г. Управление персоналом: Учебное пособие. – СПб.: Северо – Запад, 2011г.
- 48.История развития социального партнерства в Мурманской области//официальный сайт Министерства труда и социального развития Мурманской области.
- 49.Иванов В.Н., Пойрушев В.И., Гладышев А.Г. Основы социального управления. – М.: ЮристЪ, 2011г. – 314 с.
- 50.Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. – М.: Гардарике, 2010г. – 315 с.
- 51.Ивановская Л. В., Свистунов В. М. Обеспечение системы управления персоналом на предприятии. — М.: ГАУ, 2008г.
- 52.Кабушкин Н.Н. Основы кадрового менеджмента. – М.: ЮНИТИ, 2009. 378 с.
- 53.Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления персоналом на предприятии. – М.: Дело, 2009. – 412 с.
- 54.Кибанов А.Я., Захаров Д. К. Организация управления персоналом. - М.:ГАУ. 2009г.
- 55.Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. — М.:ИНФРА-М, 2005.
- 56.Кнорринг А.И. Теория, практика и искусство управления. – М.: Дело, 2009г. – 199 с.

57. Кочеткова А.И. Психологические основы управления персоналом. – М.: Зерцало, 2010г. – 303 с.
58. Кравченко А.И. Трудовые организации: структура организации, поведения. – М.: ЮристЪ, 2011г. – 114 с.
59. Квернадзе Р.А. Некоторые аспекты становления и развития законодательства за рубежом // Государство и право, 2001, № 8, с. 99-104.
60. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. – М., 2009г.
61. Киселев И. Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт. М., 2010г.
62. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 2009г. – 728 с.
63. Киселев И. Я. Сравнительное и трудовое право: учеб. – М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2010г. – 360 с.
64. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. Ред. Александрова З.О. М., 2012г.
65. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) с последними изменениями // Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М., 2012г.
66. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М., 2009г.
67. Курс российского трудового права. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под. Ред. С. П. Маврина., А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2012г. – 560 с.
68. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под. Ре. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Из-во. С.-Петербургского ун-та, 2012. – 573 с.
69. Киселев И.Я.. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. - М.: Изд-во Эксмо, 2011г. - С. 468.

70. Лушников А.М., М.В. Лушникова. Курс трудового права. Учебник: в 2-х т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. - М.: Статут, 2012г. С. 588.
71. Маврина С.П., Хохлове Е.Б., Трудовое право России, М., 2012г.
72. Мачульская Е. Е. Управление предприятием и трудовое право: опыт США. М., 2008г.
73. Накаяма Казухиса. Характеристика трудового права Японии и его проблемы // Вестник Московского университета. Серия II. Право. 1996. № 6.
74. Никифорова А. А. Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени (опыт стран с рыночной экономикой) // Труд за рубежом. 1999. № 1.
75. Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнёрстве. М., 2011г.
76. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. –М., 2008г.
77. Правовые системы стран мира: Энциклопедический справочник. - 3-е изд., перераб. и доп. /Отв. ред. докт. юрид. наук, проф. А.Я. Сухарев.. – М., 2003 г.
78. Право Европейского Союза: Учебник для вузов / Под ред. С.Ю. Кашкина. - М.: Юрист, 2009г.
79. Перечень видов выплат компенсационного характера, утверждённых Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. №822;
80. Перечень видов выплат стимулирующего характера, утверждённых Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. №818
81. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры ЗАТО Александровск и муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей сферы культуры.

82. Российское трудовое право: учебник для вузов. А. Д. Зайкин. – М.: Издательская группа ИНФА М – НОРМА, 2012. – 415 с.
83. Рочко Л. В. Коллективно-договорная практика во Франции в 90-х годах // Труд за рубежом. 1994. № 2.
84. Рофе А. И., Лавров А. С., Галаева Е. В., Стрейко В. Т.: Экономика труда учебник для вузов. 2011 г.
85. Смирнов О.Б. Трудовое право. –М: Проспект, 2011 г. – 528 с.
86. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ). С изменениями и дополнениями от 29 декабря 2012 г.. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года.
87. Тихомиров Ю.А. Курс сравнительного правоведения. — М.: НОРМА, 2012 г.
88. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. - М.: ООО "ТК Велби", 2012. – 320 с.
89. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. – М.: "Права человека", 2005. – 98 с.
90. Трудовое и социальное право России: Учеб. Пособие для студ. Высш. Учеб. Заведений / Под. Ред. Л. Н. Анисимова. М.: Гуманитарно-издательский центр ВЛАДОС, 2012 г. – 432 с.
91. Трудовое право России. Учебник / Под ред. Орловского Ю.П. М., 2011 г.
92. Трудовое право Франции: Сб. нормативных актов. М., 1985. МБТ. Труд в мире. 1997-1998. М., 1998.
93. Трудовое право: учебник / Под. Ред. О. В. Смирнова. – М.: ООО "ТК Велби", 2012 г. – 528 с.
94. Управление организацией: Учебник/под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой. -2 –е изд. ИНФРА-М, 2009 г.

95. Френкель Э. Б. Коллективно-договорное регулирование труда в зарубежных странах // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. М., 2007.
96. Френкель Э. Б. Коллективные трудовые споры по законодательству зарубежных стран // Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., 2009г.
97. Худиева Л.Н. «Об условиях трудового договора в России и зарубежных странах» // Право и экономика. 2007. № 4 (апрель). (0,5 п.л.).
98. Чайка Л.Н. «К вопросу о процедурах, предшествующих заключению трудового договора» // Актуальные проблемы российского права. 2010. № 2 (15). (0,4 п.л.).
99. Чайка Л.Н. «Труд - не товар» // Труд и социальные отношения. 2009. № 12 (66). (0,2 п.л.).
100. Чайка Л.Н. «Современные проблемы трудового договора в Европе в условиях мирового финансового кризиса» // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2009. № 4 (19). (0,3 п.л.).
101. Шония. Г.В. Общая характеристика трудового права Франции: Дис. канд. юрид. наук. Москва. 2009г.

**ПРИЛОЖЕНИЯ 1-27**