

**The State support of small and medium enterprises in foreign countries**

*Rudenko Lyudmila Gennadiyevna, Ph.D., associate professor, dean of the faculty of economics and finance, Moscow Witte University*

*Morozova Maria Aleksandrovna, undergraduate, department of economics and urban service areas, Moscow Witte University*

*The article is devoted to the study of the forms of public support for malogoi medium-sized businesses in foreign countries. The study analyses the world experience implementing measures of the State support aimed at stimulating entrepreneurial activity, and discusses the most popular business support mechanisms.*

*Keywords: SME, public support, public policy, tax incentives, subsidies, customs-tariff regulation, public procurement, standardization.*

УДК 331.104.2

**АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

*Тамара Сергеевна Смирнова, старший преподаватель,  
e-mail: tamsmir@mail.ru,  
Московский авиационный институт,  
<http://www.mai.ru>*

*Исследуемая автором тема имеет важную и актуальную направленность. В данной работе рассматривается проблема, связанная с недобросовестными трудовыми практиками в службе управления персоналом, а также государственную защиту прав и интересов работников. В частности, опираясь на трудовое законодательство, приводятся примеры нарушения приёма, оформления, увольнения сотрудников. Кроме того, уделяется внимание развитию социальной активности работников направленной на защиту своих прав.*

*Ключевые слова: защита прав, Национальный стандарт Российской Федерации, социальная ответственность, трудовая инспекция, Трудовой кодекс Российской Федерации, трудовые практики.*



**Т.С. Смирнова**

Несмотря на то, что многие крупные компании понимают преимущества социально ответственных трудовых практик, есть фирмы, как правило, в малом бизнесе, где в первую очередь стремятся увеличить в краткосрочном периоде свою прибыль, в том числе и за счёт недобросовестных трудовых практик, при этом забывают о долгосрочных перспективах развития своей компании.

Довольно часто приходится сталкиваться с реальными ситуациями, когда работодатель преднамеренно не указывает при оформлении трудового договора с работником обещанные работнику дополнительные вознаграждения или не выплачивает аванс, или находит причины неправомерно снизить заработную плату, а то и совсем не выплачивает её месяцами. Кроме этого, чтобы не проводить официально сокращение штатов работодатель создаёт психологическое и материальное давление на работников, постоянно держит их в напряжении и страхе потерять работу. Некоторые сотрудники не выдерживают психологического напряжения и прекращают трудовой договор по собственной инициативе, чтобы избежать неоправданных психоэмоциональных волнений.

ГОСТ Р ИСО 26000 «Руководство по социальной ответственности» является руководством по принципам социальной ответственности организаций по основным темам: организационное управление:

- права человека;
- *трудовые практики*;
- окружающая среда;
- добросовестные деловые практики;
- проблемы, связанные с потребителями;
- участие в жизни сообществ и их развитие[1].

Организации всех стран, в том числе и России, понимают преимущества социально ответственного поведения по всем основным темам и проблемам. Социальная ответственность организации в отношении общества влияет на конкурентоспособность организации, её имидж, привлекательность для работников и деловых партнёров, спонсоров, взаимодействия с местными органами и средствами массовой информации.

**Основные принципы трудового права** в России установлены Конституцией Российской Федерации. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется:

- конвенциями международной организации труда (МОТ);
- трудовым законодательством, состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) № 197-ФЗ от 30.12.2001, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами;
- актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

В соответствии с частью первой статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации «Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей»[2].

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации трудовые практики включают в себя вопросы, связанные с заключением трудового договора, изменением трудового договора, прекращением трудового договора, социальным партнёрством в сфере труда, режимом рабочего времени и времени отдыха, отпуска, перерывами в работе, оплатой и нормированием труда, дисциплиной труда, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, охраны труда, защитой основных прав и свобод. ТК РФ устанавливает праздничные и нерабочие дни, гарантии и компенсации работникам различных категорий, трудовой распорядок, материальную ответственность сторон трудового договора, особенности регулирования труда отдельных работников, рассмотрение и регулирование трудового законодательства.

Также трудовые практики включают в себя возможность участия организаций трудящихся и их представителей в коллективных переговорах, социальном диалоге, трехсторонних консультациях, для решения социальных проблем, относящихся к занятости.

**ГОСТ Р ИСО 15489-1-2007** Национальный стандарт Российской Федерации. «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Управление

ние документами. Общие требования» установил, что любая организация должна определить и документально зафиксировать принципы политики в области управления документами, в том числе и кадровой документацией. Необходимо вести правильный и своевременный учет кадров и кадровой документации в организации, в противном случае возможны серьезные проблемы в случае, проверки сотрудниками контролирующих органов или, когда бывший работник обращается за защитой своих прав в трудовую инспекцию или с иском в суд[3].

В таких крайних случаях исправление сложившейся ситуации требует значительных финансовых и временных затрат, которые далеко не всегда являются залогом успеха в суде и вряд ли помогут избежать привлечения работодателя, соответствующих должностных лиц или организации к ответственности. Работники стремятся изучать трудовое законодательство, особенно в области заключения трудового договора и расторжения трудового договора, для того чтобы знать свои права и уметь отстаивать их. Всё чаще работники начинают отстаивать свои права, прибегая к решению трудовых споров с помощью трудовой инспекции и рассмотрению споров в суда. При увольнении с нарушением трудового законодательства, после обращения за защитой своих прав в суд, работников восстанавливают на работе и компенсируют им заработную плату за время отсутствия на работе. Судебные приставы - исполнители, имея решение суда в пользу работника, контролируют и при необходимости обязывают работодателя выполнить решение суда.

Статья 355. ТК РФ «Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда» разъясняет основные задачи федеральной инспекции труда. Одной из задач трудовой инспекции является: «обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». К основным полномочиям федеральной инспекции труда относятся:

- осуществлять федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принимать меры по устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан[2].

На официальном сайте государственной инспекции труда в г. Москве ведётся реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников, список недобросовестных работодателей, нормативные документы, контакты. Жалобу на работодателя, в случае нарушения им трудового законодательства нужно подать письменно, направив по почте или приехав лично в Государственную инспекцию труда в г. Москве[4].

Федеральный закон от 26 декабря 2008г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» уточняет, что анонимные жалобы трудовой инспекцией не рассматриваются.

Статья 10 пункт 3 этого закона уточняет «Обращения и заявления, не позволяющие установить лицо, обратившееся в орган государственного контроля (надзора), орган муниципального контроля, а также обращения и заявления, не содержащие сведений о фактах, указанных в части 2 настоящей статьи, не могут служить основанием для проведения внеплановой проверки» [5].

Иногда бывает достаточно уведомить работодателя о том, что работник вынужден обратиться за защитой своих прав в трудовую инспекцию и предоставить письменное уведомление своего намерения о восстановлении своих нарушенных прав. Как правило, работодателю проще выплатить задержанную зарплату, чем отчитываться перед контролирующими органами. Приведу реальную жизненную ситуацию, название фирмы, имя сотрудника и фамилия работника вымышленные. Сотруднику организации ООО «Раттер» Иванову К.И. не выплачивалась заработная плата в течение полутора месяцев,

он был вынужден написать заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника. Трудовой договор с ним был прекращен в тот же день, трудовая книжка выдана на руки, однако он не был ознакомлен с приказом об увольнении, а также с записями в трудовой книжке, кроме того с ним не был произведен расчёт.

В соответствии со статьёй 84.1 ТК РФ «Общий порядок прекращения трудового договора» прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен письменно. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 ТК РФ. В статье 140 ТК РФ указывается, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

За весь период работы Иванову К.И. не была выплачена заработная плата, а также на дату увольнения не произведен расчет. Все это является грубым нарушением прав работника, а именно: ст. 84, 136 и 140 Трудового кодекса РФ, а также ст. 37 Конституции РФ, за что действующим законодательством предусмотрена соответствующая ответственность работодателя в виде штрафов. Устные обращения к непосредственному руководителю Айпери с желанием урегулировать ситуацию по доброй воле сторон не привели к решению вопроса. И только после заявления о том, что он вынужден обратиться в Государственную инспекцию труда г. Москвы с просьбой проведения проверки по факту нарушения трудовых прав и принятия мер инспекторского характера, вопрос о выплате причитающихся средств был решён положительно. При заключении трудового договора с Ивановым К.И. в нём не указали размер обещанных доплат, и по понятным причинам их не выплатили сотруднику, т.к. сумма этих доплат не была зафиксирована в трудовом договоре. Бывший сотрудник не стал подавать жалобу в Государственную инспекцию труда г. Москвы на действия работодателя. Такие недобросовестные практики по отношению к персоналу организаций являются распространёнными, особенно на малых предприятиях. Неудовольственным сотрудникам предлагают расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, угрожая уволить за нарушения трудовой дисциплины или по другим неблагоприятным обстоятельствам. Как правило, сотрудник соглашается, чтобы избежать конфликта.

Автор считает, что;

1. работодателю необходимо быть социально ответственным в вопросе трудовых практик и соблюдать трудовое законодательство во избежание ненужных временных и финансовых затрат в случае unplanned проверок со стороны контролирующих органов.
2. работнику, в то же время необходимо знать не только свои обязанности, но и владеть нормативно - правовой базой, определяющей и защищающей его права.

### **Литература**

1. ГОСТ Р ИСО 26000 «Руководство по социальной ответственности» (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 29.11.2012 N 1611-ст), режим доступа [www.consultant.ru/](http://www.consultant.ru/) дата обращения 30.11.2015
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (действующая редакция от 30.12.2015) режим доступа [www.consultant.ru/](http://www.consultant.ru/), дата обращения 30.12.2015
3. ГОСТ Р ИСО 15489-1-2007 Национальный стандарт Российской Федерации. «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Управление документами. Общие требования» (утв. Приказом Ростехрегулирования от 12.03.2007 N 28-ст)
4. Официальный сайт «Государственная инспекция труда в г. Москве». [Электронный доступ]. URL: <http://git77.rostrud.ru>
5. Федеральный закон от 26 декабря 2008г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора)



и муниципального контроля» (действующая редакция от 28.11.2015) режим доступа www.consultant.ru/, дата обращения 30.12.2015

### Analysis of the application of normative legal regulation of labor relations

*Tamara Sergeevna Smirnova, senior teacher, Moscow aviation institute.*

*The author has studied the topic important and relevant focus. In this paper we consider the problem associated with unfair labor practices in human resource management service, as well as the state protects the rights and interests of workers. In particular, relying on labor law are examples of violations of the reception, registration, staff layoffs. In addition, attention is paid to the development of social activity of employees aimed at protecting their rights.*

*Keywords: protection of rights, the National Standard of the Russian Federation, social responsibility, labor inspection, the Labour Code of the Russian Federation, labor practices.*

УДК 338.45

## ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИЗДАТЕЛЬСКОЙ ОТРАСЛИ

*Наталья Петровна Суптело, канд. экон. наук, доц., доц. кафедры экономики городского хозяйства и сферы обслуживания, e-mail: [suptelonp@mail.ru](mailto:suptelonp@mail.ru),*

*Ольга Игоревна Медведева, магистрант кафедры экономики городского хозяйства и сферы обслуживания, e-mail: [deer-asd@mail.ru](mailto:deer-asd@mail.ru),*

*Московский университет им. С.Ю. Витте, <http://www.muiiv.ru>*

*Статья посвящена анализу процессов, происходящих в отечественной издательской отрасли и на книжном рынке. В статье определено, что в условиях кризисных явлений в экономике спрос на продукцию книжной отрасли трансформируется, в том числе и под влиянием распространения электронных книг. Выявляются перспективные направления развития предприятий данного рынка.*

*Ключевые слова: книгоиздание; книжный рынок; электронные книги.*

Решающее влияние на состояние и развитие российского книгоиздания и полиграфического производства в настоящее время оказывает финансово-экономический кризис, неизбежным следствием которого стало падение потребительского и коммерческого спроса на печатную продукцию.



**Н. П. Суптело**

Финансовый кризис затронул практически все сектора экономики, в том числе ощутимый удар он нанес по книжной полиграфии. Резкий отток заказов, сокращение тиражей, рост дебиторской задолженности и ряд других обстоятельств нарушили позитивный ход событий в книжном секторе рынка полиграфических работ.

На протяжении длительного периода Росстат фиксировал последовательное падение объема выпуска печатной продукции в натуральных показателях в секторах газетного, журнального и книжного производства, в пределах от 5 до 10%. Эти данные мы можем увидеть на рисунке 1.

Данные прошлого года говорят о падении основных показателях печати: по



**О.И. Медведева**