

Содержание:

image not found or type unknown



Введение

Жизнь человека, его социальное развитие непосредственно связаны с производством и потреблением всевозможной материальной и духовной продукции. На современном этапе развития общества трудно представить государство без развитой системы общественного транспорта, сети продовольственных и промтоварных магазинов, парков культуры и отдыха, бассейнов, кинотеатров, заводов и фабрик. Между городами и государствами налажено воздушное, железнодорожное, автомобильное и водное сообщение. Люди рождаются, получают среднее и высшее образование, обучаются профессии, пользуются поликлиниками, больницами, другими общественными местами и коммуникациями. Все это и многое другое является стандартными атрибутами современного общества, о происхождении которых в процессе их потребления люди порой не задумываются.

Все потребляемые людьми материальные и нематериальные блага производят сами люди в процессе осуществления хозяйственной деятельности. Следовательно, осуществление хозяйственной деятельности является необходимым условием развития общества и государства, средством обеспечения достойного существования человека.

Хозяйственная деятельность -- понятие общее, которое включает в себя непосредственно предпринимательскую деятельность, осуществляемую с целью извлечения прибыли, и деятельность по производству продукции или выполнению работ, используемых для личного, семейного потребления, и не связанную с извлечением прибыли.

Понятие предпринимательской деятельности дано в ГК, ст. 1 которого гласит: «предпринимательская деятельность -- это самостоятельная деятельность юридических и физических лиц, осуществляемая ими в гражданском обороте от своего имени, на свой риск и под свою имущественную ответственность и направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом,

продажи вещей, произведенных, переработанных или приобретенных указанными лицами для продажи, а также от выполнения работ или оказания услуг, если эти работы или услуги предназначаются для реализации другим лицам и не используются для собственного потребления».

Второй вид хозяйственной деятельности, не связанный с извлечением прибыли, также могут осуществлять юридические лица и индивидуальные предприниматели в том случае, если произведенная продукция или выполняемые работы потребляются непосредственно их производителем. Примером таких работ может служить выполнение ремонта производственного помещения своими силами, без заключения договора подряда со специализированной строительной организацией. Производство строительных работ, безусловно, является хозяйственной деятельностью, однако отсутствие факта реализации указанных работ стороннему лицу за плату не позволяет считать данную деятельность предпринимательской. Хозяйственную деятельность, не связанную с предпринимательской, кроме указанных субъектов могут осуществлять и физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. К такой деятельности относится, например, строительство дачного домика на своем участке, ремонт собственной квартиры и т.п.

На жизнь людей наибольшее влияние оказывает именно предпринимательская деятельность. Непосредственно в процессе осуществления предпринимательской деятельности производятся все потребляемые человечеством товары, создаются рабочие места, обеспечивающие людей работой и, следовательно, средствами к существованию, государство получает денежные средства, необходимые для содержания учреждений образования, здравоохранения, иного социального обеспечения граждан путем налогообложения результатов предпринимательской деятельности.

1. Хозяйственная деятельность корпорации

1.1 Виды хозяйственной деятельности

Существует несколько видов хозяйственной деятельности:

Домашнее хозяйство - это хозяйство, ведение которого осуществляет группа совместно проживающих людей.

Небольшое предприятие - это хозяйственная единица, занятая изготовлением относительно малого количества товаров. Владелец такого предприятия может быть один человек или несколько. Как правило, на нём используется собственный труд хозяином либо занято сравнительно небольшое число работников.

Крупные предприятия - это предприятия, которые производят товары массово. Как правило, эти предприятия образуются путем объединения имущества собственников. Примером такого предприятия является акционерное общество.

Национальное хозяйство - это объединение экономической деятельности в масштабах всей страны. В определенной степени эта деятельность направляется государством, которая, в свою очередь, старается обеспечивать устойчивый рост экономики страны и тем самым увеличить благосостояние всего населения.

Мировое хозяйство - это экономическая система, в которой существует взаимосвязи различных стран и народов.

1.2 Формы хозяйственной деятельности

Форма хозяйственной деятельности представляет собой систему норм, которая определяет внутренние отношения партнеров предприятия, а также отношение данного предприятия с другими контрагентами и государственными органами.

Существует несколько форм хозяйственной деятельности:

1. Индивидуальная форма;
2. Коллективная форма;
3. Корпоративная форма.

Под индивидуальной формой хозяйственной деятельности понимается предприятие, владелец которого это или физическое лицо, или семья. Функции собственника и предпринимателей объединены в одном субъекте. Он получает и распределяет полученный доход, а также несет риск от осуществления своей хозяйственной деятельности и имеет неограниченную имущественную ответственность перед своими кредиторами и третьими лицами. Как правило, такие предприятия не являются юридическими лицами. Собственник данного предприятия может привлечь дополнительный наемный труд, но в довольно ограниченном количестве (не больше 20 человек).

Если говорить о коллективной форме хозяйственной деятельности, то их существуют три вида: хозяйственные товарищества, хозяйственные общества, акционерные общества.

Хозяйственные товарищества могут быть в форме: полного товарищества и товарищества на вере.

Полное товарищество - это организация, которая основана на коллективной собственности. Как правило, оно является объединением нескольких физических лиц или юридических. Все участники данного вида товарищества несут полную неограниченную ответственность по всем обязательствам товарищества. Имущество полного товарищества формируется за счет вкладов его участников и полученных в процессе осуществления своей деятельности доходов. Всё имущество принадлежит участникам полного товарищества на правах долевой собственности.

Товарищество на вере - это объединение, где один или несколько его собственников несут полную ответственность по всем обязательствам товарищества, остальные вкладчики несут ответственность только в пределах принадлежащего им капитала.

К хозяйственным обществам относятся: общество с ограниченной ответственностью, общество с дополнительной ответственностью.

Общество с ограниченной ответственностью - это предприятия, которые создаются путем объединения вкладов юридических и физических лиц. При этом число участников общества с ограниченной ответственностью не может превышать установленного предела, иначе в течение года данное общество будет преобразовано в акционерное. Общество с дополнительной ответственностью представляет собой организацию, чей уставный капитал делится на доли, размер которых определен заранее. Данный вид общества образуется одним или несколькими лицами. По всем обязательствам общества все его учредители несут субсидиарную ответственность в размере, который кратен в стоимости вклада в уставный капитал.

Акционерное общество представляет собой такую форму хозяйственной деятельности, все средства которого образуются путем объединения капитала учредителей, а также выпуска и размещения акций. Участники акционерного общества несут ответственность по всем обязательствам обществом в размере, равном вкладам.

Для того чтобы защитить свои коммерческие интересы и повысить эффективность использования капитала предприятия, различные организационно-правовые формы могут объединиться в так называемые корпоративные формы предпринимательства. К ним относятся: концерны, консорциум, межотраслевые и региональные союзы.

Концерн - это объединение организаций, которые осуществляют совместную деятельность добровольно. Как правило, концерты обладают научно-техническими функциями, функциями производственного и социального развития, функциями внешнеэкономической деятельности и др.

Консорциум - объединение организации для решения тех или иных задач, созданное на время. В нашей стране консорциум создается для реализации государственных программ силами организаций любых форм собственности.

Отраслевые и региональные союзы представляют собой объединение организаций на договорных условиях. Эти союзы создаются для осуществления одной или нескольких производственных и хозяйственных функций.

1.3 Организация хозяйственной деятельности

Организация хозяйственной деятельности проходит три этапа:

1 этап - оценка возможностей. Изначально следует дать объективную оценку всем ресурсам, необходимы для процесса производства продукция. Для этих целей целесообразно использовать научные разработки. Основное достоинство этой стадии заключается в том, что она помогает дать предварительную оценку потенциала производства продукции именно в тех объемах и в тех условиях, которые будут исследоваться, и на основании которых будет утверждаться решение о запуске производства той или иной продукции. После того, как будет изучен производственный потенциал организации, осуществляется запуск линии производства в пределах сформированного плана.

2 этап - запуск вспомогательного производства. Осуществление данного этапа имеет место только в том случае, если есть необходимость. Вспомогательное производство является довольно нужным мероприятием, поскольку оно помогает освоить новые сегменты рынка сбыта и увеличить шанс эффективности финансового развития организации. Обслуживание организации может

осуществляться как собственными силами, так и с помощью привлечения сторонних организаций и ресурсов. На данной стадии используются услуги, позволяющие оптимизировать деятельность производства продукции и оценить потенциальные затраты средств. На следующей стадии выполняются работы, направленные на изучение рынка сбыта и возможностей реализации продукции.

3 этап - осуществление сбыта продукции. Все стадии, затрагивающие реализацию продукции, отслеживаются. При этом ведется учет реализованной продукции, составляется и исследуется прогнозы, позволяющие принять грамотные решения руководства организацией. Существует ситуации, когда следует разработать методику постпродажного обслуживания. Например, при установлении гарантийного срока на свою продукцию.

Анализ финансово-хозяйственной деятельности играет важную роль в повышении экономической эффективности деятельности организации, в её управлении, в укреплении её финансового состояния. Он представляет собой экономическую науку, которая изучает экономику организаций, их деятельность с точки зрения оценки их работы по выполнению бизнес-планов, оценки их имущественно-финансового состояния и с целью выявления неиспользованных резервов повышения эффективности деятельности организаций.

Принятие обоснованных, оптимальных невозможно без предварительного проведения всестороннего, глубокого экономического анализа деятельности организации.

Результаты проведенного экономического анализа используются для установления обоснованных плановых заданий. Показатели бизнес-планов устанавливаются исходя из фактически достигнутых показателей, проанализированных с точки зрения возможностей их улучшения. Это же относится и к нормированию. Нормы и нормативы определяются на основании ранее действовавших, проанализированных с точки зрения возможностей их оптимизации. Например, нормы расходования материалов на изготовление продукции должны устанавливаться с учетом необходимости их снижения без ущерба качеству и конкурентоспособности продукции. Следовательно, анализ хозяйственной деятельности способствует установлению обоснованных величин плановых показателей и различных нормативов.

Экономический анализ содействует повышению эффективности деятельности организаций, наиболее рациональному и эффективному использованию основных фондов, материальных, трудовых и финансовых ресурсов, устранению излишних

издержек и потерь, и, следовательно, проведению в жизнь режима экономии. Непреложным законом хозяйствования является достижение наибольших результатов при наименьших затратах. Важнейшую роль в этом играет экономический анализ, позволяющий путем устранения причин излишних затрат минимизировать и, следовательно, максимизировать величину получаемой.

Велика роль анализа хозяйственной деятельности в укреплении финансового состояния организаций. Анализ позволяет установить наличие или отсутствие у организации финансовых затруднений, выявить их причины и наметить мероприятия по устранению этих причин. Анализ также дает возможность констатировать степень платежеспособности и ликвидности организации и прогнозировать возможное банкротство организации в будущем. При анализе финансовых результатов деятельности организации устанавливаются причины убытков, намечаются пути устранения этих причин, изучается влияние отдельных факторов на величину прибыли, делаются рекомендации по максимизации прибыли за счет использования выявленных резервов ее роста и намечаются пути их использования.

2.Трудовые отношения в корпорации

Трудовые отношения оформляются трудовым договором, который заключается в обязательном порядке в письменной форме. Сторонами трудового договора выступают работник и корпорация (работодатель). Посредством трудового договора осуществляется обычно включение гражданина-работника в трудовой коллектив организации. Поэтому основной формой отношений между корпорацией и работником является трудовой договор. Однако ряд правоотношений по выполнению работ для корпорации может быть выполнен на основании не трудового договора, а на основании гражданских договоров, таких как договор подряда или агентский договор, договор поручения и т.д.

Трудовой договор с работником призван обеспечить как права корпорации в отношении трудовых функций работника, так и права работника в отношении корпорации и гарантии этих прав. При принятии гражданина на работу заключение трудового договора является обязательным.

С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данной организации и на него полностью распространяется трудовое законодательство и действие локальных правовых актов нормативного характера,

принятых в этой организации по трудовым вопросам.

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор - это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка.

Не менее важной функцией трудового договора является то, что он служит правовой формой организации труда на предприятии (в организации, учреждении), через него распределяются рабочая сила на производстве и трудовые обязанности работников.

Трудовой договор должен быть заключен в порядке, установленном трудовым законодательством. При этом работодатель при приеме на работу обязан затребовать от поступающего лица только те документы, которые предусмотрены ТК РФ.

С учетом неоднозначности и многообразия условий трудового договора, сложившейся практики трудовых правоотношений наука трудового права выделяет среди них две группы условий: обязательные (необходимые или конституционные) и дополнительные (факультативные). Обязательные условия должны содержаться в любом трудовом договоре. К обязательным условиям трудового договора следует отнести соглашение между гражданином и работодателем (представителем работодателя), которое касается: специальности, квалификации или должности (трудовой функции); подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка; размера оплаты труда; обеспечения условий труда, предусмотренных законодательством о труде и коллективным договором; срока трудового договора; неразглашения охраняемой законом тайны.

Особое внимание следует уделять должностным инструкциям работников. В них раскрывается трудовая функция работника, определяются права, обязанности, взаимодействие со структурными подразделениями внутри организации, ответственность. Без должностной инструкции работодатель практически не может ни потребовать от работника улучшения качества его работы, ни применить

к работникам дисциплинарные взыскания. Обязанность работодателя - ознакомить работника и с его должностной инструкцией, а обязанность работника - соблюдать и исполнять ее положения.

Важной гарантией надлежащего исполнения работниками возложенных на них трудовым договором обязанностей, а, в конечном счете, и успешной деятельности корпорации, являются меры стимулирования. К таковым законодательство относит поощрение и дисциплинарное принуждение (дисциплинарную ответственность).

В любом государстве и обществе работодатель заинтересован в росте производительности труда, повышении прибыли, наибольших результатах при наименьших затратах, а наемный работник - в хороших, справедливых условиях и надлежащей организации труда, в повышении заработной платы.

Общий интерес работника и работодателя - сохранение трудовых отношений как условия их существования. Трудовое законодательство выступает одним из основных средств достижения справедливого баланса в сфере трудовых отношений, в том числе касающихся справедливых условий труда. кадровый политика трудовой договор

Определение заработной платы - одна из наиболее трудных задач руководства, поскольку это непосредственно скажется на цене продукции и прибыльности корпорации. Уровень оплаты труда в конкретной корпорации зависит от многих факторов (отраслевых, кадровых и т.п.). Важно, чтобы сотрудники знали составные части их оплаты, условия и порядок стимулирования. Поэтому в корпорации следует разработать Положение об оплате труда (премировании) сотрудников и в обязательном порядке довести его до сведения работников.

Материальному поощрению как методу стимулирования противопоставлена дисциплинарная ответственность, которую приходится применять к работникам, виновно не исполняющим или недобросовестно исполняющим свои трудовые обязанности, т.е. совершившим дисциплинарные проступки. В отличие от материального стимулирования, которое работодатель вправе определять самостоятельно в рамках имеющихся средств и закреплять во внутренних документах корпорации, его аналогичные полномочия по определению наказательной политики значительно ограничены. Работодатель вправе использовать только тот объем видов принуждения, которые установлены непосредственно в трудовом законодательстве. Трудовой кодекс РФ определяет в качестве мер дисциплинарной ответственности следующие дисциплинарные

взыскания (ст. 192 ТК РФ): замечание; выговор; увольнение. Между тем в правилах внутреннего трудового распорядка корпорации могут найти закрепление альтернативные способы воздействия на виновных работников, суть которых может состоять в применении мер позитивного характера (выплата специальных премий, предоставление дополнительных дней к очередному отпуску, оплата туристических путевок и т.п.) к работникам, которые надлежащим образом выполняют свои трудовые обязанности, проявляют успехи в работе.

Руководство корпорации должно достаточно взвешено подходить к использованию указанных методов в регулировании трудовых отношений, решающее значение все же принадлежит рациональной системе хозяйствования, грамотному экономическому менеджменту.

2.1 Кадры корпорации

Функционирование любого юридического лица преследует определенные цели (коммерческие или некоммерческие). В корпоративном праве, как и в трудовом, организация - это не "юридическая фикция" организационно-правовой формы деятельности, а совокупность лиц, в первую очередь - работников данного предприятия. Именно от них зависит эффективность деятельности юридического лица, представляющего через призму "коллективного субъекта" социальный "организм".

Любая корпорация представляет собой социальную систему, обеспечивающую функциональные связи, главными элементами которой является человеческий капитал - работники корпорации. В такой системе складываются особые отношения, действуют своеобразные корпоративные и иные социальные нормы. При этом основным объединяющим фактором выступает общая цель корпорации, на достижение которой направлена деятельность ее членов, прежде всего кадрового состава.

Кадры (фр. *cadre* - личный состав) - основной (штатный) состав работников учреждения, предприятия той или иной отрасли деятельности; все постоянные работники.

В отношении этих работников руководством предприятия осуществляется определенная кадровая политика. В крупных предприятиях, как правило, имеются отделы кадров, специалисты которых занимаются решением вопросов, связанных с

трудовыми правоотношениями, и обладают знаниями в области трудового права.

Роль государства в регулировании кадровой политики заключается в наличии государственных органов, основной функцией которых является осуществление надзора и контроля за соблюдением на предприятиях трудового законодательства РФ. В гражданских отношениях с участием корпораций участие государства минимально.

Регулирование кадров корпорации определяется не столько государственной (публичной) функцией, сколько интересами отдельно взятого объединения. Поэтому важно в корпорации иметь внутренний документ - Положение о кадрах (кадровой политике), в котором закрепляются основные методы и формы работы с кадрами, повышение их квалификации и иные условия.

Так или иначе, кадровая политика корпорации должна согласовываться с трудовым законодательством РФ. Суть кадровой политики корпорации сводится к наиболее эффективному привлечению кадров на предприятие и управление этими кадрами.

Современный бизнес обладает известной спецификой, ведет к диверсификации экономической деятельности.

Трудовые ресурсы - мощный и основной рычаг в механизме экономического успеха конкретной корпорации. Под трудовыми ресурсами понимается экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности.

Для того чтобы корпорация могла достичь целей создания, немаловажное место должно отводиться организации труда. Организация труда - система мероприятий, обеспечивающая рациональное использование рабочей силы, включающая в себя соответствующую расстановку людей в процессе производства, разделение и кооперацию, методы, нормирование и стимулирование труда, организацию рабочих мест, их обслуживание и необходимые условия труда.

Поэтому возникает потребность подготовки собственных кадров, способных решать задачи конкретной корпорации.

Решение кадровых проблем для корпорации возможно посредством создания корпоративных университетов, собственных центров по переподготовке и стимулирования наставничества, что требует значительных финансовых вложений. Обучающие программы должны отражать стратегические целевые установки

компании. Перспективность корпоративного инкубатора заключается в сокращении расходов на поддержание должного уровня организационной культуры и корпоративного поведения за счет первичной внутрифирменной социализации работников.

В настоящее время учебные центры создаются, как правило, на предприятиях сферы естественных монополий и с очень большим штатным числом сотрудников. В стороне остается малый и средний бизнес.

При этом корпорации несут значительные расходы на подготовку и переподготовку кадров на договорной основе.

Снижение доступности профессионального образования для большей части населения России, а также его дифференциация на массовое и элитарное ведет к снижению уровня человеческого капитала и его реализации на корпоративном уровне.

Для предприятий данная ситуация имеет своим результатом сокращение производительности труда, увеличение затрат на подготовку и переподготовку кадров.

При этом требуемый образовательный уровень (который не установлен законодательно) может определяться только для конкретной корпорации, с учетом ее запросов и потребностей, что впоследствии должно повлиять на развитие корпоративного образования.

2.2 Регулирование социальной политики в корпорации

Как указывалось, корпорация представляет собой не просто абстрактную юридическую форму, осуществляющую определенную деятельность. Главная составляющая организации - это ее коллектив, и большая роль в том, как работает организация, принадлежит самим работникам предприятия. Поэтому так важна экономическая защищенность работников, определяющая условия их социального обеспечения.

Государственная политика стоит на стороне определения работников не как "инструмента" осуществления основной деятельности и достижения

экономических показателей предприятия, а как равноправных партнеров, природа и пределы взаимодействия которых устанавливаются в законодательстве.

Особую роль в регулировании социальной политики на предприятии играет трудовое и социальное законодательство, которое в своих положениях закладывает основы деятельности корпорации по обеспечению интересов ее членов, прежде всего в социальном партнерстве.

Социальное партнерство - 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.

Социальное партнерство возможно на нескольких уровнях:

- федеральный уровень (основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации);
- межрегиональный уровень (основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ);
- региональный уровень (основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ);
- отраслевой уровень (основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях));
- территориальный уровень (основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании);
- локальный уровень (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 и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Однако значительный объем регулирования социальных вопросов в отдельно взятой организации возлагается на внутренние организационные и правовые ресурсы.

Принципы партнерства направлены на самостоятельное определение методов стимулирования сторон трудового договора к наилучшей реализации их взаимных прав и обязанностей. Договорная форма взаимодействия работников и работодателя находит реализацию в коллективном договоре.

Действие Трудового кодекса РФ распространяется на предприятия (организации, учреждения) и индивидуальных предпринимателей независимо от форм собственности, организационно-правовой структуры, ведомственной принадлежности и численности работников, в частности трудовые отношения в различных акционерных обществах, товариществах, кооперативах, обществах с ограниченной ответственностью и т.д. Иначе говоря, коллективный договор является именно тем нормативным правовым актом локального характера, который может регулировать трудовые, социальные, экономические и прочие жизненно необходимые отношения между работниками и работодателем.

Коллективный договор - это социально-экономическое соглашение, определяющее существенные характеристики "модели" построения отношений коллектива работников и работодателей в сфере выполнения взаимных трудовых обязательств.

По сути, коллективный договор представляет собой вариант локального регулирования труда в организации, основанного на нормах трудового законодательства.

Несомненно, что при таком подходе к регулированию трудовых отношений коллективный договор становится частью трудового договора в отношении тех положений, которые вошли в его текст. Между тем трудовой договор не является локальным нормативным актом, так как не содержит норм трудового права. Кроме

того, трудовой договор имеет "односторонний" характер - его условия формулируются, как правило, работодателем. Коллективный договор, напротив, отвечает всем признакам нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и признается таковым законодателем (ст. 8 ТК РФ). Содержание коллективного договора формируется сторонами. Из этого следует, что одностороннее изложение его условий невозможно в силу самой природы данного акта, предполагающего учет интересов участвующих субъектов.

Отношения по социальному партнерству выступают в качестве основных задач трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ).

Предоставление работникам возможности участвовать в управлении организацией влияет на эффективность работы предприятия. Приобщая работников прямо или косвенно к принятию управленческих решений, работодатели могут рассчитывать на увеличение объема выпускаемой продукции, улучшение ее качества, на более рациональное использование рабочей силы, быстрое внедрение новой техники и технологии.

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

В качестве формы социального партнерства можно выделить участие работников и их представителей в управлении организацией посредством реализации возможностей поиска компромисса и взаимовыгодных условий сотрудничества в трудовых правоотношениях.

Поэтому важная роль в социальном партнерстве отводится органам, осуществляющим представление интересов работников в процессе реализации предоставленных трудовым законодательством правомочий. В соответствии со ст. 29 ТК РФ представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации. Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя (ст. 30 ТК РФ).

Профсоюз становится накопительным "центром", собирающим информацию о проблемах работников организации, благодаря чему, профсоюзный орган решает весьма немаловажные проблемы:

- участие в установлении работодателем условий труда и применения трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ);
- учет работодателем мнения профсоюзного органа при принятии решений (ст.ст. 8, 135, 190, 371 ТК РФ);
- предварительное согласие профсоюза на применение к работнику дисциплинарного взыскания, перевода или увольнения по инициативе работодателя (ст. 39 ТК РФ);
- управление организацией в установленных формах (ст. 53 ТК РФ);
- участие членов первичной профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии (ст. 82 ТК РФ);
- контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства;
- заявление работодателю о нарушениях руководителями, их заместителями трудового законодательства (ст. 195 ТК РФ);
- инициация снятия дисциплинарного взыскания с работника;
- представление интересов работника в урегулировании разногласий с работодателем, рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора (ст. 385, 387 ТК РФ) и коллективного трудового спора (ст. 398, 399, 400 ТК РФ);
- защита прав работников по социально-трудовым вопросам, оказание правовой помощи.

Отсутствие в коллективных договорах отдельных принципиальных положений, например отчислений денежных средств профсоюзам на культурно-массовую работу, финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, снижает эффект существующего "коллективного акта" в части обеспечения деятельности первичных профсоюзных организаций и в целом социальной политики корпорации.

Следует учитывать, что коллективный договор - это локальный нормативный правовой акт, определяющий социально-экономические условия взаимодействия между работодателем и трудовым коллективом. Во многом его содержание определяет социально-правовое положение работников, обеспечение которого также определяется эффективной деятельностью профсоюзной организации.

Заключение

Хозяйственная деятельность - понятие общее, которое включает в себя непосредственно предпринимательскую деятельность, осуществляемую с целью извлечения прибыли, и деятельность по производству продукции или выполнению работ, используемых для личного, семейного потребления, и не связанную с извлечением прибыли.

Понятие предпринимательской деятельности дано в ГК, ст. 1 которого гласит: «предпринимательская деятельность -- это самостоятельная деятельность юридических и физических лиц, осуществляемая ими в гражданском обороте от своего имени, на свой риск и под свою имущественную ответственность и направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи вещей, произведенных, переработанных или приобретенных указанными лицами для продажи, а также от выполнения работ или оказания услуг, если эти работы или услуги предназначаются для реализации другим лицам и не используются для собственного потребления».

Второй вид хозяйственной деятельности, не связанный с извлечением прибыли, также могут осуществлять юридические лица и индивидуальные предприниматели в том случае, если произведенная продукция или выполняемые работы потребляются непосредственно их производителем. Примером таких работ может служить выполнение ремонта производственного помещения своими силами, без заключения договора подряда со специализированной строительной организацией. Производство строительных работ, безусловно, является хозяйственной деятельностью, однако отсутствие факта реализации указанных работ стороннему лицу за плату не позволяет считать данную деятельность предпринимательской. Хозяйственную деятельность, не связанную с предпринимательской, кроме указанных субъектов могут осуществлять и физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации : часть первая — Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ ; часть вторая — Федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ ; часть третья — Федеральный закон от 26.11.2001 № 146-ФЗ ; часть четвертая — Федеральный закон от 18.12.2006 № 230-ФЗ.
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020)
4. Корпоративное право; Юнити-Дана, Закон и право - Москва, **2015**. - 440 с.
5. Кашанина, Т. В. Корпоративное право / Т.В. Кашанина. - М.: Высшая школа, - 816 с
6. Кирилловых А.А. Корпоративное право. Курс лекций. - М.: Юстицинформ, - 192 с.
7. Корпоративное право: учебник / Е.Г. Афанасьева, В.Ю. Бакшинская, Е.П. Губин и др.; отв. ред. И.С. Шиткина. 2-е изд., перераб. и доп. М: КНОРУС, 2015.
http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/rubr/korporativnoe_pravo/
© КонсультантПлюс, 1997-2020