



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru

ISSN 2618-6829



CLVII Студенческая международная
заочная научно-практическая
конференция

МОЛОДЕЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ФОРУМ
№6(157)

г. МОСКВА, 2022



МОЛОДЕЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ФОРУМ

*Электронный сборник статей по материалам CLVII студенческой
международной научно-практической конференции*

№ 6 (157)
Февраль 2022 г.

Издается с декабря 2017 года

Москва
2022

УДК 08
ББК 94
М75

Председатель редколлегии:

Лебедева Надежда Анатольевна – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, г. Киев, член Евразийской Академии Телевидения и Радио.

Редакционная коллегия:

Арестова Инесса Юрьевна – канд. биол. наук, доц. кафедры биоэкологии и химии факультета естественнонаучного образования ФГБОУ ВО «Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева», Россия, г. Чебоксары;

Ахмеднабиев Расул Магомедович – канд. техн. наук, доц. кафедры строительных материалов Полтавского инженерно-строительного института, Украина, г. Полтава;

Бахарева Ольга Александровна – канд. юрид. наук, доц. кафедры гражданского процесса ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», Россия, г. Саратов;

Бектанова Айгуль Карибаевна – канд. полит. наук, доц. кафедры философии Кыргызско-Российского Славянского университета им. Б.Н. Ельцина, Кыргызская Республика, г. Бишкек;

Волков Владимир Петрович – канд. мед. наук, рецензент АНС «СибАК»;

Елисеев Дмитрий Викторович – кандидат технических наук, доцент, начальник методологического отдела ООО "Лаборатория институционального проектного инжиниринга";

Комарова Оксана Викторовна – канд. экон. наук, доц. доц. кафедры политической экономики ФГБОУ ВО "Уральский государственный экономический университет", Россия, г. Екатеринбург;

Лебедева Надежда Анатольевна – д-р филос. наук, проф. Международной кадровой академии, чл. Евразийской Академии Телевидения и Радио, Украина, г. Киев;

Маршалов Олег Викторович – канд. техн. наук, начальник учебного отдела филиала ФГАОУ ВО "Южно-Уральский государственный университет" (НИУ), Россия, г. Златоуст;

Орехова Татьяна Федоровна – д-р пед. наук, проф. ВАК, зав. кафедрой педагогики ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», Россия, г. Магнитогорск;

Самойленко Ирина Сергеевна – канд. экон. наук, доц. кафедры рекламы, связей с общественностью и дизайна Российского Экономического Университета им. Г.В. Плеханова, Россия, г. Москва;

Сафонов Максим Анатольевич – д-р биол. наук, доц., зав. кафедрой общей биологии, экологии и методики обучения биологии ФГБОУ ВО "Оренбургский государственный педагогический университет", Россия, г. Оренбург;

М75 Молодежный научный форум. Электронный сборник статей по материалам CLVII студенческой международной научно-практической конференции. – Москва: Изд. «МЦНО». – 2022. – № 6 (157) / [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_interdisciplinarity/6\(157\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_interdisciplinarity/6(157).pdf)

Электронный сборник статей CLVII студенческой международной научно-практической конференции «Молодежный научный форум» отражает результаты научных исследований, проведенных представителями различных школ и направлений современной науки.

Данное издание будет полезно магистрам, студентам, исследователям и всем интересующимся актуальным состоянием и тенденциями развития современной науки.

Оглавление

Рубрика 1. «Педагогика»	4
МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ ПО СОЗДАНИЮ ПОНЯТИЯ О ФИЗИЧЕСКОМ ЯВЛЕНИИ (ДЕФОРМАЦИЯ) НА ТЕОРЕТИЧЕСКОМ УРОВНЕ ПОЗНАНИЯ Варламова Ксения Сергеевна	4
Рубрика 2. «Социология»	7
ФОРМИРОВАНИЕ МЕЖЭТНИЧЕСКОЙ МЕДИАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ Тынгишева Назгуль Мухамедкалиевна Инджиголян Анжела Алвановна	7
Рубрика 3. «Экономика»	11
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ОДИН ИЗ ДРАЙВЕРОВ РОСТА КОМПАНИИ Морозов Дмитрий Михайлович Колесова Елена Юрьевна	11
Рубрика 4. «Юриспруденция»	16
ПРОБЛЕМЫ ДОКАЗЫВАНИЯ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ Кикеева Диана Александровна	16
ОРГАНЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ Хамидуллин Динар Абдулбярлович	21

РУБРИКА 1.

«ПЕДАГОГИКА»

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ ПО СОЗДАНИЮ ПОНЯТИЯ О ФИЗИЧЕСКОМ ЯВЛЕНИИ (ДЕФОРМАЦИЯ) НА ТЕОРЕТИЧЕСКОМ УРОВНЕ ПОЗНАНИЯ

Варламова Ксения Сергеевна

студент,

Астраханский государственный университет,

РФ, г. Астрахань

В данной статье приводится фрагмент сценария урока по созданию понятия о физическом явлении (деформация) на теоретическом уровне познания.

Образовательная цель: «получить» учащимся, усвоивших следующие знания:

- Деформация – это физическое явление, состоящее в изменении размеров или формы твердых тел под влиянием внешних воздействий и обусловленное изменением взаимного расположения составляющих твердые тела частиц;
- Взаимодействие – это физическое явление, при котором одно физическое тело действует на другое.

Структура урока:

I. Организационный момент (2 мин).

II. Этап актуализации знаний и действий (8 мин).

III. Передача новых знаний (5 мин).

IV. Организация многократного выполнения деятельности (20 мин).

V. Контрольный этап (3-5 мин).

Учитель: Добрый день, ребята! Как вы уже догадались, сегодня мы с вами посвятим урок изучению новой темы, но для начала отметим отсутствующих. Кого сегодня нет?.. Хорошо, теперь приступим к уроку. Сначала повторим пройденный материал. Итак, кто мне ответит, что такое сила в физике?

Ученик 1: Силой называется величина действия одного тела на другое.

Учитель: Верно. Какой буквой обозначается сила и в каких единицах она измеряется в СИ?

Ученик 2: Обозначается латинской буквой F, измеряется в ньютонах.

Учитель: Молодец. Как может измениться скорость тела при воздействии на него силы?

Ученик 3: Тело может изменить свою скорость и по величине, и по направлению.

ИС: Давайте рассмотрим следующую ситуацию - перед нами находится металлическая линейка, которая закреплена с двух концов. Возьмем небольшой груз массой 100 грамм, 500 грамм и положим его на середину линейки.

Учитель: Что при этом происходит с линейкой? Изменится ли состояние линейки при помещении на нее груза? Если да, то как?

Ученик 1: Линейка прогнётся.

ПЗ: Выясним, что это за явление.

ПЗ 1: Только ли с металлической линейкой происходит это явление?

Учитель: Как будем искать ответ на познавательную задачу? Можно построить предположение, чего стоит ожидать? Получим его путем теоретических рассуждений. Запишите план у себя в тетради. На это я вам даю 3 минуты.

План теоретических рассуждений по предсказанию данного явления:

1. Построить модель внутреннего строения твердого тела (1).
2. Мысленно привести во взаимодействие тела.
3. Предположить, какие характеристики модели тела (1) изменились на микроуровне и какие характеристики изменились на макроуровне.

Учитель предлагает одному из учеников выйти и нарисовать ответ на план теоретических рассуждений.

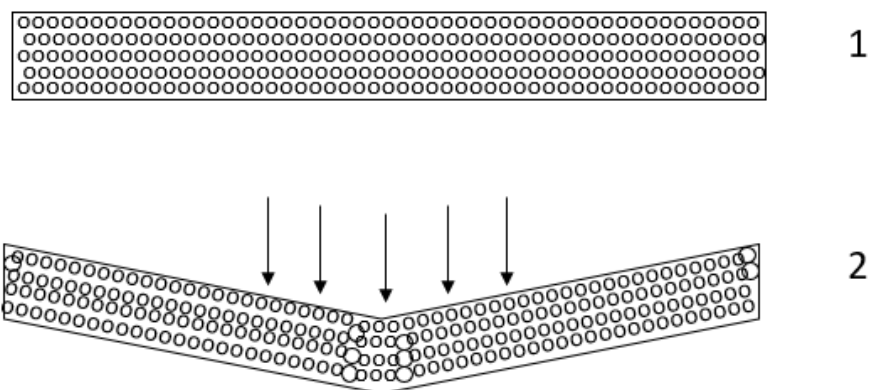


Рисунок 1 Расположение молекул внутри линейки до и после груза

Ответ на план теоретических рассуждений:

1 – модель внутреннего строения тела.

2 – тело после взаимодействия с другим телом.

3 – на микроуровне молекулы изменяют расстояние по отношению друг к другу, на макроуровне тело теряет свою прежнюю форму.

Учитель: Какую экспериментальную установку вы можете предложить для реализации этих рассуждений? Зарисуйте схему экспериментальной установки у себя в тетради. На это задание вам 5 минут... Какой можно сделать вывод из этого? Подтвердилось ли наше теоретическое предсказание?

Ответ на ПЗ: При воздействии на тело (1) телом (2) мы можем наблюдать, что тело (1) изменило свою форму.

Учитель: Это явление называется *деформация*. Составьте и запишите в тетради определение этого явления.

Определение: Деформация - это физическое явление, состоящее в изменении размеров или формы твердых тел под влиянием внешних воздействий и обусловленное изменением взаимного расположения частиц этого твердого тела.

Список литературы:

1. Анофрикова С.В. Азбука учительской деятельности, иллюстрированная примерами деятельности учителя физики. Часть 1. Разработка уроков. – М.: МПГУ, 2001. – 236 с.

РУБРИКА 2.
«СОЦИОЛОГИЯ»

ФОРМИРОВАНИЕ МЕЖЭТНИЧЕСКОЙ МЕДИАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ

Тынгишева Назгуль Мухамедкалиевна

*студент,
Карагандинский университет им. Букетова,
Казахстан, г. Караганда.*

Инджиголян Анжела Алвановна

*научный руководитель,
канд. социол. наук, ассистент профессора,
Карагандинский университет им. Букетова,
Казахстан, г. Караганда*

FORMATION OF INTERETHNIC MEDIATION IN KAZAKHSTAN

Nazgul Tingisheva

*Student of the specialty «Sociology»,
Karaganda University after Buketov,
Kazakhstan, Karaganda*

Angela Injigolyan

*Candidate of Sociological Sciences,
Assistant Professor,
Karaganda University after Buketov,
Kazakhstan, Karaganda*

Аннотация. В статье изложен опыт исследования нового феномена и метода разрешения и профилактики разрешения конфликтов в сфере межэтнических отношений – медиации. Авторы приводят данные по истории, теории и практике использования медиации, ее методик и методологий для разрешения конфликтов, дают обзор опыта реализации проекта по популяризации медиации, реализующийся в Карагандинской области.

Abstract. The article describes the experience of researching a new phenomenon and the method of resolution and prevention of conflict in the field of interethnic

relations - mediation. The authors present data on the history, theory and practice of using mediation, its methods and methodologies for conflict resolution, give a review of the experience of the project on the promotion of mediation, implemented in the Karaganda region.

Ключевые слова: медиация, нормы, ценности, толерантность, конфликты, методы, технологии.

Keywords: mediation, norms, values, tolerance, conflicts, methods, technologies.

Одним из альтернативных способов разрешения споров является медиация, с помощью которой находят продуктивное разрешение конфликтов и споров, опираясь на ценности, взгляды и потребности всех сторон конфликта.

Медиация – одна из достаточно широко распространенных за рубежами нашей страны технологий альтернативного урегулирования конфликтов, споров, разногласий (англ. *alternative dispute resolution, ADR*) с участием в качестве третьего лица, третьей нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной в данном конфликте стороны, профессионального или общественного медиатора.

Медиатор (посредник) – это может быть человек, несколько лиц или группа людей, которые, являясь третьей, посторонней, нейтральной, независимой стороной, которая никак не заинтересована в данном конфликте, и функционально призвана помочь конфликтующим разрешить имеющийся спор.

28 января 2011 года Первый Президент Республики Казахстан Н.А. Назарбаев подписал Закон РК «О медиации». Цель принятия данного закона – создание альтернативного института по разрешению конфликтных и спорных ситуаций, что является определённым условием для вхождения Казахстана в тридцать цивилизованных и прогрессивных стран мира.

3 июля 2011 года Постановлением Правительства РК № 770, утверждены Правила прохождения обучения по программе подготовки медиаторов.

Таким образом, была сформирована определенная нормативно-правовая основа для внедрения и развития института медиации в нашей стране.

В отличие от переговоров, которые могут происходить без каких-либо предварительных согласований и регламентаций, медиация – это более серьезная процедура, поскольку осуществляется с привлечением третьего лица.

Значимая роль в развитии механизма медиации отводится Ассамблее Народа Казахстана. Так как основная задача обеспечения общественного согласия, лежащая в основе деятельности АНК, напрямую связана с задачами медиации. [1, с.133].

Ассамблея народа Казахстана способствует сохранению и развитию взаимопонимания и уважения прав граждан независимо от их этнической принадлежности, важным фактором которой является обеспечение стабильности на территории всей страны. [1, с. 66].

Рассматривая вопросы государственной политики, необходимо иметь ввиду реальное наличие в любом обществе конфликтов, природа которых проистекает порою из межэтнических отношений и имеющихся в этой сфере проблем.

В этой связи важно, прежде всего, знать причины межэтнических конфликтов, среди которых можно выделить территориальные споры, напряжённость в отношении между этносами на исторической почве, использование этнической принадлежности в целях собственной популярности.

С целью профилактических мер, Ассамблеей народа Казахстана Карагандинской области в 2020 году разработан проект «Комплекс мероприятий, направленный на развитие института медиации», который включает в себя не только популяризацию данного института, его развития, но и направлен на исключение конфликтов, приводящих к межэтническим спорам.

В связи с чем, в работу проекта привлечены медиаторы, практикующие психологи, переговорщики, а также социологи, проводящие совместную комплексную работу, способствующую разностороннему разрешению конфликтов, начиная с теории и заканчивая практикой.

Помимо обучающих семинаров-тренингов, которые планомерно проводятся в течение года, проектом предусмотрены выездные встречи в отдельные регионы. Выездные встречи – это формат продуктивной работы, удобный для

участников-жителей регионов. Такие встречи состоялись в городах Жезказган, Сатпаев и Улытауском районе. Целевой аудиторией стали работники государственных структур, председатели этнокультурных объединений и непрофессиональные медиаторы.

С целью соблюдения карантинных мер, лекция Есета Есенгараева «Формирование казахстанской идентичности: предпосылки, проблемы и перспективы» в г. Сатпаев прошла в формате онлайн с интернет-подключением слушателей из города Жезказгана и Улытауского района.

Во всех обществах, где утвердилась модель современной идентичности, на их основе формировались люди, для которых важнейшей жизненной ценностью стала цель – стать образованным профессионалом.

При всей жесткости, возможно и жестокости, именно такая модель формирования человека исторически больше всего способствовала преодолению массовой косности и слабой мотивированности к устойчивому интенсивному труду, характерной для большинства традиционных людей.

Современная идентичность изнутри устойчиво побуждает человека концентрировать усилия не на воспроизводстве существующего, а на постоянном развитии себя через непрерывное образование и через совершенствование своих профессиональных способностей.»

Действительно, казахстанская модель межэтнического согласия явилась реакцией на кризисы идентичности, порожденные новыми социально-экономическими условиями, информационными и коммуникационными технологиями.

Логическим стержнем межэтнических отношений стала политика Первого Президента Республики Казахстан Елбасы Н.А.Назарбаева, направленная на общественное согласие.

Список литературы:

1. Дронзина Т. Медиация (учебно-методическое пособие) /Республиканское государственное управление «Қоғамдық келісім», Исследовательский институт «Общественное мнение», Астана, 2015 г.
2. Мурашева С.В. Этноконфликтология (теоретико-методологические аспекты), г. Орел, 2015 г.

РУБРИКА 3. «ЭКОНОМИКА»

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ОДИН ИЗ ДРАЙВЕРОВ РОСТА КОМПАНИИ

Морозов Дмитрий Михайлович

студент,

*Воронежский государственный университет инженерных технологий,
РФ, г. Воронеж*

Колесова Елена Юрьевна

студент,

*Воронежский государственный университет инженерных технологий,
РФ, г. Воронеж*

Корпоративная культура выступает одним из важнейших факторов, влияющих на формирование поведения персонала организации. Эффективно сложившаяся корпоративная культура способствует более успешному существованию предприятия на рынке.

В условиях роста экономического рынка и все более жесткой конкуренции между организациями одного и того же сегмента недостаточно только обеспечения качественного продукта, конкурентоспособных цен или повышения производительности, чтобы организации оставались активными на рынке и гарантировали желаемые результаты. Для этого необходимо избегать большой текучки кадров, чрезмерных расходов на поиск новых сотрудников.

Основная цель этой статьи – способствовать обсуждению эффективности корпоративной культуры, как основы для дальнейших экономических и социальных побед компании, а также для разработки стратегий управления, направленных на приверженность работника и развитие организации. Почему эта тема актуальна? И что она дает персоналу, сотрудникам и владельцам компаний? Для достижения этой цели мы стремились уточнить и обсудить, что такое корпоративная культура и как разрабатывают этот инструмент, проанализировав ее важность и роль.

Одним из факторов развития успешной компании является корпоративная культура, которая присуща компании практически с момента ее создания.

Впервые термин «корпоративная культура» использовал немецкий фельдмаршал и военный теоретик Мольтке. Он применил его к взаимоотношениям в офицерской среде.

Корпоративная культура – это стратегические цели, ценности и ценностные ориентации, организационные структуры, которые обеспечивают их единство, развитие и осуществление на практике, то есть это идеологическое пространство, которое формирует у сотрудников компании определенные поведенческие установки. Система ценностей создает корпоративную философию, способствующую мотивации персонала и формирующую лояльность коллектива. [1]

Если спросить у разных людей, что такое компания, то ответы будут отличаться. Кто-то скажет, что это производитель определенной продукции или услуг, то есть у этого человека компания будет ассоциироваться в первую очередь с имеющимися материальными активами – заводами, цехами, офисами и т. д. Кто-то скажет, что для него компания – это члены Совета директоров, высшие менеджеры, тысячи сотрудников и т. д., то есть будет воспринимать компанию, как совокупность людей, которые достигают целевые показатели. В действительности все эти представления исходят из ассоциаций, которые возникают у людей от тех или иных свойств компании, но они не отражают саму суть этой компании.

И материальные объекты, и люди, и логотипы и т. д. – это все изменчиво: производственные цеха меняются, строятся новые заводы, одни люди уходят из компании, другие приходят, продукция компании тоже меняется, внутри компании появляются новые виды бизнеса и т.д.

На самом деле самый главный идентифицирующий признак компании, который отличает ее от других компаний отрасли – это ее корпоративная культура. Компания – это в первую очередь ее корпоративная культура и люди, которые являются ее носителями. Как бы ни масштабировалась компания, и как

бы ни менялись ее руководители, корпоративная культура – это та система смыслов, которая отражает суть компании, ее цели, систему ценностей и идеалов и задает модель деятельности работников, в связи с чем тема работы является актуальной.

На стадии своего зарождения культура организации способна определить ее будущее: структуру, коммерческую деятельность, развитие, систему мотивации. Смысл корпоративной культуры состоит в совпадении убеждений сотрудников и «правил игры». Её цель – управление человеческими ресурсами, которые являются главной ценностью любой организации. В эпоху интенсивной рыночной деятельности и жесткой конкуренции уже недостаточно управлять поведением людей, важно понимать настроение и мнение общества и уметь вовремя реагировать.

Корпоративная культура выполняет ряд важных для компании функций, мы выделим 5 основных (рис. 1) [4].

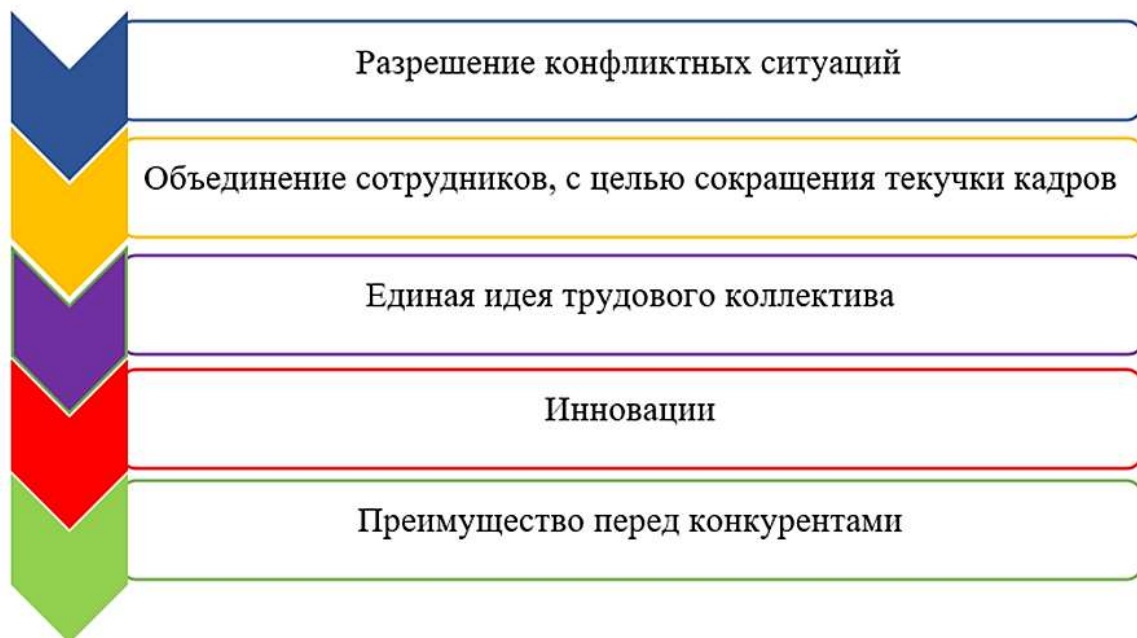


Рисунок 1. Функции корпоративной культуры

1) предупреждение и быстрое разрешение конфликтных ситуаций. Все конфликты внутри коллектива должны быть классифицированы и проанализированы руководителем;

2) объединение личных целей сотрудников и корпоративных целей компании, что сокращает текучку кадров;

3) трудовой коллектив превращается в проводника идей, культуры, идеологии компании для внешней аудитории. Компания становится интересной для деловых партнеров, акционеров и потребителей продукции;

4) стимулирует инновации и управление изменениями;

5) формирует конкурентные преимущества компании на рынке.

Но наличие корпоративной культуры компании важно не только для нее, но и для людей, которые работают в этой компании. Сильная корпоративная культура привлекает и мотивирует работников, позволяет раскрывать и эффективнее использовать их потенциал. Приобретая опыт работы в компании, сотрудники формируют свое отношение к компании в целом и к собственной работе в частности, складывается отношение к результатам, как своей деятельности, так и к результатам деятельности компании. Корпоративная культура объясняет, почему мы работаем именно так, а не иначе. [2].

В заключении, корпоративная культура способствует приверженности сотрудника работе, поскольку она позволяет понять их условия. Корпоративная культура имеет важное значение для определения стратегических действий по управлению персоналом в рабочих организациях, что позволяет планировать программы вмешательства, направленные на повышение, сохранение и восстановление качества жизни на работе, способствуя изменениям в направлении развития, как на индивидуальном уровне, так и на организационном уровне. Создавать такие условия, чтобы было легко привлекать и удерживать талантливых сотрудников, эффективных менеджеров, которые и будут обеспечивать экономический рост и благополучие компании.

Список литературы:

1. Бурцева Т.А. Формирование и развитие корпоративного имиджа предприятия: монография / Т.А. Бурцева. – Киров : ВятГСХА, 2017. – 153 с.
2. Васильева Л.В. Основы деловой этики и корпоративной культуры: учебное пособие / Л.В. Васильева.- Тюмень: ТюмГНГУ, 2012. - 162 с.
3. Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации : монография / В.А. Макеев. – М. : Ленанд, Едиториал УРСС, 2016. – 248 с.
4. Официальный сайт компании «ЭФКО» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.efko.ru/> (09.02.2022).
5. Официальный сайт компании «Google» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://about.google/> (09.02.2022).

РУБРИКА 4. «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

ПРОБЛЕМЫ ДОКАЗЫВАНИЯ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Кикеева Диана Александровна

*магистрант,
ФГБОУ ВО Всероссийский государственный университет
юстиции (РПА Минюста России),
РФ, г. Москва*

Становление рыночных отношений обусловило необходимость создания нормативной базы для регулирования трудовых отношений. Современное российское законодательство закрепило право каждого на труд, условия которого должны отвечать требованиям безопасности и гигиены, также право на вознаграждение за него, исключая любую дискриминацию, и право на защиту от безработицы, обеспечило осуществление гарантий защиты прав работников на охрану труда, урегулировало организацию взаимодействия субъектов трудовых отношений [1]. Однако, исходя из складывающейся судебной практики, вопросы защиты прав работников всё ещё остаётся предметом различных видов правонарушений.

На сегодняшний день всё ещё остается актуальной проблема доказывания по индивидуальным трудовым спорам, в частности, вопрос распределения бремени доказывания между участниками спора.

В правовой доктрине существует мнение, согласно которому принцип равенства сторон, закрепляющий обязанность каждой стороны доказать обстоятельства, на которые ссылается (ст. 56 ГПК РФ) [2], не должен быть абсолютизирован [8, с. 742]. Данное положение аргументируется тем, что у работодателя существует объективная возможность предоставить суду больший объем доказательств, а также ограничить доступ или создать препятствия к получению необходимых документов работнику. Вместе с тем, согласно трудовому

законодательству обязанность по документарному оформлению трудовых отношений возложена на работодателя [1].

Исходя из сложившейся судебной практики, для подтверждения незаконности действий работодателя необходима определённая совокупность доказательств.

Так, в качестве примера можно рассмотреть индивидуальные трудовые споры о расторжении трудовых договоров в случае понуждения работника составить заявление об увольнении по собственному желанию. В таких трудовых спорах на работника возложено бремя доказать указанное обстоятельство согласно подп. «а» п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Однако на практике суду для опровержения заявления работника достаточно того, что заявление об увольнении подписано работником собственноручно и не было отозвано. При этом доказательства вынужденности увольнения по собственному желанию признаются недостаточными [4]. Представляется очевидным, что наличие подписи работника в заявлении не должно исключать возможное давление работодателя, данный факт также нельзя признать достаточным доказательством законного увольнения работника.

Законодательство в сфере труда предусматривает в большинстве случаев письменное оформление трудовых отношений, в частности, путём заключения трудового договора, составления приказов работодателя, фиксирования сведений о работе в трудовой книжке и др.). При этом работник располагает только оригиналом трудового договора и в немногих случаях оригинал должностной инструкции. В получении других документов у работника могут возникнуть сложности, особенно если имеются разногласия с работодателем. В такой ситуации заверить копию у нотариуса работник также не может без соответствующих оригиналов [6, с. 18].

Согласно положениям Постановления Пленума ВС РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников,

работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» работник вправе использовать любые законные средства доказывания, в том числе и переписки работодателя и работника посредством электронной почты [3]. Однако судебная практика складывается таким образом, что такой вид доказательств признаётся недопустимым.

Так, в деле о признании правоотношений между сторонами трудовыми суд, отказывая в удовлетворении искового заявления, руководствовался тем, что истец не доказал наличие трудовых отношений с ответчиком [5].

Существует правовая позиция, согласно которой к характерным признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд) [3]. Соответственно работник несет бремя доказывания соответствия его деятельности указанным признакам.

Очевидно, что у работника обладает недостаточным кругом доказательств своей позиции в отличие от работодателя. Суд же, мотивируя отказ в удовлетворении исковых требований, указал, что за время работы истец с заявлением о приеме на работу не обращался, трудовой договор заключен не был, приказов о приеме на работу и об увольнении не издавалось также, как и различных кадровых решений, в трудовой книжке соответствующие записи отсутствуют. Свидетельские показания, а также электронная переписка не были признаны достаточными доказательствами, подтверждающими выполнение истцом трудовой функции [5].

Таким образом, при отсутствии оформления кадровых решений работодателем у работника практически нет возможности доказать наличие трудовых правоотношений с работодателем.

Для подтверждения своих доводов работник также может ходатайствовать о проведении судебной экспертизы документов, представленных работодателем.

Однако на практике в удовлетворении такого ходатайства суд нередко отказывает в связи с небольшими сроками, предусмотренных для рассмотрения трудовых споров. Часто случается так, что суд выносит решение, исходя из имеющихся материалов дела, которые содержат в большей степени доказательства работодателя [7, с. 49].

Следует отметить, что лишение работника возможности представить дополнительные доказательства путем проведения экспертизы фактически ограничивает право работника на судебную защиту своих интересов.

Таким образом, при разрешении индивидуальных трудовых споров судам необходимо учитывать реальную сложность представления работником ряда доказательств и более глубоко исследовать все обстоятельства дела, всесторонне оценивая и другие доказательства, кроме письменных.

В целях совершенствования законодательства в сфере защиты прав работников и приведения к единообразию судебной практики предлагаем следующие пути решения проблем:

- при разрешении индивидуальных трудовых споров должны применяться правила распределения бремени доказывания, основанные на положениях трудового законодательства, предусматривающих обязанность работодателя надлежащим образом вести кадровую документацию;
- при возникновении трудностей у работника в собирании доказательств по делу судам следует максимально содействовать им в истребовании доказательств от работодателя;
- поскольку работник является более слабой стороной в процессе, процедура назначения экспертизы по его ходатайству должна стать обязательной для проведения.

Таким образом, дальнейшее усовершенствование норм трудового законодательства представляется необходимым для минимизации количества трудовых споров и достижения баланса интересов работников и работодателей на этапе возникновения и оформления трудовых отношений.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) // СПС КонсультантПлюс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (Дата обращения: 02.02.2022).
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 30.12.2021) // СПС КонсультантПлюс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/ (дата обращения: 02.02.2022).
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/ (дата обращения: 03.02.2022).
4. Решение Советского районного суд г. Астрахани от 18 февраля 2020 г. по делу № 2-185/2020 // СПС КонсультантПлюс.
5. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 16 июня 2017 года по делу № 33 - 18928/2017 // СПС КонсультантПлюс.
6. Барышников П.С. Некоторые процессуальные особенности судопроизводства по трудовым спорам // Арбитражный и гражданский процесс. 2017. № 6. С. 16-21.
7. Буянова М. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2014. № 3. С. 48-60.
8. Хоцинская Д.А. Проблемные вопросы доказывания по трудовым спорам // Вопросы российской юстиции. 2020. № 9. С. 741-750. обращения: 10.02.2022).

ОРГАНЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ

Хамидуллин Динар Абдулбярвич

магистрант,

Московский областной филиал

Российской академии народного хозяйства и государственной службы

при Президенте РФ,

РФ, г. Москва

Аннотация. Органы финансового контроля в РФ – это государственные структуры, ответственные за соблюдение требований законодательства в определенных сферах финансовой деятельности. Рассмотрим специфику главных российских органов финансового контроля подробнее.

Abstract. Financial control bodies in the Russian Federation are government agencies responsible for compliance with legal requirements in certain areas of financial activity. Let's consider the specifics of the main Russian financial control bodies in more detail.

Ключевые слова: финансовый контроль, счетная палата, экономическая безопасность, органы финансового контроля.

Keywords: financial control, accounting chamber, economic security, financial control bodies.

Государственный (муниципальный) финансовый контроль осуществляется в целях обеспечения соблюдения бюджетного законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения.

Государственный (муниципальный) финансовый контроль подразделяется на внешний и внутренний, предварительный и последующий.

Внешняя государственная муниципальная финансовая контрольная деятельность в области бюджетных отношений осуществляется соответственно со стороны Счетной Палаты РФ, Контрольно-счетного органа субъектов РФ и

Муниципальных образований, далее – органов внешней государственной муниципальной финансовой контроля.

Внутренние государственные муниципальные финансовые контрольные органы в области бюджетных отношений являются контрольными органами Федеральной казначейской службы, органами государственных муниципальных финансовых контрольных органов, соответственно, органами исполнительных органов субъектов РФ, местными администрациями (далее - органы внутреннего государственного (муниципального) финансового контроля), финансовых органов субъектов Российской Федерации (муниципальных образований) (в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 345-ФЗ).

Предварительные контрольные мероприятия проводятся в целях предотвращения и предотвращения нарушений бюджетного характера в процессе выполнения бюджетных решений бюджетной системы России. Последующие контрольные мероприятия проводятся по результатам выполнения бюджетных решений бюджетной системы России в целях удостоверения законности исполнения и достоверности учетной и отчетной деятельности.

Финансовый контроль является инструментом, обеспечивающим высокую эффективность расходов на бюджеты и бюджеты сбалансированных на всех этапах, обеспечивающим эффективное управление финансовой системой государства и способствующим эффективному выполнению задач, поставленных перед государством. Уполномоченные органы осуществляют проверку, ревизию и проверку, чтобы определить законность, эффективность и эффективность расходов бюджета.

Вместе с развитием рыночного хозяйства в РФ увеличивается значение экономического надзора, осуществляемого на основе Российского закона, но без прямой роли органов государственной власти, осуществляющего контроль, так называемый негосударственный финансовый контроль. К таким относится и аудит финансового контроля.

В органах государственного финансового надзора, созданных законодательным или представительным органом Российской Федерации, осуществляются

предварительные, текущие и последующие виды контрольно-надзорные мероприятия по исполнению соответствующего бюджета, бюджета внебюджетного фонда, проводятся экспертиза проектов бюджета, федеральной и региональной целевых программ, и актов местных органов власти.

Органами государственного и муниципального финансового контроля рассмотрим на рисунке 1.

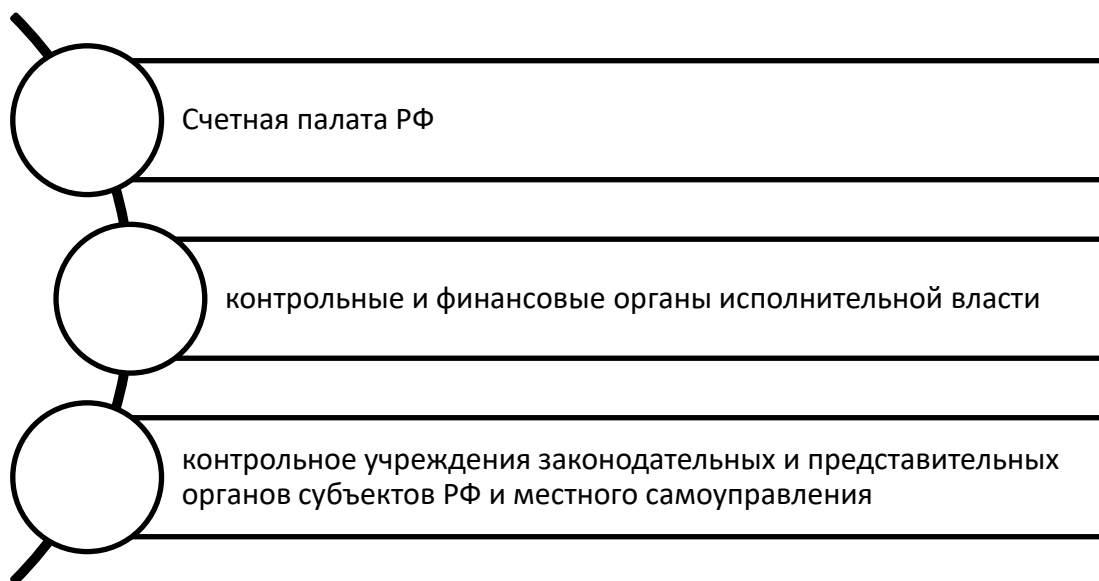


Рисунок 1. Органы государственного и муниципального финансового контроля

Счетная палата РФ является органом государственного финансового контроля. Она образуется Федеральным Собранием РФ и подчинена ему.

Рассмотрим Контрольные функции Счетной палаты РФ (рисунок 2).

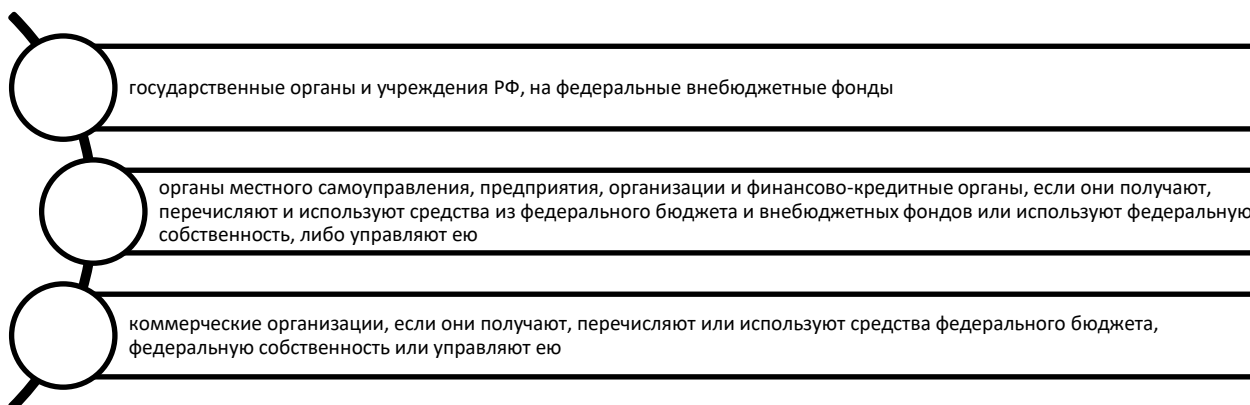


Рисунок 2. Контрольные функции Счетной палаты РФ

Счетная палата РФ осуществляет контроль по следующим показателям, рассмотренные на рисунке 3.

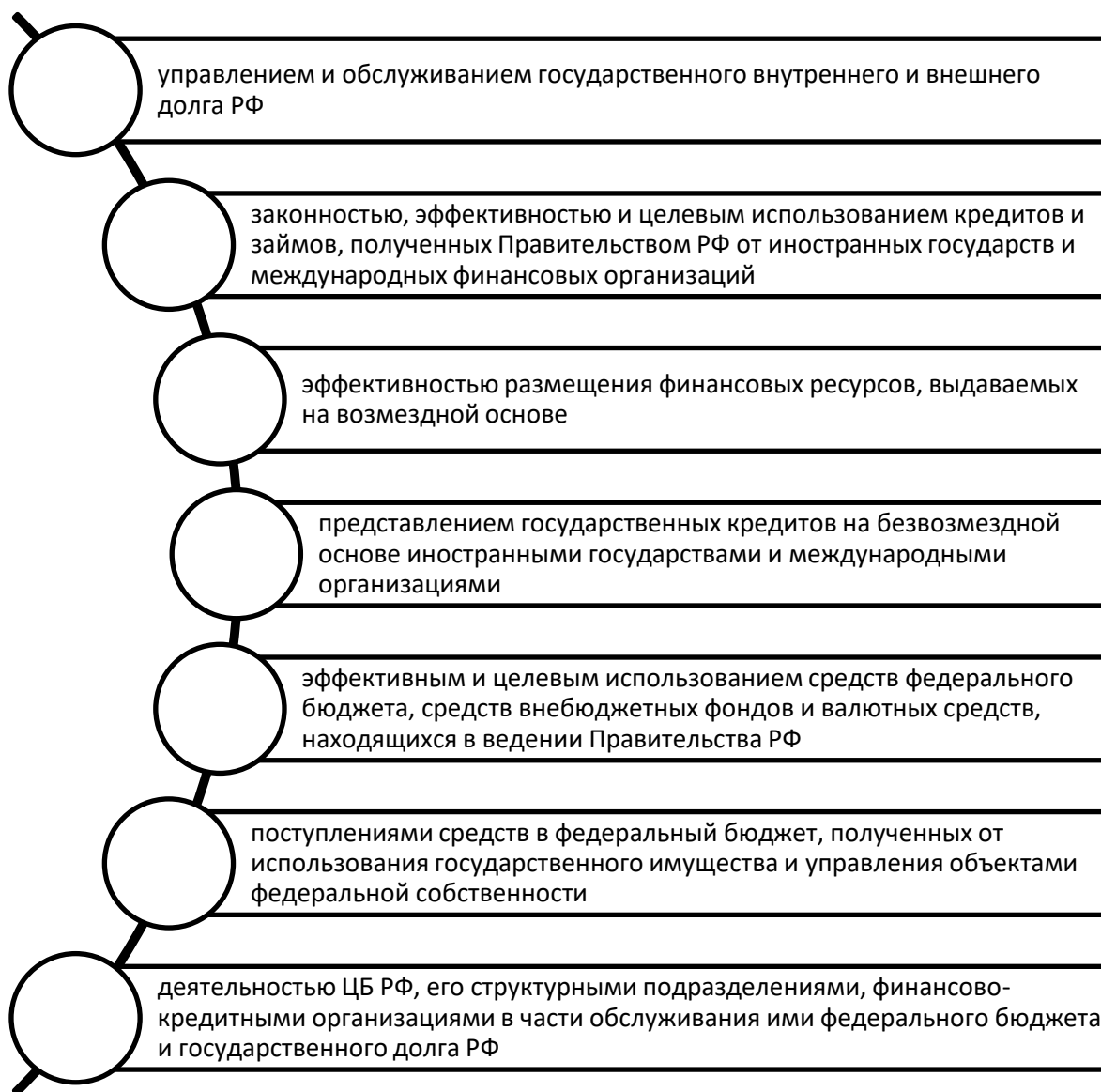


Рисунок 3. Контроль счетной палаты

Счетная палата Российской Федерации вместе с Счетной Палатой Российской Федерации создана и работает постоянно, деятельность их определяется законодательством Российской Федерации. Счетные палаты являются органами субъектов Российской Федерации, созданными по решению органов законодательной власти субъектов Российской Федерации, подконтрольных им,

независимыми от органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

Задачами контрольно-счетных органов (палаты) являются факторы, рассмотренные на рисунке 4.



Рисунок 4. Задачи контрольно-счетных органов (палаты)

Современная экономическая литература недостаточно изучает проблемы методики и инструменты финансовой безопасности. Иными словами, на сегодняшний день нет единого перебора внешних, внутренних инструментов и средств финансовой поддержке коммерческих Банков. В настоящее время существующие работы отвечают лишь на определенные финансовые проблемы.

На протяжении последних лет правительство РФ активно обсуждает проблемы экономики, учитываются требования экономики при разработке разных стратегий и концепций в области экономики и социальных политик. Этот факт, в основном, подтверждается принятием в 2009 году национальной стратегии безопасности РФ до 2020 года [1].

В России, несмотря на глобальный финансовый кризис 2008 года, активно реализуются проекты инвестиций и социальных программ, финансируемые из бюджета на каждом уровне бюджетной системы.

Из бюджета выделены значительные средства, включая антикризисные мероприятия, направленные на поддержку и развитие реальных экономик и малого и среднего бизнеса. Кроме увеличения средств, увеличивается число нарушений законодательства бюджета и налогообложения: использование средств в других целях, неэффективные и неэффективные, сокращение доходов, досрочное перечисление налога, сбора и другие обязательные платежи в бюджет.

В результате снижение эффективности государственной финансовой инспекции не только уменьшает эффективность принятых мер, но также становится причиной новых угроз для экономического благополучия страны.

Как известно, основная задача государственного финансово-надзорного контроля – максимизировать приток средств в бюджет, предотвратить нецелевое использование средств, эффективную работу с финансовыми ресурсами и максимальную их использованию. При этом одна из главных задач управления государственным финансовым контролем – не только определение и быстрое компенсирование потерь из бюджета, предупреждение, устранение нарушений требований действующего нормативного акта, совершенствование всего системы государственного управления, разработка соответствующих рекомендаций и рекомендаций, выводов. Именно такие задачи определяют роль государственной финансовой контроля в экономической системе и устойчивом социально-экономическом развитии страны.

Банк России одобрил дополнительные мероприятия, направленные на защиту гражданских интересов, поддержку экономического кредитования,

временный смягчающий ПОД ФТ, валютный контроль. Об этом говорится на сайте Госдумы.

Часть мер предназначена для поддержки МСП. В частности, изменится механизм расчёта лимитного долга кредитного учреждения, предприниматели и юридические лица смогут открыть счета без личной регистрации. Кредитные организации могут скорректировать налоговую нагрузку в 2020 году с 0,9% до 0,5%.

При этом кредитные организации могут не учитывать срок с 30 по 1 июня включительно, когда резиденты представят справки о подтверждении документов и документы, связанные с валютными операциями.

Также ЦБ планирует обсудить с АСВ вопрос о снижении до конца 2020 года базовой ставки страховых взносов с 0,15% до 0,1%.

Напомним, что после развала ОПЕК-сделки в марте нефть обновила исторический минимум. После завершения нового соглашения на прошедшей неделе также не было роста. Более того, в связи с пандемией коронавируса апрель объявили нерабочим и ограничения введены в большинство регионов. В Банке России 20 марта опубликовали список мер, направленных на поддержку отечественного финансово-кредитного сектора.

В соответствии с п. 2 Указа Президента РФ от 25.07.1996 № 1095 некоторые органы власти в РФ получили официальные полномочия по осуществлению государственного финансового контроля (рисунок 5).

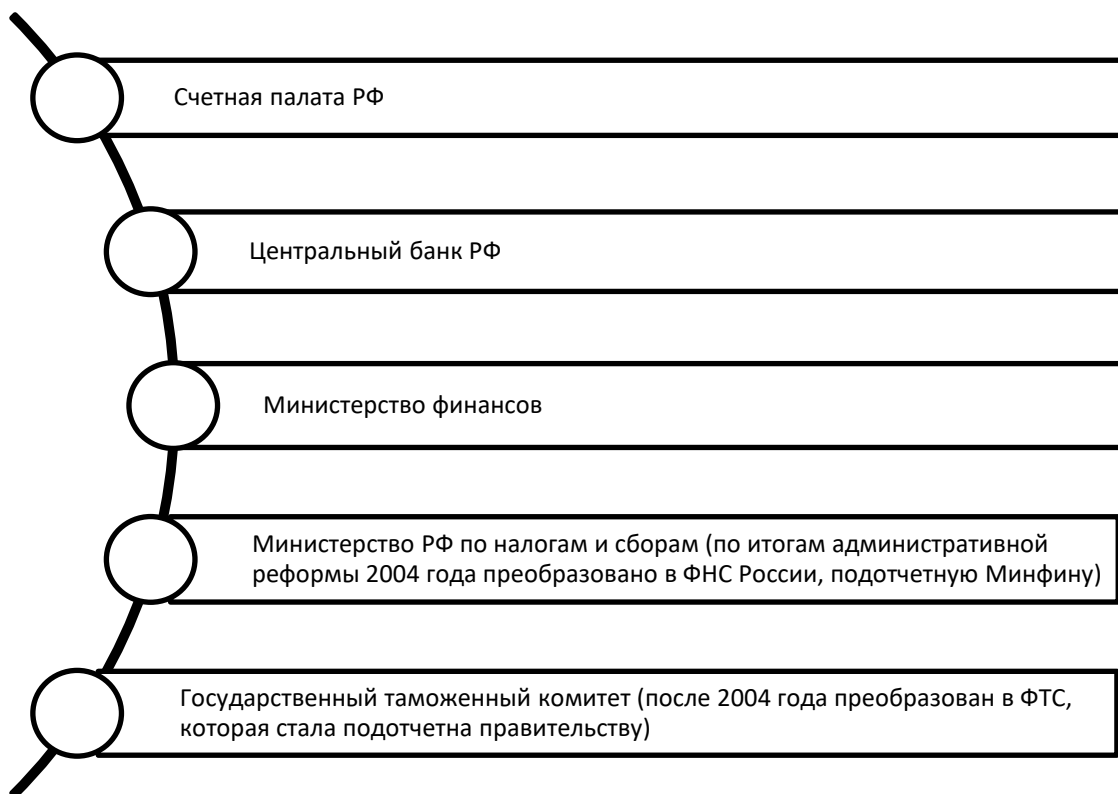


Рисунок 5. Полномочия по осуществлению ГФК

Ранее к этим органам входила, и Федеральная служба по валютному контролю и экспорту Российской Федерации, но в 2000 году она была упразднена, а ее функции были переданы Минфину и Минэкономразвития.

Таким образом, уставный перечень структур, осуществляющих финансовый контроль в Российской Федерации, не является закрытым.

В среде экспертов России распространяется подход, согласно которому органы финансово-контроля могут правомерно распределяться на четыре основных группы (рисунок 6).

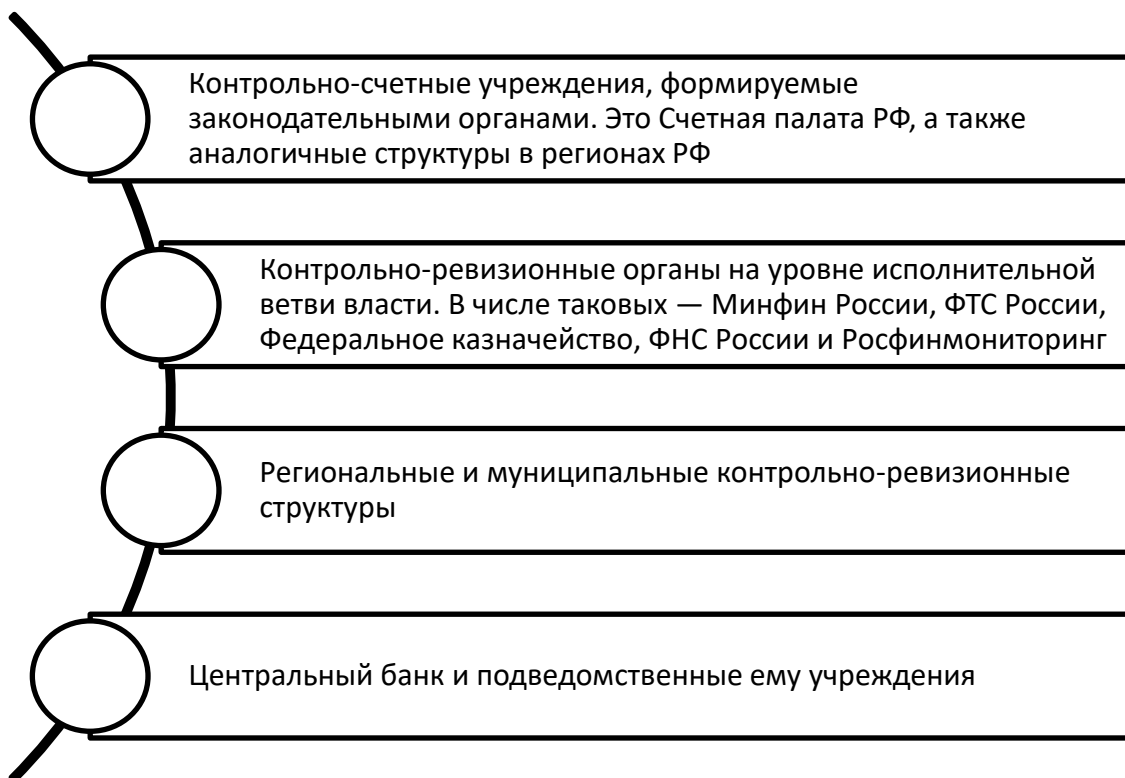


Рисунок 6. Разделение на группы органов контроля

В исполнительной власти работает наиболее широкий спектр финансовых органов. В числе основных структур, занимающих рассматриваемое направление деятельности рассмотрим на рисунке 7.

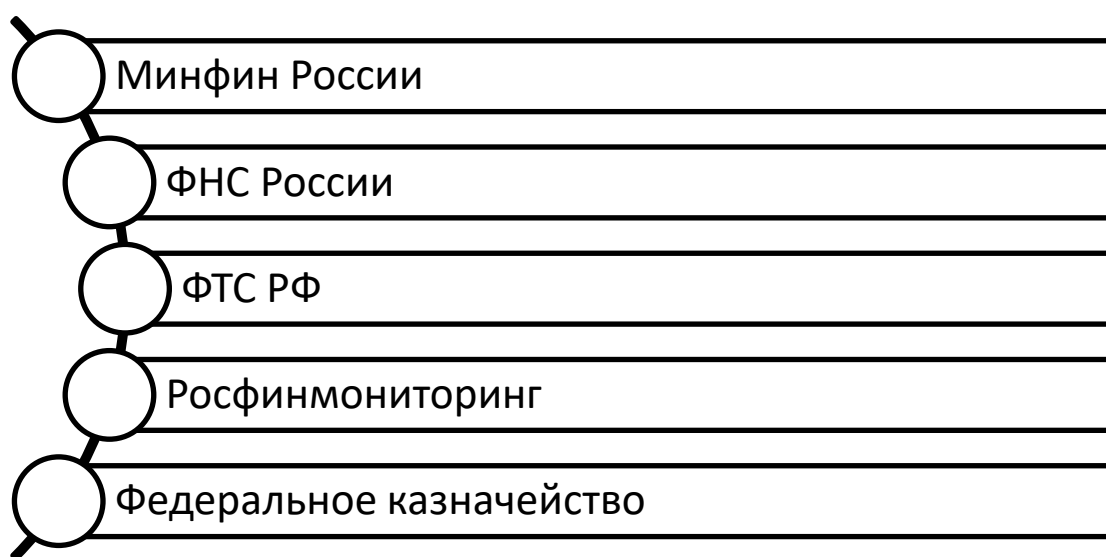


Рисунок 7. Структуры, регламентирующие надзорную деятельность

Российский Минфин, если сказать центральный аппарат ведомства, вообще не осуществляет финансовую деятельность. Впрочем, он может вовлечься в это по факту выдачи специального Указа Президента или Постановления Правительства Российской Федерации. Минфин подотчетил ряд федеральных органов власти, которые вместе с тем наиболее активно участвуют в финансовом контроле.

В том числе и ФНС РФ. Главная компетенция этого ведомства по финансовому контролю - обеспечить соответствие деятельности налоговиков положениям законодательства о налоговых и бюджетных отношениях. ФНС в ходе контроля проверяет, чтобы вовремя платить налоги, сборы и налоги, а также подтверждать их правильно составленные документы.

Другим органом финансовой контрольной структуры, который подотчетен Минфином, является Казна. Главным объектом проверки этой структуры являются финансовые и бюджетные процессы и операции валюты. Ведомство проверяет, как правильно используются бюджетные средства Российской Федерации, субсидий, субвенций, кредитов, выявляет нарушения в финансовом и бюджетном законодательстве, пресекает нарушения в финансовом и бюджетном законодательстве.

При этом Росфинмониторинг не подчиняется Минфину Российской Федерации, а президенту Российской Федерации. Данный финансовый орган осуществляет контроль операций по различным сделкам физических лиц и юридических лиц, чтобы выявить каналы финансирования террористической деятельности и других незаконных действий. Кроме того, Росфинмониторинг может привлечь к административной ответственности лица, осуществляющих запрещенные Законом действия по обороту денежных средств, а также лиц, осуществляющих запрещенные законодательством действия по обороту денежных средств.

Федеральное казначейство подотчетно Минфину в части финансовых контролей решает вопросы обеспечения исполнения государственного бюджета, госпрограмм, эффективного расходования средств государства. В соответствии с полномочиями ведомства осуществляется применение мер, направленных на устранение нарушений законодательства о применении бюджетных средств и

принятие мер, направленных на предупреждение лиц, которые могут нарушить законодательство о применении бюджетных средств и принятие мер, направленных на предупреждение лиц, которые могут нарушить законодательство о применении бюджетных средств.

В юридической литературе неоднократно указывалось на недостаток высококвалифицированных кадров, а также устаревшие методики осуществления контрольной деятельности, как основные проблемы муниципального финансового контроля [3]. Повышение квалификации и профессионального уровня работников КСО, участие их в учебных и научно-практических мероприятиях должны проводиться на регулярной основе. Это связано с тем, что:

- 1) действующее законодательство подвергается постоянным изменениям,
- 2) нарушения в экономической сфере становятся более изощренными и разнообразными, возникают все новые схемы их совершения,
- 3) технологии не стоят на месте, появляются различные информационные системы, которые могут быть использованы при осуществлении финансового контроля.

Однако для самостоятельного решения данной проблемы у муниципальных контрольно-счетных органов недостаточно собственных финансовых ресурсов для обучения и повышения квалификации своих сотрудников, а также отсутствует необходимая методическая база. Обмен опытом между КСО, выработка единых методических рекомендаций по осуществлению работы, обучение сотрудников помогло бы разобраться с данным вопросом. Все это возможно организовать с использованием современных дистанционных технологий, что позволит сократить расходы и обеспечить оперативное решение вопросов, требующих быстрого реагирования.

Как правило, муниципальные образования не обладают достаточным количеством финансовых ресурсов, пользуясь межбюджетными трансфертами из вышестоящих бюджетов, в связи с чем содержание контрольно-счетных органов становится весьма затруднительным. Это, в свою очередь, приводит либо к созданию КСО, штат которого не превышает двух человек, что недостаточно

для эффективной реализации контрольных функций, либо к передаче полномочий по внешнему финансовому контролю на вышестоящий уровень [4]. Однако подобная ситуация приводит к ослаблению местного самоуправления, ставя его еще в большую зависимость от государственной власти.

Основные методики и юридические механизмы, которые реализуются на субъектах Российской Федерации в целом схожие с темой, применяемой федеральными финансовыми органами. Кроме того, муниципальное управление - в зависимости от локальной специфики бюджетной процедуры - может использовать частный подход к организации деятельности. В ряде случаев полномочия управления финансовым контролем бюджетной сферы на местном уровне осуществляются несколькими локальными учреждениями, а также несколькими локальными учреждениями.

Механизм государственного управления через централизованное управление финансовыми ресурсами и организовать процесс их распределения требует формирования четкой финансовой системы, которая будет обеспечивать законность государственной финансовой деятельности и оценивать ее успешность и эффективность.

Список литературы:

1. Инструкции Центрального банка РФ об обязательных нормативах банков от 3 декабря 2012 г. № 139-И.
2. Бурцев В.В. Финансовая безопасность в современных условиях // Консультант директора. - № 20 (152). – 2021. – С. 5 – 11.
3. Бор М.З., Пятенко В.В. Менеджмент банков: организация, стратегия, планирование. – М.: ИКЦ «ДИС», 2019. – 284 с.
4. Бренд Рудольф. Банковская система и контроль за банковской деятельностью в условиях рыночной экономики. – Мюнхен, 2019. – 426 с.
5. Вдовин В.Н. К вопросу об экономической сущности банковского контроля и уровнях ее реализации в экономической системе // Вестник ТИСБИ. – 2021. - №3. – С. 22-26.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

МОЛОДЕЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ФОРУМ:

*Электронный сборник статей по материалам CLVII студенческой
международной научно-практической конференции*

№ 6 (157)
Февраль 2022 г.

В авторской редакции

Издательство «МЦНО»
123098, г. Москва, ул. Маршала Василевского, дом 5, корпус 1, к. 74
E-mail: mail@nauchforum.ru

16+

