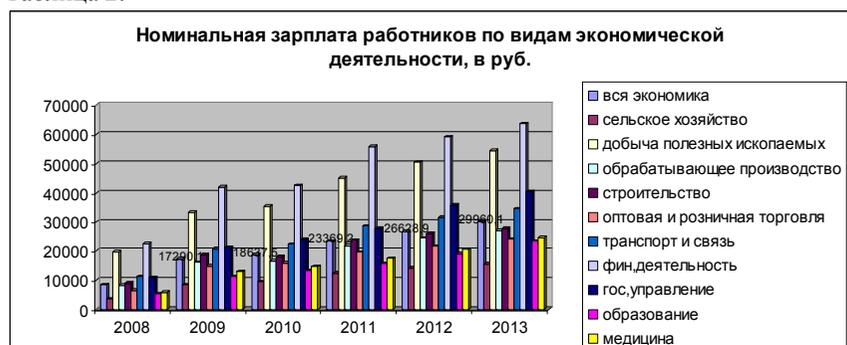


этом следует признать, что только в нескольких регионах страны положение действительно критично и является во многом определяющим для формирования неблагоприятной социальной ситуации. Самый высокий уровень безработицы в 2013 г. был отмечен в Ингушетии (44,5%) и Чечне (27,4%), стоит также отметить ситуацию на рынке труда в республиках Тува (21,6%), Калмыкия (13,3%), Алтай (11,6%), Дагестан (11,5%), Кабардино-Балкария (10,8%) и в Забайкальском крае (10,5%).

Самая низкая безработица в 2013 г. зафиксирована в Санкт-Петербурге (1,6%), в Москве (1,7%), Ямало-Ненецком автономном округе (2,7%), Московской (2,7%), Магаданской (2,8%), Самарской (3,1%), Ленинградской (3,2%), Липецкой областях (3,2%), Чукотском автономном округе (3,3%)²⁴.

На сегодняшний день, указывают в МОТ, 900 млн работников, в основном в развивающихся странах, живут со своими семьями менее чем на 2 доллара в день, находясь за чертой бедности, а половина из них тратят и ниже 1,25 доллара в день – что является крайней бедностью.

Таблица 2.



В октябре 2013 года эксперты РИА Рейтинга провели сравнение зарплат по регионам. Выяснилось, что с учётом разных цен на товары и услуги в самом богатом регионе зарабатывают в среднем на 75% больше, чем в среднем по России, а в самых бедных округах — на 40% меньше.

Дифференциация в доходах населения проявляется в региональном разрезе.

Начиная с 2000 года, ситуация с неравенством доходов в разных регионах России значительно улучшилась. Коэффициент вариации среднедушевых доходов по регионам сократился с 45-46% до 28% в 2011 ду²⁵. Данный коэффициент показывает, в какой мере колеблются доходы в регионах относительно среднероссийского уровня. В последние годы происходит выравнивание доходов по регионам страны.

²⁴ <http://person-agency.ru/statistic.html>

²⁵ <http://cbsd.gks.ru/>

Таблица 3. Динамика средней номинальной заработной платы по регионам, (тыс. руб.)

Федеральный округ	2010	2011	2012	2013
Центральный ФО	21161,7	25913,8	32466	33856,0
Северо-западный ФО	23693	23880,8	29057,8	30008,1
Южный ФО	15545,4	15584,6	19822,7	20315
Северо-Кавказский ФО	12758,9	12624,7	16752,0	17374
Приволжский ФО	15672,4	15753,4	20020,4	20370
Уральский ФО	25027,6	25949	31598,4	31769
Сибирский ФО	18454,5	18924,2	23788,1	24113
Дальневосточный ФО	26066	26391	33584	33876
г. Москва	40468,4	39016,4	50628,2	53953,2
г. Санкт-Петербург	27626,2	27387,1	32930,2	34104,4

Таким образом, конкуренция на рынке труда после мирового кризиса обострилась. Доля безработных среди молодежи растет, происходит постепенное сокращение доходов населения. И ключевую роль здесь должно играть государство, разрабатывая активную, комплексную поддержку для разных слоев населения.

БАНКРОТСТВО ПРЕДПРИЯТИЯ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ НА УКРАИНЕ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Войно-Данчишина О.Л., к.ю.н, доцент

Харьковский гуманитарный университет

«Народная украинская академия»

Статья посвящена анализу украинского законодательства о банкротстве предприятий, проблемам увольнения работников и судебной практике по удовлетворению требований кредиторов к предприятию-банкроту

Становление современной рыночной системы в Украине принципиально изменило условия деятельности субъектов экономики. В условиях жесткой конкуренции отдельные участники не в состоянии выполнять свои обязательства и институт банкротства стал неотъемлемым атрибутом рыночных отношений. При осуществлении процедуры банкротства, через которую прошли уже многие украинские предприятия, зачастую проводятся массовые увольнения работников, что порождает иную социальную проблему - безработицу. Практически повсеместно при этих увольнениях нарушаются нормы трудового законодательства, в частности, процедура расчетов с уволенными работниками.

В соответствии с Хозяйственным Кодексом Украины признание предприятия банкротом является одним из видов его ликвидации. Субъект хозяйствования считается ликвидированным со дня внесения в государст-

венный реестр записи о прекращении его деятельности. Основным документом, регулирующим процедуру банкротства отечественных предприятий, является Закон Украины «О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом».

Одним из основных последствий банкротства предприятия является увольнение всех его сотрудников. Согласно Закона Украины «О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом» увольнение работников должника производится после открытия производства по делу о банкротстве и назначения хозяйственным судом распорядителя имуществом. Все вопросы со дня признания предприятия банкротом решаются так называемым арбитражным управляющим или ликвидатором, который согласно упомянутого Закона обеспечивает удовлетворение требований кредиторов и объявляет работникам предприятия об увольнении.

Согласно Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в случае если работодатель планирует увольнение работников в связи с ликвидацией предприятия, он обязан заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца до намечаемых увольнений предоставить первичным профсоюзным организациям информацию касательно этих мероприятий, о причинах таких увольнений, сроках их проведения. Кроме этого, работодатель должен провести консультации с представителями профсоюза, с целью сведения к минимуму количества увольнений и смягчению их неблагоприятных последствий. Здесь речь, в первую очередь, идет о категориях работников, находящихся на особом «льготном» положении таких, как беременные женщины, матери с детьми до 6 лет и одинокие матери с детьми до 14 лет или детьми-инвалидами. Согласно ст. 184 Кодекса законов о труде Украины даже в случае полной ликвидации предприятия работодатель обязан трудоустроить указанные категории работников. Помимо этого, за ними сохраняется средняя заработная плата (но не более трех месяцев со дня истечения срочного трудового договора). Фактически, государство возложило бремя трудоустройства уже не на работодателя, а на ликвидатора, который должен на рынке труда искать предприятие, готовое взять на работу лицо, находящееся еще некоторое время в отпуске.

Уволенные с предприятия-банкрота работники являются по закону кредиторами и могут выступать с требованиями относительно выплаты задолженности не только заработной платы, но и других надлежащих к выплате сумм: компенсации за все дни неиспользованного отпуска (как ежегодного, так и дополнительного), денежных средств, причитающихся работнику в связи с оплачиваемым отсутствием на работе, других выплат, подтвержденных документально. Согласно Закону «О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом» увольняемые работники должны на протяжении тридцати дней со дня официального объявления о банкротстве и назначения хозяйственным судом распорядителя

имущества подать в хозяйственный суд письменные заявления на должника, а также документы, которые их подтверждают.

На практике нередко возникают ситуации, когда предприятие-банкрот имеет задолженность перед работниками по заработной плате, на которую был начислен средний заработок за время задержки расчета при увольнении. По трудовому законодательству, уволенному работнику, с которым не был произведен полный расчет, за каждый месяц просрочки ему должна начисляться средняя заработная плата, которая после появления средств выплачивается работнику дополнительно при полном расчете. Но при рассмотрении подобных дел суды иногда руководствуются положением ст. 19 упомянутого выше Закона относительно установления моратория на удовлетворение требований кредиторов. А во время действия моратория не начисляются неустойка (штраф, пеня), не применяются другие финансовые санкции за невыполнение или ненадлежащее выполнение денежных обязательств и обязательств относительно уплаты единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование, налогов и сборов. Верховный Суд Украины дал правовое заключение по спорам о взыскании задолженности, поскольку суды зачастую трактуют законодательство по-разному, давая возможность предприятиям не выплачивать средний заработок сотруднику, который уволился, но не получил полный расчет. Администрация предприятий, в отношении которых применяются положения указанного Закона, также иногда трактует это обязательство как финансовую санкцию, которую она выполнять не должна.

В этой связи Верховный Суд Украины разъяснил, что в трудовых правоотношениях такие понятия как обязательство, неустойка или иная санкция за неисполнение обязательства не применяются. Такие термины используются в ряде статей Гражданского и Хозяйственного кодексов Украины. По своей сути средний заработок за время задержки расчета при увольнении не относится к неустойке и не является санкцией за неисполнение денежного обязательства. Это компенсационная выплата за нарушение права на оплату труда, которая начисляется в размере среднего заработка. Учитывая изложенное, Верховный Суд Украины считает, что нет оснований для применения к спорным правоотношениям положений Закона «О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом» касательно действия моратория на удовлетворение требований бывших работников о выплате среднего заработка за время задержки расчета при увольнении.

Судебная практика по удовлетворению требований к предприятию-банкроту демонстрирует и некоторые просчеты кредиторов-уволенных работников по взысканию задолженностей, вытекающих из требований законодательства о труде. Так, бывшие работники предприятия-банкрота подают судебные иски на имя официально назначенного ликвидатора, в полномочия которого входит лишь организация ликвидационной процедуры предприятия должника. Хотя, как было указано выше требования кредито-

ров должны быть адресованы предприятию должнику. Ликвидатор не отвечает лично по требованиям кредиторов (хотя иногда складываются такие ситуации, когда ликвидатором назначается основатель или директор предприятия, находящегося в процедуре банкротства). В этом случае нарушаются нормы процессуального права, поскольку истцом выбирается ненадлежащий ответчик, т.е. лицо, которое не должно отвечать по предъявленному иску. Надлежащим ответчиком для уволенных работников может выступать исключительно предприятие, с которым они находились в трудовых отношениях. И в результате суды отказывают в удовлетворении требований работников.

Следует так же учитывать при ликвидации предприятия, что объем работ на нем (организационных, производственных и других) будет уменьшаться постепенно, а значит и увольнение работников будет производиться не одновременно, а с учетом потребности в выполнении тех или иных функций. Одновременно с назначением ликвидационной комиссии может быть определено необходимое для нее количество наемных работников и утверждена смета на их содержание. В этом случае все работники ликвидирующегося предприятия могут быть одновременно уволены в установленном законом порядке. С теми работниками, которые после увольнения будут нужны для выполнения соответствующих функций на период ликвидации субъекта хозяйствования, будут заключаться срочные трудовые договоры. Увольнение таких работников будет осуществляться по п. 2 ст. 36 Кодекса законов о труде в связи с окончанием срока трудового договора.

Процедура банкротства предприятия и связанные с ней социальные проблемы увольнения и трудоустройства работников в целом достаточно регламентированы украинским законодательством. В то же время в правоприменительной практике нередко возникают ситуации, которые требуют дополнительного осмысления и регламентации, которые касаются, в первую очередь, проблем социальной защищенности увольняемых работников.

Список литературы

1. Висновки Верховного Суду України, викладені у рішеннях, прийнятих за результатами розгляду справ про перегляд судового рішення з підстави, передбаченої п.1 ч. 1 ст. 335 ЦПК України, за II півріччя 2012 р. Спори, що виникають із трудових правовідносин // [Электронный ресурс]:

[http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/015086E4725D2B54C2257B7B004CAFE2](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/015086E4725D2B54C2257B7B004CAFE2);

2. Кодекс законов о труде Украины. – Х. : Одиссей, 2007. – 159 с.;

3. Об оплате труда. Закон Украины. - 21 апреля 2011 года. - № 3258-VI // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon1.rada.gov.ua>;

4. О восстановлении платежеспособности должника или признании его банкротом. Закон Украины. - 14 мая 1992 года. - № 2343-XII // [Электронный ресурс]: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2343-12>;

5. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности. Закон Украины. - 15 сентября 1999 года. - N 1045-XIV// [Электронный ресурс]: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1045-14/page2>;

6. Про судову практику в справах про банкрутство. Постанова Пленуму Верховного Суду № 15. - 18 грудня 2009 року // [Электронный ресурс]: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0015700-09>;

7. Хозяйственный кодекс Украины. - 16.01.2003. - № 436-IV // [Электронный ресурс]: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА АУДИТА В РОССИИ

*Войтышева Екатерина Андреевна, студентка 4 курса 6 группы
учётно-финансового факультета,
Скляр Игорь Юрьевич, профессор, д.э.н.
Ставропольский государственный аграрный университет*

Данная статья посвящена вопросу развития аудиторской деятельности в России. В статье проанализированы этапы становления аудита в России. Рассмотрены основные проблемы развития аудиторской работы в России и пути их решения. Так же в статье выделены перспективы развития аудита в России.

Любые процессы, социально-экономические изменения характеризуются объективными причинами. С появлением в стране различных форм собственности нельзя опираться только на систему государственного финансового контроля. И в этих условиях развитию аудиторской деятельности не было альтернативы. Аудит как профессия формировался и развивался в России одновременно с совершенствованием законодательной и нормативной правовой базы. Основная особенность развития аудита в России за прошедший период — это государственное регулирование аудиторской деятельности и отсутствие единого мощного профессионального объединения аудиторов.

В настоящий момент, в условиях еще сохранившихся стереотипов, трудно недооценивать значение аудита для отечественной экономики. В условиях коренных экономических преобразований, необходимость проведения которых была продиктована объективными причинами, отсутствие сильного отечественного института аудита при всей сложности экономической ситуации может значительно снизить эффективность проводимых реформ.

На данный момент, мы являемся свидетелями эволюционного пути развития как самой сферы аудита в России, так и аудиторской профессии.

Во-первых, происходит поэтапная дифференциация аудиторского рынка — укрупнение одних компаний и уход с рынка других.

Во-вторых, становится ясно, кто формирует тенденции. Если в 2011-2012 годах все ждали глобальных изменений, но не понимали, откуда они