

В большинстве компаний дистанционных сотрудников осталось менее 10% от штатной численности

Компаний, где работают дистанционные сотрудники, больше, чем до ковида, но процент тех, кто трудится удаленно, очень мал. В опросе сервиса по поиску высокооплачиваемой работы SuperJob приняли участие представители 1000 компаний из всех округов страны.

Удаленный персонал сегодня есть в 4 из 10 компаний, до ковида дистанционные сотрудники работали у каждого третьего работодателя, в мае 2020 г., в разгар пандемии, — в 59% компаний.

В Санкт-Петербурге удаленный персонал сейчас есть в 36% предприятий и организаций, в Москве и регионах — в 40%.

Впрочем, доля тех, кто работает удаленно, невелика: в 7 из 10 компаний, сохранивших ди-

станционный характер работы, — менее 10% от штатной численности.

Сегодня на удаленке чаще всего трудятся программисты (в 39% предприятий и организаций) и эйчары (в 19% компаний). 14% работодателей оставили на удаленке часть офисного персонала. По 11% — бухгалтерию и кол-центр, 10% — проектировщиков.

Место проведения опроса: Россия, все округа.
Населенных пунктов: 179.

Время проведения: 8 февраля — 3 марта 2023 г.

Исследуемая совокупность: менеджеры по персоналу и другие представители кадровых служб предприятий и организаций, ответственные за подбор персонала.

Размер выборки: 1000 респондентов.

Вопрос: «Есть ли в вашей компании сотрудники, работающие в настоящее время удаленно?»

Вариант ответа	Все опрошенные, %	Москва, %	Санкт-Петербург, %	Россия, исключая Москву и Санкт-Петербург, %
Да	40	40	36	40
Нет	56	56	55	57
Затрудняюсь ответить	4	4	9	3

Исследовательский центр
портала Superjob.ru

Зарегистрирован Министерством
Российской Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых
коммуникаций.

Свидетельство о регистрации ПИ
№ 77-14211 от 20 декабря 2002 г.

Учредитель
Некоммерческое партнерство
Издательский Дом «ПРОСВЕЩЕНИЕ»

Журнал состоит из пяти тетрадей:
«Трудовое право для кадровика», «Кадровый
менеджмент», «Кадровое делопроизводство»,
«Официальные документы и нормативные акты
для кадровика», «Рекрутинг для кадровика»

Издатель
© Издательский Дом «Панорама»
127015, г. Москва, Бумажный проезд,
д. 14, стр. 2, подъезд 3, а/я 27
www.panor.ru

Генеральный директор ИД «Панорама» —
Председатель Некоммерческого фонда
содействия развитию национальной культуры
и искусства К.А. Москаленко

Главный редактор
ЗИНОВСКАЯ Н. Н.
staff@panor.ru

Верстка Кулакова Г. А.
Корректор Богданова Г.

© ИД «ПАНОРАМА»,
ИЗДАТЕЛЬСТВО «ПОЛИТЭКОНОМИЗДАТ»

Адрес редакции:
Москва, Бумажный проезд, 14, стр. 2
Почтовый адрес редакции:
125040, Москва, а/я 1,
ООО «ПАНОРАМА»
«Кадровик»

тел.: 8 (495) 274-22-22 (многоканальный)
http://кадровик.рф

Подписка на журнал:

1. На нашем сайте panor.ru.
2. Через нашу редакцию
по тел. 8 (495) 274-22-22 (многоканальный)
или по заявке в произвольной форме
на адрес: podpiska@panor.ru.
3. По официальному каталогу Почты России
«Подписные издания» (индекс — П7268).
4. По «Каталогу периодических изданий.
Газеты и журналы» агентства «Урал-пресс»
(индекс на полугодие — 80757).

Отдел подписки:
Тел./факс: 8 (495) 274-22-22 (многоканальный),
podpiska@panor.ru

Отдел рекламы:
Тел. 8 (495) 274-22-22 (многоканальный),
reklama@panor.ru

Журнал издается под эгидой
Международной Академии технических наук
и промышленного производства

При работе с изданием использовалась
справочная система ГАРАНТ.

Подписано в печать 25.07.2023 г.

Отпечатано в типографии
ООО «ПРОФПРИНТ»,
117437, Москва, ул. Профсоюзная, д. 104

Установочный тираж 5000 экз.

Цена свободная

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

Прокопов Ф. Т., д-р экон. наук, профессор кафедры
теории и практики взаимодействия бизнеса и власти,
председатель Комиссии по профессиональным стандартам,
вице-президент РСПП, член Правления РСПП

Кузнецов Д. Л., доктор делового администрирования (DBA),
ординарный профессор НИУ ВШЭ, директор Высшей школы
юриспруденции и администрирования НИУ ВШЭ, заместитель
председателя Экспертного совета по дополнительному
профессиональному образованию и корпоративному
обучению, дополнительному образованию взрослых при
Комитете по образованию и науке Государственной Думы РФ,
эксперт Минтруда России, лауреат конкурса правительства
Москвы в области науки и образовательных технологий

Маврин С. П., д-р юрид. наук, профессор, заслуженный
юрист РФ, заслуженный деятель науки РФ, заместитель
председателя КС РФ от Совета Федерации

Скачкова Г. С., д-р юрид. наук, профессор, зав. сектором
трудового права и права социального обеспечения
Института государства и права РАН

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (управление персоналом)

Митрофанова Е. А., д-р экон. наук, зам. главного
редактора, профессор кафедры управления
персоналом, ГУУ

Коновалова В. Г., канд. экон. наук, зам. главного
редактора, доцент, зам. зав. кафедрой управления
персоналом, ГУУ

Новиков В. Г., д-р экон. наук, д-р соц. наук, проф.,
член-корреспондент РАН, ректор, ФГБОУ ДПО РАКО АПК

Тихонова Е. В., д-р соц. наук, профессор кафедры
социологии и психологии управления, ГУУ

Красовский Ю. Д., д-р соц. наук, профессор кафедры
социологии и психологии управления, ГУУ

Турчинов А. И., д-р соц. наук, профессор, заслуженный
деятель науки РФ, почетный работник высшего
профессионального образования РФ, генеральный
директор Национального союза «Управление персоналом»,
советник ректората, ГУУ

Гагаринская Г. П., д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой экономики и управления организацией,
СамГУ

Генкин Б. М., д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой управления трудовыми и социальными
процессами, Санкт-Петербургский государственный
инженерно-экономический университет

Сороко А. В., д-р экон. наук, директор Департамента
государственной службы и кадров
Правительства Российской Федерации

Эсаулова И. А., д-р экон. наук, профессор
кафедры менеджмента и маркетинга,
Пермский национальный исследовательский
политехнический университет

Катульский Е. Д., д-р экон. наук, профессор,
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
профессор кафедры экономики и управления народным
хозяйством, НАЧОУ ВПО СГА
(Современная гуманитарная академия)

Свистанов В. М., д-р экон. наук, профессор,
проректор, ГУУ

Одегов Ю. Г., д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой
управления человеческими ресурсами, РЭА
им. Г. В. Плеханова

Резник С. Д., д-р экон. наук, профессор, директор
Института экономики и менеджмента, зав. кафедрой
«Менеджмент», Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства

Шаталова Н. И., д-р соц. наук, профессор,
зав. кафедрой управления персоналом и социологии,
Уральский государственный университет путей
сообщения

КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

Белицкая И. Я., кандидат юридических наук,
заместитель директора Высшей школы юриспруденции
и администрирования НИУ ВШЭ, научный руководитель
Института кадрового администрирования НИУ ВШЭ

Храмцовская Н. А., ведущий эксперт по управлению
документацией компании «Электронные Офисные
Системы», член Гильдии управляющих документацией,
член ARMA International

РЕКРУТИНГ ДЛЯ КАДРОВИКА

Долженкова Ю. В., д-р экон. наук, профессор кафедры
экономики труда и управления персоналом, Академия
труда и социальных отношений

Захаров Д. К., д-р экон. наук, профессор кафедры
управления персоналом, декан факультета магистерской
подготовки, ГУУ, лауреат премии Правительства РФ
в области образования

Малешин В. Г., член экспертных советов Национального
союза кадровиков, Ассоциации консультантов
по подбору персонала (АКПП), Клуба специалистов
по подбору персонала «СУПЕР», Клуба профессионалов
кадрового менеджмента, эксперт Национального центра
сертификации управляющих

Смирных Л. И., д-р экон. наук, председатель редсовета,
профессор кафедры экономики труда и народонаселения
экономического факультета, ГУ-ВШЭ

Фоминов Г. А., канд. экон. наук, зав. кафедрой кадрового
менеджмента, Институт экономики и управления
в промышленности

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ И НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ДЛЯ КАДРОВИКА

Председатель редсовета — **Горохов Б. А.**,
канд. юрид. наук, судья Верховного Суда РФ, председатель
судебного состава по трудовым и социальным делам
Судебной коллегии по гражданским делам

**Журнал включен в Перечень рецензируемых научных
изданий, в которых должны быть опубликованы основные
научные результаты диссертаций на соискание ученой
степени кандидата наук, на соискание ученой степени
доктора наук, распоряжением Минобрнауки России
от 12 февраля 2019 г. № 21-р**

1 СЛОВО К ЧИТАТЕЛЯМ

В большинстве компаний дистанционных сотрудников осталось менее 10 % от штатной численности

1

**ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА****8 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Соколенко Н. Н.

Заключение трудового договора: некоторые проблемы

8

В современных условиях трудовой договор — форма индивидуального регулирования труда, позволяющая всесторонне учесть личные способности работника, персонифицировать его трудовые обязанности, индивидуализировать, конкретизировать условия труда, включая возможности работодателя по установлению льгот и гарантий, помимо установленных законодательством. Однако анализ правоприменения и судебной практики заключения трудового договора позволяет говорить о некоторых проблемах правового регулирования, требующих устранения.

Сапфирова А. А.

Допуск к работе и заключение трудового договора: вопросы защиты трудовых прав работников

16

В статье исследуются вопросы защиты трудовых прав работников при допуске их к работе и последующем заключении трудового договора. В статье рассмотрены проблемы, возникающие при отсутствии у работодателя локальных нормативных актов о допуске к работе, вопросы проведения работодателем самообследования, введения трудового комплаенса и возможного трудового аудита как внешней независимой проверки действий (бездействия) должностных лиц работодателя при соблюдении ими норм трудового права.

20 ГОССЛУЖБА

Чаннов С. Е.

Вопросы оплаты труда государственных гражданских служащих в новых субъектах Российской Федерации

20

В настоящей статье мы затронем лишь один из аспектов правового регулирования государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации — оплату труда гражданских служащих как исходя из действующего федерального законодательства, так и с учетом принятых нормативных актов трех из новых российских территорий — ДНР, ЛНР и Запорожской области.

29 ТЕМА НОМЕРА: ДИСТАНЦИОННЫЕ РАБОТНИКИ

Чиканова Л. А.

Особенности прекращения трудового договора с дистанционными работниками: правовое регулирование и практика применения

29

В статье анализируется судебная практика по рассмотрению споров, связанных с прекращением трудового договора с дистанционными работниками по дополнительным

основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Анализируются также позиции ученых, высказанные ими по некоторым теоретическим вопросам, касающимся данной темы. Проведенный анализ позволил сделать вывод о том, что судебная практика, как правило, исходит из необходимости соблюдения принципа равенства и справедливости по отношению к работникам, исполняющим свою трудовую функцию дистанционно. Вместе с тем обращается внимание на то, что само правовое регулирование рассматриваемых отношений не всегда отвечает названному принципу.

43 ОХРАНА ТРУДА

Абалдуев В. А.

Обстоятельства угрозы жизни и здоровью работников в трудовом праве России: понятие и юридическое значение 43

Статья посвящена уяснению роли обстоятельств угрозы жизни и здоровью в правовой системе России и непосредственно в отрасли трудового права. Обосновано значение угрозы жизни и здоровью в деятельности органов государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и при применении ответственности за нарушения правил оплаты труда. Критически оцениваются документы Роструда, раскрывающие понятие угрозы жизни и здоровью посредством перечня возможных нарушений закона. В целях устранения неопределенности в понимании рассматриваемых обстоятельств предложен проект универсального определения угрозы жизни и здоровью работников в нормах Трудового кодекса РФ.

50 СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Гусев А. Ю.

Отдельные проблемы правового регулирования и защиты социально-обеспечительных прав работников в странах Евразийского экономического союза 50

Вступление работника в трудовые отношения и осуществление трудовой деятельности связаны с приобретением работником страхового и трудового стажа, в том числе специального трудового стажа, приобретение которых становится затем основанием для возникновения социально-обеспечительных прав, в частности права на пенсию, пособие, социальную помощь, социальные услуги. Исследование проблем применения норм социально-обеспечительного законодательства как союзных, так и национальных юрисдикционных органов стран ЕАЭС в процессе разрешения социально-обеспечительных споров позволяет выявлять коллизии, дефекты данного законодательства, ставить вопрос об оптимизации законов на уровне как международной организации, так и законодательства государств, входящих в данную организацию.



КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

62 ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

Михайлова А. В., Попова Л. Н., Петрова Т. Р.

Практика применения lean-технологий в управлении персоналом в региональной компании Российской Федерации 62

Статья описывает практику применения Lean-технологий в управлении персоналом в региональной компании Российской Федерации. Авторы исследуют совершенствование процессов подбора и отбора персонала с использованием Lean-подходов. Анализируют-

ся основные принципы Lean-философии, применяемые в данной компании, такие как устранение избыточности и неэффективных действий, управление качеством, повышение производительности и снижение затрат, а главное — это снижение текучести кадров. Авторы описывают конкретные инструменты Lean-технологий, используемые в процессе подбора и отбора персонала. Они приводят примеры внедрения стандартных процедур, совершенствования коммуникации между участниками процесса, улучшения работы с базами данных и перехода к более эффективным онлайн-системам. Благодаря использованию Lean-подходов удалось сократить время подбора персонала, повысить качество отбора кандидатов и снизить издержки на проведение собеседований. Подчеркивается важность применения Lean-технологий в управлении персоналом, дается рекомендация постоянного совершенствования и обучения персонала, чтобы обеспечить устойчивость результата.

73 ТЕМА НОМЕРА: ДИСТАНЦИОННЫЕ РАБОТНИКИ

Новрадова-Василиади С. М.

Особенности правового регулирования рабочего времени работников при дистанционном режиме труда

73

Автором рассматриваются вопросы правового регулирования рабочего времени дистанционных работников, выявляются особенности режима труда. Уделяется внимание предпосылкам формирования трансформационных процессов в отрасли трудового права и его отдельном институте — рабочем времени. Анализируется судебная практика в области привлечения дистанционных работников к административной ответственности.

77 ГОССЛУЖБА

Маркеев А. И.

Технологии привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую службу

77

Данная статья посвящена исследованию технологий привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую службу. Исследован ряд технологий, которые можно использовать для привлечения на государственную гражданскую службу как молодых людей, потенциально заинтересованных в построении карьеры в данной сфере, так и не имеющих для этого мотивации. Проанализирован ряд проблем, снижающих эффективность реализации в регионах технологий по привлечению молодых специалистов на государственную гражданскую службу. В качестве подобной технологии предлагается региональным органам власти внедрение Дня карьеры.

85 ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ

Гарафутдинова Н. Я., Левкин Г. Г., Левкина Е. А., Новикова Т. В.

Организация коллективной работы научно-педагогических работников как одно из направлений обеспечения квалифицированного кадрового потенциала

85

В статье рассмотрены особенности организации коллективной научной работы в условиях цифровой трансформации процессов в образовательных организациях, необходимости повышения творческой научной активности и увеличения объема новых научных знаний в предметных областях для модернизации отраслей экономики и гуманитарных наук. Определена необходимость изменения функций участников научных коллективов для проявления эффекта синергии для поиска новых форм организации научной деятельности. Составлена классификация современных организационных систем научной деятельности при взаимодействии сотрудников одного вуза по вертикали и горизонтали, особенности коллаборации научных работников разных вузов и эффект от кооперации научных работников. Отражена взаимосвязь между творческой активностью преподавателей и публикационными показателями вуза, влияющими на формирование бренда образовательной организации в научной среде, и влиянием этого процесса на качественные показатели и эффективность работы вуза.

94 ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Савина С. В.

Наличие пространственной неоднозначности производительности труда в разрезе регионов в современной России: проблемы, действия

94

В современных социально-экономических условиях наблюдается значительное межрегиональное неравенство в области изменения производительности труда. В регионах-лидерах просматривается рост производительности труда, в регионах-антилидерах имеет место падение. Производительность труда является одним из ключевых условий повышения эффективности региональной экономики. Инновационное развитие действующих производств, повышение технико-технологического уровня, создание новых высокоэффективных рабочих мест выступают одними из ключевых условий роста производительности труда. Значимыми факторами в положительной динамике роста производительности труда являются активизация человеческих ресурсов, развитие человеческого капитала и человеческого потенциала работников, что приведет к повышению продуктивности их трудовой деятельности.



КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

101 КАДРОВИК ОФОРМЛЯЕТ

Доронина Л. А., Московских И. А.

Виды приказов и особенности их формирования в дела

101

Приказ — основной вид распорядительного документа, применяемый в организациях. Рассмотрим сроки и правила архивного хранения приказов.

106 ПАМЯТКА ДЛЯ КАДРОВИКА

Козина Е. В.

К вопросу о премиях (актуальные правовые позиции КС РФ и ВС РФ)

106

Вопрос о правомерности выплаты премии не утихает в правоприменительной практике. Причина этому — неправильные формулировки локальных нормативных актов. Конституционный Суд РФ и Верховный Суд РФ разграничили ст. 135 и 191 ТК РФ. Если эти выплаты регулярного характера и начисляются за выполнение заранее утвержденных работодателем показателей, то они признаются судами гарантированной выплатой. В других случаях премия может быть разовой выплатой в соответствии со ч. 1 ст. 191 ТК РФ. Как бы работодатель не пытался завуалировать премию, суды в процессе рассмотрения споров будут устанавливать правовую природу стимулирующих выплат.

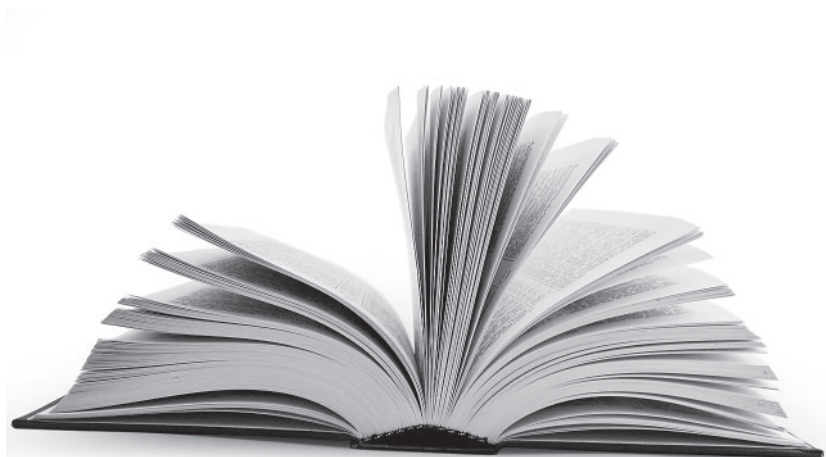
111 ТЕМА НОМЕРА: ДИСТАНЦИОННЫЕ РАБОТНИКИ

Письмо Минтруда России от 07.06.2023 № 14-6/ООГ-3949

111

**Приглашаем авторов к сотрудничеству.
Статьи публикуются на безгонорарной основе**

ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА



УДК 349.22

Заключение трудового договора: некоторые проблемы

Conclusion of an employment contract: some problems

Соколенко

Наталья

Николаевна,

канд. юрид.

наук, доцент,

доцент кафедры

гражданского

процесса

и международного

права,

ФГБОУ ВО «Кубанский

государственный

университет»,

г. Краснодар

E-mail: nat.

sokolenko2014@

yandex.ru

В современных условиях трудовой договор — форма индивидуального регулирования труда, позволяющая всесторонне учесть личные способности работника, персонифицировать его трудовые обязанности, индивидуализировать, конкретизировать условия труда, включая возможности работодателя по установлению льгот и гарантий, помимо установленных законодательством. Однако анализ правоприменения и судебной практики заключения трудового договора позволяет говорить о некоторых проблемах правового регулирования, требующих устранения.

Ключевые слова: заключение, трудовой договор, необоснованный отказ, работник, работодатель.

In modern conditions, a labor contract is a form of individual labor regulation that allows you to across-the-board assess the personal abilities of an employee, personalize his labor duties, individualize, specify working conditions, including the employer's ability to establish benefits and guarantees, in addition to those established by law. However, the analysis of law enforcement and judicial practice of concluding an employment contract allows us to talk about some problems of legal regulation that need to be solved.

Keywords: conclusion, labor contract, unreasonable refusal, employee, employer.

Право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию ст. 37 Конституции РФ называет в числе основополагающих прав человека, относящихся к общепризнанным принципам и нормам международного права, в числе которых Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18.12.1979 и др. Из указанного положения вытекает и право свободного заключения трудового договора, которое предполагает не

только свободу работника, но и соответствующую свободу работодателя, имеющего право по своему усмотрению подбирать кадры по профессиональным и деловым качествам, требуемым для выполнения поручаемой работы. Вместе с тем данное право не безусловно, так как законодатель ограничил его определенными рамками, установленными ст. 64 ТК РФ.

Споры о необоснованности отказа в приеме на работу

В соответствии с ч. 1 ст. 64 ТК РФ необоснованный отказ при заключении трудового договора запрещен, при этом ТК РФ не дает четкого представления о том, что следует

считать необоснованным отказом. По смыслу ч. 2–4 ст. 64 ТК РФ необоснованным отказом в приеме на работу считается отказ, не основанный на деловых качествах работника, т. е. дискриминационный, связанный с личными либо физиологическими особенностями кандидата, его политическими или религиозными убеждениями, другими признаками, не имеющими отношения к подлежащей выполнению работе, а также отказ в том случае, когда работник имеет право заключить трудовой договор. Например, незаключение работодателем с инвалидом трудового договора на вакантную должность на квотируемое рабочее место по обстоятельствам, не связанным с его деловыми качествами, свидетельствует о проявлении в отношении него дискриминации при трудоустройстве и нарушает его право на труд (п. 5 обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022).

Стоит подчеркнуть, что положения ст. 64 ТК РФ необходимо применять во взаимосвязи с ч. 2 ст. 3 ТК РФ, в соответствии с которой не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Понятие «деловые качества»

В то же время при применении указанных выше норм практика столкнулась с определенными трудностями: в законе отсутствует по-

нятие «деловые качества», в связи с этим основная нагрузка по выявлению смысла соответствующих положений ложится на судебные органы. Устранить пробел в законодательстве предпринял попытку Верховный Суд РФ, разъяснив в ч. 6 п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, что под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). По мнению многих ученых, данное определение требует корректировки [1, 2].

Во-первых, в приведенном определении имеет место смешение понятий «*профессионально-квалификационные качества*» и «*личностные качества*» работника, так как профессионально-квалификационные качества должны раскрываться через слово «готовность» к выполнению работы, которая является результатом полученного образования и практического опыта работы, а деловые качества — через слово «способность», которая зависит от личностных качеств человека. Например, предлагается к ним относить доброжелательность, организованность, коммуникабельность, общительность, терпимость и др. [3].

Во-вторых, определение деловых качеств как способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квал-

По смыслу ч. 2–4 ст. 64 ТК РФ необоснованным отказом в приеме на работу считается отказ, не основанный на деловых качествах работника.

Понятия деловых и профессиональных качеств работника относятся к оценочным.

лификационных качеств, также не совсем удачно, так как способность работника выполнять ту или иную работу не всегда можно выявить при заключении трудового договора, даже при наличии у него требуемых профессионально-квалификационных качеств, которые на данном этапе можно подтвердить только соответствующими документами. Представляется, что для проверки такой способности ТК РФ предусматривает специальный правовой механизм — установление испытательного срока.

Кроме этого, указанный признак можно отнести к характеристике специальной трудовой правосубъектности работника либо его соответствия занимаемой должности (выполняемой работе). Таким образом, понятия деловых и профессиональных качеств работника относятся к оценочным. В связи с этим некоторые основания отказа в заключении трудового договора являются дискуссионными с точки зрения их законности, а суды в настоящее время лишены четких нормативно-правовых ориентиров, поэтому, рассматривая данную категорию споров, они вынуждены самостоятельно оценивать обоснованность отказа в заключении трудового договора в каждом конкретном случае.

Судебная практика

Анализ судебной практики приводит к выводу о многообразии требований, предъявляемых к гражданам, и избираемых критериев, которые позволяют отнести конкретный отказ в приеме на работу к категории необоснованных, хотя дел такой категории в судах немного. Как правило, работодатели не используют явно противоречащих законодательству формулировок отказа в заключении

трудового договора, ссылаясь на отсутствие вакантных должностей.

При разрешении подобных дел нельзя не учитывать и того факта, что рассмотрение вопроса о необоснованности отказа в приеме на работу возможно лишь в случае, когда работодатель публично сделал предложение о заполнении имеющихся у него вакансий (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом, и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора (ч. 2 п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Однако и в этой ситуации у работодателя, как правило, не возникает обязанности заключить трудовой договор с конкретным гражданином. Эту позицию разделяет и Конституционный Суд РФ, который неоднократно обращал внимание в своих решениях на то, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановку, увольнение персонала) (определение КС РФ от 15.07.2008 № 413-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Туркина Геннадия Александровича на нарушение его конституционных прав статьей 8, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации»). В свою очередь Верховный Суд РФ

дополнил это утверждение указанием на то, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения (ч. 2 п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Предоставляя право работодателю отказать гражданину в заключении трудового договора, трудовое законодательство не устанавливает обязанности работодателя сообщать всем соискателям, которых не взяли на работу, причины отказа. Данная обязанность установлена, если заинтересованное лицо (соискатель) самостоятельно предъявит требование о получении письменного ответа о причинах отказа в приеме на работу работодателю.

Вопросы

В связи с этим на практике и в теории возникли следующие вопросы:

— Во всех ли случаях отказа в приеме на работу по требованию претендента работодатель обязан давать ему письменное обоснование такого отказа?

Некоторые ученые полагают, что это право претендента должно быть ограничено и предоставлено только в тех случаях, когда работодатель публично заявлял о наличии у него вакантных должностей или рабочих мест или пригласил его для переговоров о поступлении на работу [1]. С данной позицией не согласился Верховный Суд РФ, указав, что отказ работодателя в приеме гражданина на работу без указания причин нарушает требования ч. 1 ст. 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового догово-

ра, а потому является незаконным (п. 1 обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора; утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022).

— Может ли суд обязать работодателя заключить трудовой договор со дня обращения гражданина, которому было отказано в приеме на работу, либо он должен ограничиться признанием отказа необоснованным и взысканием компенсации причиненного морального вреда?

В правовой литературе высказано мнение, что в случае необоснованного отказа в заключении трудового договора суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор со дня обращения по поводу поступления на работу. Такого мнения придерживается, в частности, И. К. Дмитриева. Признав такой отказ необоснованным, она считает, что суд не выносит решения о восстановлении на работе лица, желающего заключить трудовой договор с работодателем, поскольку они не состояли в трудовом правоотношении, но суд обязывает работодателя заключить с таким лицом трудовой договор (ч. 2 ст. 16 ТК РФ).

Однако такой вывод не основан на действующем законодательстве, поскольку Трудовой кодекс РФ не содержит норм, предписывающих принятие подобного решения. Не вытекает это и из содержания ч. 2 ст. 16 ТК РФ, предусматривающей возникновение трудовых отношений на основании трудового договора и судебного решения о заключении трудового договора, на которую ссылается автор, так как это правило, согласно той же норме, применяется только к тем случаям, когда в

Трудовое законодательство не устанавливает обязанности работодателя сообщать всем соискателям, которых не взяли на работу, причины отказа.

В случае необоснованного отказа в заключении трудового договора суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор со дня обращения по поводу поступления на работу.

соответствии с законом работнику не может быть отказано в приеме на работу [3].

В соответствии с действующим законодательством гражданин вправе рассчитывать на заключение трудового договора в случаях, когда он:

- приглашен в порядке перевода от другого работодателя (ч. 4 ст. 64 ТК РФ), эта гарантия действует в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы;
- направлен на работу в счет установленной квоты рабочих мест (ст. 13 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»; ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);
- избран на должность (ст. 16, 17 ТК РФ);
- избран по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 16, 18, 332 ТК РФ).

При этом определяется лишь дата заключения трудового договора, но не его условия, которые должны быть определены сторонами трудового правоотношения.

Соответственно, при отказе в приеме на работу в перечисленных случаях работник вправе ставить вопрос о возмещении неполученной заработной платы. Во всех остальных случаях необоснованный отказ в приеме на работу может компенсироваться только возмещением морального вреда, что в полной мере соответствует принципу свободы заключения трудового договора.

Споры об оформлении трудового договора

Наряду с оспариванием необоснованного отказа в заключении трудового договора в последние годы появляются новые виды ин-

дивидуальных трудовых споров, связанных с приемом на работу, в частности об оформлении трудового договора:

— когда трудовые отношения возникли на основании фактического допущения к работе.

В этом случае $\frac{3}{4}$ — это допущение до работы уполномоченным лицом (решение Центрального районного суда г. Челябинска от 20.02.2020 по делу № 2-764/2020) и реальное выполнение трудовой функции (решение Советского районного суда г. Нижнего Новгорода от 27.03.2017 по делу № 2305/2017). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК РФ), и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом (ч. 2 п. 12 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Также судебная практика исходит из того, что, если лицо фактически допущено к выполнению трудовой функции и реально ее выполняло, это свидетельствует о возникновении трудовых отношений и обязанности работодателя заключить трудовой договор в письменной форме.

Наряду с этим неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически

допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный ст. 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (ч. 3 п. 20 постановления Пленума ВС РФ «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» от 29.05.2018 № 15).

Соответственно, нарушение работодателем этой обязанности не может являться основанием для отказа в защите трудовых прав работника, с которым не заключен трудовой договор в письменной форме;

— о признании заключенного договора трудовым, они являются самой представительной группой споров, связанных с приемом на работу.

Количество таких споров в настоящее время увеличивается. Это обусловлено в первую очередь стремлением работодателей избежать необходимости предоставлять работнику гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, и заключить договор гражданско-правового характера вместо трудового договора. Сложность такого рода споров заключается в исследовании возникших правовых отношений и определении их правовой природы [4].

Здесь необходимо отметить, что согласно ч. 4 ст. 11 ТК РФ, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в поряд-

ке, установленном Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Одновременно с этим, как отмечает Конституционный Суд РФ, суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т. п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. 15 и 56 ТК РФ (определение Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации»). Так, Верховный Суд РФ в своем определении от 25.09.2017 № 66-КГ17-10 указал следующие признаки, которые позволяют отграничить трудовой договор от договора подряда:

- цель договора подряда — получение конкретного результата, а не выполнение работы как таковой;
- обязанность работника выполнять определенную трудовую функцию;
- работник включается в состав персонала;
- работает под контролем и руководством работодателя;
- подчиняется режиму труда;
- не несет риска, связанного с трудом.

Если лицо фактически допущено к выполнению трудовой функции и реально ее выполняло, это свидетельствует о возникновении трудовых отношений и обязанности работодателя заключить трудовой договор в письменной форме.

В соответствии с ч. 1 ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен Кодексом или иными федеральными законами.

Согласно постановлению Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», к характерным признакам трудовых отношений, в соответствии со ст. 15 и 56 ТК РФ, относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений могут свидетельствовать: устойчивый и стабильный характер этих отношений; подчиненность и зависимость труда; выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности; наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности: выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника

в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (Рекомендация МОТ № 198 о трудовом правоотношении) (ч. 3–5 п. 17).

Сложность данного вида споров заключается главным образом в установлении фактических обстоятельств, дающих основание для вывода о возникновении трудовых отношений. В связи с этим в соответствии с ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Споры о правомерности заключения срочного трудового договора

Наряду с указанными видами споров, связанных с заключением трудового договора, сохраняют свою актуальность дела о правомерности заключения *срочного трудового договора*. Работодатели по-прежнему отдают им предпочтение, стремясь установить трудовые отношения на определенный срок даже в том случае, когда для этого нет законных оснований.

Согласно п. 13 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в част-

ности, в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 58, ч. 1 ст. 59 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен Кодексом или иными федеральными законами. И здесь возникает вопрос о возможности изменения условия о сроке трудового договора в период его действия.

Судебная практика неоднозначна: некоторые суды полагают, что можно, если трудовой договор заключался по соглашению сторон (решение Ачинского городского суда от 5 июля 2018 г. по делу № 2-2004/2018), другие считают, что установление срока трудового договора осуществляется при его заключении и изменять его нельзя (Opredelenie-Konstitucionnogo-suda-ot-15-maja-2007-g_-N-378_O_P).

Также необходимо иметь в виду, что, если в ходе судебного разбирательства будет установлен факт многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (ч. 4 п. 14 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

В целом можно говорить о том, что правовое регулирование вопросов заключения трудового договора основано преимущественно на диспозитивном методе, законодатель только оговаривает наиболее общие

правила и подходы, провозглашает принципы правового регулирования, запрещая дискриминацию и необоснованный отказ в приеме на работу. При этом имеющиеся общие принципы не всегда позволяют корректно соотносить значение и степень защиты противоположных интересов сторон трудовых отношений при приеме на работу. В такой ситуации видится оправданным, сохранив общую тенденцию обеспечения преобладания диспозитивного подхода в правовом регулировании вопросов заключения трудового договора, уточнить уже имеющиеся императивные нормы, а также включить новые [5], что позволит устранить выявленные правовые неопределенности.

Библиографический список

1. Права работодателей в трудовых отношениях / О. А. Абрамова, И. В. Занданов, Т. Ю. Коршунова и др.; под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. — М., 2009. — С. 98.
2. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учеб.-практич. пособие / Под ред. С. П. Маврина. — М., 2011. — С. 41.
3. Чиканова Л. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. — 2004. — № 10.
4. Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф. Споры о признании договоров, заключенных с работниками при приеме их на работу, трудовыми договорами / Под ред. К. Б. Ярошенко // Комментарий судебной практики. — М., 2013. — Вып. 18. — С. 75–82.
5. Белозерова К. А. Значение термина «деловые качества» для определения пределов усмотрения сторон трудовых отношений при приеме на работу // Российская юстиция. — 2016. — № 12. — С. 11–13.

УДК 349.22

Допуск к работе и заключение трудового договора: вопросы защиты трудовых прав работников

Admission to work and conclusion of an employment contract: issues of protection of labor rights of employees

**Сафирова
Аполлиария
Александровна,**

д-р юрид. наук,
доцент,
зав. кафедрой
земельного,
трудового
и экологического
права,
Кубанский
государственный
аграрный
университет
им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар,
ул. имени Калинина,
д. 13/1
E-mail: pol499@
yandex.ru

В статье исследуются вопросы защиты трудовых прав работников при допуске их к работе и последующем заключении трудового договора. Рассмотрены проблемы, возникающие при отсутствии у работодателя локальных нормативных актов о допуске к работе, вопросы проведения работодателем самообследования, введения трудового комплаенса и возможного трудового аудита как внешней независимой проверки действий (бездействия) должностных лиц работодателя при соблюдении ими норм трудового права.

Ключевые слова: локальные нормативные акты, допуск к работе, работник, работодатель, персональные данные работников, добросовестный работодатель.

The article examines the issues of protecting the labor rights of workers during their admission to work and the subsequent conclusion of an employment contract. The article deals with the problems that arise when the employer does not have local regulations on admission to work, the issues of the employer's self-examination, the introduction of labor compliance and a possible labor audit as an external independent verification of the actions (inaction) of the employer's officials in compliance with labor law norms.

Keywords: local regulations, work permit, employee, employer, personal data of employees, conscientious employer.

Проблемы допуска к работе относятся к числу первостепенных и важных в современных условиях цифровизации, имея фундаментальное значение, поскольку закладывают основы для дальнейшей трудовой деятельности работника у данного работодателя, для начисления трудового стажа [1], заработной платы, включения в табель учета рабочего времени [2]. И от того, насколько правомерно проведен допуск к работе и, соответственно, заключен трудовой договор с работником, будет

зависеть итог разрешения трудового спора, который может возникнуть в процессе трудовой деятельности. Это просматривается в обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022.

Важно тщательно проработать процедуры взаимоотношений претендента на должность и работодателя и оформления между ними кадровых документов, чтобы, например, при увольнении работнику, как

не выдержавшему испытательный срок, суд отказал в восстановлении на работе.

Подчеркнем, что допуск к работе характеризуется стадийностью: оформление предусмотренных законом документов и последовательное проведение определенных мероприятий. Важно соблюсти эту последовательность и полноту действий работодателя, допускающего кандидата к работе.

Так, кандидат, давая согласие на обработку персональных данных, предоставляет документы, необходимые при приеме на работу; проходит в установленных законом случаях медицинские осмотры, обучение, проверку знаний по охране труда, знакомится со всеми локальными нормативными актами, и только потом с претендентом заключается трудовой договор, и он после инструктажей допускается к работе.

В противном случае ч. 3, 4 ст. 5.27 и ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ предусматривают административную ответственность (в случае, когда не заключается трудовой договор с лицом, фактически допущенным к работе; за уклонение или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регламентирующего трудовые отношения; за допуск к работе без прохождения обязательного медицинского осмотра, обучения и проверки знаний требований охраны труда и т. д.).

Проблемы допуска к работе и заключения трудового договора

Предусмотренные специальные составы административных правонарушений охватывают проблемы допуска к работе и заключения трудового договора именно как вза-

имосвязанные процедуры, которые должен работодатель выполнить при приеме гражданина на работу. Обозначим их и предложим пути решения:

1. В Трудовом кодексе РФ допуск к работе и заключение трудового договора не сосредоточены в одной статье, а находят свое отражение в нескольких статьях, чем значительно осложняют их практическое применение. Согласимся, что отсутствие правовой регламентации единого порядка действий работодателя и, самое главное, незнание им из-за этого полного комплекта этих действий порождают не просто привлечение работодателя к административной ответственности, но и возможность оспаривания его действий работником с последующим понуждением к заключению трудового договора. Обратим внимание, что допуск к работе и заключение трудового договора — самостоятельные действия работодателя. Заключению трудового договора, как правило, предшествует допуск к работе.

В практике встречаются решения судов о понуждении к заключению трудового договора в случае незаконного отказа в приеме на работу после прохождения кандидатом определенных этапов допуска к работе. Например, кандидат на работе узнала о своей беременности на этапе прохождения медицинского осмотра и сообщила об этом работодателю, который отказал ей в заключении трудового договора, мотивируя тем, что набор на эту вакансию приостановлен. В результате иск претендента на должность удовлетворен, а работодателя суд понудил к заключению трудового договора и взыскал неполученный средний заработок и компенсацию морального вреда (обзор практики

Допуск к работе и заключение трудового договора — самостоятельные действия работодателя.

рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022).

Однако могут быть ситуации, когда заключение трудового договора как бы вклинивается в допуск к работе. Это может быть в тех случаях, когда работодатель заключает договор, а потом направляет, например, на медосмотр или проводит инструктажи. Такие действия не всегда разумны со стороны работодателя, так как в случае отрицательного медицинского заключения с работником, уже заключившим трудовой договор, придется его расторгать.

2. Ознакомление кандидата на работу до подписания трудового договора с локальными нормативными актами. Это один из процедурных вопросов допуска к работе, который должен быть соблюден работодателем. Однако доказать последовательность действий работодателя очень затруднительно. Наиболее безопасным считаем такой способ ознакомления, который предусматривает буквально наличие подписи работника до подписания трудового договора его сторонами либо указание работником времени ознакомления с локальными нормативными актами и подписания им трудового договора (должна быть разница во времени).

3. Сложности с подтверждением установления испытания в случае фактического допуска к работе без оформления трудового договора, в котором указано факультативное условие — испытание (ст. 57 Трудового кодекса).

В соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки

его соответствия поручаемой работе. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Это значит, что если работник фактически допущен к работе и с ним заключен трудовой договор, например, на третий день допуска к работе, то для правомерного установления испытания при приеме на работу работодатель должен был оформить с этим работником отдельное письменное соглашение об испытании до фактического допуска к работе.

Работодатели, как правило, не обращают внимания на требования ст. 70 ТК РФ и включают условие об испытании в трудовой договор уже после фактического допуска к работе, чем способствуют нарушению порядка допуска к работе, заключению трудового договора, соответственно, нарушению трудовых прав работника и последующему восстановлению на работе. Кроме того, в день допуска к работе и оформления на работу работодатели указывают в таблице учета рабочего времени такого работника, как правило, полный день работы, вместо того чтобы указать реальные часы его работы. Это влияет не только на оплату труда работника, но и, самое главное, доказывает, что работника допустили к работе без надлежащего соблюдения порядка допуска, что влечет, например, необоснованные траты на заработную плату работникам.

4. Отказ работодателя в приеме на работу без письменной мотивировки. Причина нарушения — нежелание работодателя выполнять свои трудовые обязанности.

Работодатели, проведя всю процедуру допуска к работе, отказывают

В соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

работнику на этапе заключения трудового договора, причем письменно это не обосновывая, чем нарушают нормы трудового права и провоцируют возникновение трудовых споров (обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022).

Рекомендации работодателю

Нам представляется, во избежание нарушений трудовых прав при применении норм о допуске к работе и заключении трудового договора необходимы следующие действия работодателя, приведенные по мере их важности:

1. Разработать и утвердить локальный нормативный акт (с учетом мнения представительного органа работников, если он имеется), регламентирующий все действия по допуску к работе у соответствующего работодателя.

2. Проводить ежегодные самообследования на предмет соблюдения норм о допуске к работе и заключении трудового договора с соответствующим оформлением. В этой ситуации правильно было бы воспользоваться проверочными листами, утв. Рострудом 11.03.2022 (приказ Роструда от 01.02.2022 № 20 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»).

3. Создать службу внутреннего комплаенса, которая бы осуществляла контроль за действиями специалистов по кадрам, управлению персоналом для нивелирования нарушений трудовых прав и работ-

ников, и работодателей. В настоящее время наличие системы внутреннего комплаенса позволяет работодателю снижать правовые риски и приобретает огромное практическое значение. В систему трудового комплаенса вполне можно встроить комиссию по трудовым спорам [3].

4. Проводить периодический внешний трудовой аудит как независимую проверку соблюдения должностными лицами работодателя норм, в том числе о допуске к работе и заключении трудового договора.

Эти меры будут способствовать формированию имиджа добросовестного работодателя, который не допускает нарушений трудовых прав и к которому работнику будет стимул трудоустроиться.

Таким образом, для правомерного оформления допуска к работе и заключения трудового договора нет необходимости корректировать нормы Трудового кодекса РФ, важно только научиться работодателю эффективно их применять, нивелировать свое нежелание выполнять трудовые обязанности и соблюдать нормы трудового права по отношению к работнику.

Библиографический список

1. Сапожникова Н. И. Правовое регулирование досрочного пенсионного обеспечения: Дис... канд. юрид. наук. — Екатеринбург, 2005. — 174 с.

2. Кичигин С. В. Момент вступления трудового договора в силу // Вестник КемГУ. Гуманитарные и общественные науки. — 2019. — № 3 (2). — С. 173–180.

3. Шепелева А. А. Основные направления эффективности внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, или К вопросу о необходимости функционирования комиссии по трудовым спорам // Трудовое право. — 2007. — № 8. — С. 10–20.

УДК 349.22

Вопросы оплаты труда государственных гражданских служащих в новых субъектах Российской Федерации

Issues of remuneration of public civil servants in new constituent entities of the Russian Federation

Чаннов Сергей Евгеньевич,

д-р юрид. наук, профессор, зав. кафедрой служебного и трудового права, Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина — филиал РАНХиГС; зав. кафедрой информационного права и цифровых технологий, Саратовская государственная юридическая академия, 410056, г. Саратов, Вольская ул., д. 1
E-mail: sergeychannov@yandex.ru

В настоящей статье мы затронем лишь один из аспектов правового регулирования государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации — оплату труда гражданских служащих как исходя из действующего федерального законодательства, так и с учетом принятых нормативных актов трех из новых российских территорий — ДНР, ЛНР и Запорожской области.

Ключевые слова: должностной оклад и оклад за классный чин, ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе, ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы.

In this article, we will touch upon only one of the aspects of the legal regulation of the state civil service of the constituent entities of the Russian Federation — the remuneration of civil servants both based on the current federal legislation and taking into account the adopted regulations of three of the new Russian territories — the DPR, LPR and Zaporizhzhya region.

Keywords: official salary and salary for class rank, monthly bonus to official salary for length of service in civil service, monthly bonus to official salary for special conditions of civil service.

Вхождение в состав Российской Федерации в сентябре 2022 г. четырех новых субъектов — Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей потребовало приведения систем организации власти в них в соответствии с требованиями российского законодательства. Поскольку одновременно сде-

лать это невозможно, в федеральных конституционных законах, которыми было оформлено присоединение, для каждого из субъектов был предусмотрен переходный период — до 1 января 2026 г.

Данный период предусмотрен как для формирования новой правовой базы, так и построения собственно различных организационных струк-

тур, в том числе и региональной государственной гражданской службы. При этом следует иметь в виду, что в каждом из регионов действовало свое законодательство о государственной службе. В ДНР и ЛНР действовали свои законы о гражданской службе — Закон ДНР от 15.01.2020 «О государственной гражданской службе» и Закон «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» от 03.07.2015, которые в целом были разработаны по образцу и подобию Федерального закона от 27.07.2004 «О государственной гражданской службе Российской Федерации», однако не полностью с ним совпадали. Уже в 2023 г. были приняты новые законы — Закон ЛНР от 28.04.2023 «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» и Закон ДНР от 17.05.2023 «О государственной гражданской службе Донецкой Народной Республики».

Что касается Херсонской и Запорожской областей, то в них до воссоединения действовало украинское законодательство о государственной службе, которое имело как сходство, так и различия с российским. В Запорожской области в 2023 г. появился Указ временно исполняющего обязанности губернатора Запорожской области от 13.04.2023 № 46-у «О государственной гражданской службе Запорожской области». Регулирование данного вопроса указом, а не региональным законом обусловлено тем, что, согласно Федеральному конституционному закону от 04.10.2022 № 7-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Запорожской области и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта — Запорожской области» до избрания законодательных (представительных) органов

Запорожской области, в случае если законодательством Российской Федерации предусмотрено принятие закона субъекта Российской Федерации, нормативно-правовое регулирование может осуществляться нормативными правовыми актами временно исполняющим обязанности губернатора (аналогичные положения содержит и Федеральный конституционный закон от 04.10.2022 № 8-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Херсонской области и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта — Херсонской области»).

Таким образом, до формирования законодательных (представительных) органов в Запорожской и Херсонской областях правовое регулирование всех вопросов региональной государственной гражданской службы может осуществляться подзаконными актами.

Далее в настоящей статье мы затронем лишь один из аспектов правового регулирования государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации — оплату труда гражданских служащих как исходя из действующего федерального законодательства, так и с учетом принятых нормативных актов трех из новых российских территорий — ДНР, ЛНР и Запорожской области.

Согласно Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации», оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы. При этом денежное содержание гражданско-

Оклад месячного денежного содержания гражданского служащего представляет собой расчетную величину, которая используется для исчисления некоторых других выплат.

Глава Донецкой Народной Республики имеет право по своему усмотрению устанавливать указом индивидуальный размер заработной платы отдельным государственным гражданским служащим, отнесенным к категории руководителей, на срок не более 12 месяцев.

го служащего состоит из месячного оклада гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы и месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы, или классным чином юстиции, или дипломатическим рангом, которые составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Оклад месячного денежного содержания гражданского служащего представляет собой расчетную величину, которая используется для исчисления некоторых других выплат (единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску и материальной помощи).

К дополнительным выплатам относятся:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет при стаже гражданской службы в процентах:

от 1 года до 5 лет — 10;

от 5 до 10 лет — 15;

от 10 до 15 лет — 20;

свыше 15 лет — 30;

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200 % этого оклада;

3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации;

4) премии, в том числе за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения

задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента (максимальный размер не ограничивается);

5) ежемесячное денежное поощрение;

6) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих.

Должностной оклад и оклад за классный чин

Размеры должностных окладов и окладов за классный чин государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом субъектов Российской Федерации. В частности, в ЛНР они устанавливаются Законом Луганской Народной Республики от 05.05.2023 «О денежном содержании государственных гражданских служащих Луганской Народной Республики»; в Запорожской области — Указом временно исполняющего обязанности губернатора Запорожской области от 01.06.2023 «О денежном содержании государственных гражданских служащих Запорожской области, замещающих должности государственной гражданской службы Запорожской области»; в ДНР — в соответствии с федеральными законами и указом главы Донецкой Народной Республики (ч. 4 ст. 26 Закона ДНР «О государственной гражданской службе Донецкой Народной Республики»).

В настоящее время продолжает действовать Указ главы Донецкой Народной Республики от 07.05.2015 № 186 «О денежном содержании государственных гражданских



служащих». Конкретные размеры должностных окладов гражданских служащих ДНР определены приложениями к данному указу и увязаны с численностью населения городов, районов, сел и поселков. Кроме того, указ содержит достаточно интересную норму, согласно которой глава Донецкой Народной Республики имеет право по своему усмотрению устанавливать указом индивидуальный размер заработной платы отдельным государственным гражданским служащим, отнесенным к категории руководителей, на срок не более 12 месяцев.

В ЛНР и Запорожской области пошли другим путем: приведенные выше акты данных субъектов о денежном содержании гражданских служащих привязывают должностные оклады и оклады за классный чин к окладу по должности специалиста, а для окладов по другим должностям и для окладов за классный чин устанавливаются к данной сумме повышающие либо понижающие коэффициенты. Интересно, что размер должностного оклада специалиста в Запорожской области более чем в 4 раза больше,

чем размер должностного оклада специалиста в ЛНР — 32 484 рубля против 7611 (впрочем, это частично компенсируется несколько меньшими повышающими/понижающими коэффициентами и существенно меньшими надбавками).

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе

Размер данной надбавки точно определен Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и составляет при стаже гражданской службы в процентах:

- от 1 года до 5 лет — 10;
- от 5 до 10 лет — 15;
- от 10 до 15 лет — 20;
- свыше 15 лет — 30.

Соответственно, субъекты Российской Федерации менять его своими актами не могут. В то же время в их ведении остается вопрос об исчислении стажа для выплаты надбавки за выслугу лет. Надо сказать, что эти периоды в нормативных актах новых субъектов Российской Федерации не совпадают.

Увольнение работника по п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ при получении указанных видов повесток или повесток с целью мобилизации до издания ростановления Правительства Российской Федерации от 22.09.2022 № 1677, как и вручение повесток для целей мобилизации до издания Указа Президента РФ от 21.09.2022 № 647, является незаконным и может повлечь за собой признание приказа работодателя об увольнении незаконным.

Так, п. 4.1.2 Указа временно исполняющего обязанности губернатора Запорожской области «О денежном содержании государственных гражданских служащих Запорожской области, замещающих должности государственной гражданской службы Запорожской области» предусматривает, что в стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются:

- время прохождения военной службы (в том числе военной службы по призыву и контракту), службу в органах внутренних дел, налоговой службы, государственной противопожарной службы, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- работа (служба) на должностях руководителей, специалистов, служащих:

- в государственных органах, на предприятиях, в учреждениях и организациях Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в государственных органах Украины, СССР, союзных и автономных республик, краев, областей, автономных областей и автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских советах народных депутатов и их исполнительных комитетах;

- в органах пенсионного обеспечения, прокуратуры, судов, таможенных органах, органах налоговой службы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ;

- в органах местного самоуправления;

- в центральных, республиканских, областных и районных (городских) органах КПСС, а также в парткомах на предприятиях, в организациях с правами райкомов до 6 ноября 1991 г. включительно;

- в аппаратах республиканских и местных профсоюзных органов до 26 октября 1990 г. включительно.

Закон ЛНР от 28.04.2023 «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» применительно к вопросам определения стажа почти дословно воспроизводит положения федерального законодательства: в стаж (общую продолжительность) гражданской службы включаются периоды замещения:

- 1) должностей гражданской службы, воинских должностей и должностей федеральной государственной службы иных видов;

- 2) государственных должностей;

- 3) муниципальных должностей;

- 4) должностей муниципальной службы;

- 5) иных должностей в соответствии с федеральными законами.

Кроме того, отдельно уточняется, что в стаж гражданской службы для установления гражданским служащим ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную гражданскую службу помимо периодов замещения должностей, указанных выше, включаются (засчитываются) в соответствии с порядком исчисления стажа гражданской службы, установленным Президентом Российской Федерации, иные периоды замещения должностей, перечень которых утверждается Президентом Российской Федерации.

Таким образом, в данном случае подлежит применению Указ Президента РФ от 19.11.2007 № 1532 «Об

исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации».

В ДНР продолжает действовать Указ главы ДНР от 25.05.2020 «Об исчислении стажа государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики для установления государственным гражданским служащим Донецкой Народной Республики ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Донецкой Народной Республики, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Донецкой Народной Республики», в котором очень подробно перечисляются различные должности для включения в стаж с указанием точных периодов их замещения.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200 % этого оклада

Размеры данной надбавки определяются в процентах к долж-

ностному окладу нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. На практике в большинстве субъектов Российской Федерации используется тот же подход, что и на федеральной государственной гражданской службе: законом либо подзаконным нормативным актом определяются размеры надбавки дифференцированно по группам должностей гражданской службы, при этом устанавливается не точный ее размер, а «вилка» (минимум — максимум). Сколько в этих пределах будет выплачиваться конкретному гражданскому служащему, определяет представитель нанимателя по своему усмотрению.

Как уже было отмечено выше, в Запорожской области указанные «вилки» процентов к окладу заметно ниже, чем в ЛНР:

а) по высшей группе должностей гражданской службы — от 50 до 100 % должностного оклада;

б) по главной группе должностей гражданской службы — от 40 до 80 % должностного оклада;

в) по ведущей группе должностей гражданской службы — от 10 до 60 % должностного оклада;

г) по старшей группе должностей гражданской службы — от 10 до 40 % должностного оклада;

д) по младшей группе должностей гражданской службы — от 10 до 20 % должностного оклада;

в то время как в ЛНР:

1) по высшей группе должностей гражданской службы — от 150 до 200 % должностного оклада;

2) по главной группе должностей гражданской службы — от 120 до 150 % в должностного оклада;

3) по ведущей группе должностей гражданской службы — от 90 до 120 % должностного оклада;

4) по старшей группе должностей гражданской службы — от 60 до 90 % должностного оклада;

5) по младшей группе должностей гражданской службы — до 60 % должностного оклада.

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством РФ

Размер данной надбавки точно определен для всех лиц, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны». Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», составляет 50–75 %, имеющими степень секретности «совершенно секретно» — 30–50, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий — 10–15, без проведения проверочных мероприятий — 5–10 %. Эти правила в полной мере распространяются и на государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации, в том числе и новых территорий, при этом точный размер надбавки, выплачиваемой конкретному гражданскому

служащему, также определяется представителем нанимателя.

Премии, в том числе за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента

Премии являются поощрительной выплатой, при этом согласно Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» максимальный размер премии не ограничивается (фактически, разумеется, он ограничен фондом оплаты труда государственного органа). На практике премии гражданским служащим платятся как за выполнение действительно особо важных и сложных заданий, так и к каким-то датам (к праздникам, по итогам года и т. п.), и просто с определенной периодичностью (ежемесячно, ежеквартально).

Аналогичные положения содержатся в законодательстве рассматриваемых субъектов Российской Федерации. При этом нормативные акты Запорожской области и ЛНР подразделяют премии на единовременные, которые могут платиться по результатам выполнения разовых и иных поручений (прямо не указывается, что они должны выплачиваться именно за выполнение особо важных и сложных заданий), а также ежеквартальные — размеры которых определяются на основе критериев оценки эффективности работы гражданских служащих в учетном периоде и соответствующих им коэффициентов.

На практике премии гражданским служащим платятся как за выполнение действительно особо важных и сложных заданий, так и к каким-то датам (к праздникам, по итогам года и т. п.), и просто с определенной периодичностью (ежемесячно, ежеквартально).

Ежемесячное денежное поощрение

Ежемесячное денежное поощрение, как ясно уже из его названия, также носит поощрительный характер, однако основания его выплаты, как правило, существенно отличаются от оснований выплат премий (с учетом того, что для субъектов Российской Федерации здесь тоже остаются большие возможности для правотворчества). Тем не менее в большинстве субъектов Российской Федерации по аналогии с федеральной гражданской службой устанавливают, что ежемесячное денежное поощрение платится служащим каждый месяц в размере, кратном должностному окладу (кратность определяется в точном размере по конкретным должностям). Здесь интересно отметить, что в ЛНР по сравнению с Запорожской областью наблюдается существенно больший разброс размера кратности поощрения: для разных должностей он меняется от 0,4 до 3,5, в то время как в Запорожской области — от 0,8 до 1,7.

Выплата ежемесячного денежного поощрения в большинстве случаев является обязанностью, а не правом представителя нанимателя. При этом для выплаты ежемесячного денежного поощрения, в отличие от премии, не требуется издания его приказа (распоряжения).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь

Указанные выплаты платятся гражданским служащим субъектов Российской Федерации, как правило, одновременно, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (хотя формально требова-

ния об их одновременной выплате нет). Если ежегодный оплачиваемый отпуск делится на части, выплата может быть произведена при предоставлении любой его части (хотя, как правило, производится при предоставлении наибольшей по длительности).

Выплата ежегодной материальной помощи не требует какого-либо обоснования причин такой выплаты. Не обязательно и требовать от служащего писать заявление на производство такой выплаты (однако и требование это сделать не противоречит закону).

Помимо ежегодной материальной помощи, гражданским служащим могут производиться и дополнительные выплаты материальной помощи в связи с какими-либо событиями (смерть близкого родственника; тяжелое заболевание родственника либо самого служащего; рождение ребенка и т. п.), если это установлено законодательством субъекта Российской Федерации и/или актами государственного органа. В таком случае выплата производится только по заявлению служащего с указанием причин.

Помимо общей модели расчета денежного содержания государственных гражданских служащих, согласно Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» по отдельным должностям гражданской службы может устанавливаться особый порядок оплаты труда гражданских служащих, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в срочном служебном контракте. К гражданским служащим, оплата труда которых производится

В ЛНР по сравнению с Запорожской областью наблюдается существенно больший разброс размера кратности поощрения: для разных должностей он меняется от 0,4 до 3,5, в то время как в Запорожской области — от 0,8 до 1,7.

в указанном особом порядке, не применяются условия оплаты труда, указанные выше.

Перечень должностей гражданской службы субъектов Российской Федерации, по которым может устанавливаться особый порядок оплаты труда, а также порядок установления оплаты труда гражданских служащих, утверждаются нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. В некоторых субъектах Российской Федерации существуют должности, по которым действует особый порядок оплаты труда, а также определены способы исчисления денежного содержания по ним (см., к примеру: Областной закон Новгородской области от 04.06.2019 № 423-ОЗ «Об утверждении перечня должностей государственной гражданской службы Новгородской области, замещаемых в органах государственной власти Новгородской области, по которым устанавливается особый порядок оплаты труда, и об утверждении порядка установления оплаты труда лиц, замещающих должности государственной гражданской службы Новгородской области в органах государственной власти Новгородской области, оплата труда которых производится в особом порядке»; Постановление губернатора Курской области от 19.03.2021 № 88-пг «Об утверждении перечня должностей государственной гражданской службы Курской области, по которым может устанавливаться особый порядок оплаты труда»; Указ главы ЧР от 14.07.2014 № 101 «Об утверждении перечня должностей государственной гражданской службы Чувашской Республики, по которым может устанавливаться особый порядок оплаты труда, и Порядка установления оплаты труда государственных

гражданских служащих Чувашской Республики, замещающих должности государственной гражданской службы Чувашской Республики, предусмотренные перечнем должностей государственной гражданской службы Чувашской Республики, по которым может устанавливаться особый порядок оплаты труда»; и др.).

Что же касается рассматриваемых в настоящей статье территорий, то законодательство ЛНР возможности перевода гражданского служащего на особый порядок оплаты труда не предусматривает. В Указе временно исполняющего обязанности губернатора Запорожской области «О денежном содержании государственных гражданских служащих Запорожской области, замещающих должности государственной гражданской службы Запорожской области» лишь говорится о том, что он не распространяется на гражданских служащих, для которых установлен особый порядок оплаты труда. И лишь в Законе ДНР «О государственной гражданской службе Донецкой Народной Республики» указывается, что по отдельным должностям гражданской службы может устанавливаться особый порядок оплаты труда гражданских служащих, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в срочном служебном контракте. При этом перечень должностей гражданской службы, по которым может устанавливаться особый порядок оплаты труда, а также порядок установления оплаты труда гражданских служащих, предусмотренный выше, утверждаются указом главы Донецкой Народной Республики. На момент подготовки настоящей статьи этот указ еще не был издан.

Если ежегодный оплачиваемый отпуск делится на части, выплата может быть произведена при предоставлении любой его части (хотя, как правило, производится при предоставлении наибольшей по длительности).

УДК 349.22

Особенности прекращения трудового договора с дистанционными работниками: правовое регулирование и практика применения

Features of termination of an employment contract with remote employees: legal regulation and practice of application

Чиканова Людмила Алексеевна,
д-р юрид. наук,
зав. отделом
законодательства
о труде и социальном
обеспечении,
Институт
законодательства
и сравнительного
правоведения
при Правительстве
Российской
Федерации
E-mail: dioryx@list.ru

В статье анализируется судебная практика по рассмотрению споров, связанных с прекращением трудового договора с дистанционными работниками по дополнительным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Анализируются также позиции ученых, высказанные ими по некоторым теоретическим вопросам, касающимся данной темы. Проведенный анализ позволил сделать вывод о том, что судебная практика, как правило, исходит из необходимости соблюдения принципа равенства и справедливости по отношению к работникам, исполняющим свою трудовую функцию дистанционно. Вместе с тем обращается внимание на то, что само правовое регулирование рассматриваемых отношений не всегда отвечает названному принципу.

Ключевые слова: дистанционный работник, трудовая функция, работодатель, работник, невзаимодействие, дисциплинарный проступок, судебная коллегия.

The article analyzes judicial practice on the consideration of disputes related to the termination of an employment contract with remote workers on additional grounds provided for by the Labor Code of the Russian Federation. The positions of scientists expressed on some theoretical issues related to this topic are also considered. The conducted research made it possible to conclude that judicial practice, as a rule, proceeds from the need to comply with the principle of equality and fairness in relation to employees performing their work functions remotely. At the same time, the article draws attention to the fact that the very legal regulation of the relations in question does not always correspond to the above principle.

Keywords: remote worker, labour function, employer, employee, non-interaction, disciplinary offense, judicial board.

Дистанционным работником в соответствии со ст. 312.1 Трудового кодекса РФ является работник, заключивший трудовой договор

или дополнительное соглашение к трудовому договору о выполнении трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. При этом выполнение данной трудовой функции и взаимодействие между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, должны осуществляться с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет и сетей связи общего пользования.

На работников, выполняющих трудовую функцию дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ или дополнительным соглашением к трудовому договору.

К числу таких особенностей относятся, в частности, дополнительные основания расторжения с дистанционным работником трудового договора.

Трудовой договор с дистанционным работником, помимо общих оснований, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

- если в период выполнения трудовой функции работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя;
- если работник изменил местность выполнения трудовой функ-

ции и это влечет невозможность исполнения работником обязанностей на прежних условиях (ст. 312.8).

Как свидетельствует судебная практика, трудовые споры возникают главным образом по поводу расторжения трудового договора с дистанционным работником в связи с его не взаимодействием с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд.

В качестве примера можно привести дело по иску Глушко А. А. к страховому публичному акционерному обществу «РЕСО-Гарантия» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.09.2019 № 5-КГ19-106).

Существо дела состояло в следующем.

ПРИМЕР

Глушко А. А. с 10 апреля 2006 г. состоял в трудовых отношениях со СПАО «РЕСО-Гарантия». С 2008 г. по предложению работодателя он исполнял трудовые обязанности дистанционно по месту своего проживания в Москве. Ему был предоставлен для работы удаленно доступ к рабочей системе СПАО «РЕСО-Гарантия» (Citrix), в которой он получал и выполнял рабочие задания. Все рабочие вопросы решались через корпоративную электронную почту. В 2015 г. он поменял место жительства, переехал в Сочи Краснодарского края и продолжал дистанционно исполнять свои трудовые обязанности по новому месту жительства, о чем уведомил

работодателя, который не возражал против изменения фактического места его работы. Приказом заместителя генерального директора по персоналу СПАО «РЕСО-Гарантия» от 9 апреля 2018 г. Глушко А. А. был уволен с работы по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации — однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул). Основанием для увольнения послужило отсутствие Глушко на своем рабочем месте в офисе, обозначенном в трудовом договоре.

Считая увольнение незаконным, Глушко А. А. 23 мая 2018 г. обратился в Пресненский районный суд г. Москвы с иском к СПАО «РЕСО-Гарантия» о признании увольнения незаконным и восстановлении его на работе в прежней должности.

В обоснование заявленных требований он ссылался на то, что по новому месту жительства в Сочи Краснодарского края, то есть вне места нахождения СПАО «РЕСО-Гарантия» и вне стационарного рабочего места, он продолжал исполнять свои трудовые обязанности. Несмотря на это, с ноября 2017 г. со стороны его непосредственного руководителя, а также со стороны отдела кадров СПАО «РЕСО-Гарантия» на него оказывалось давление с целью понуждения к расторжению трудового договора. В рабочей переписке неоднократно сообщалось о применении к нему мер дисциплинарного воздействия в виде устного предупреждения, выговора, запрашивались объяснительные по вопросу исполнения им своих трудовых обязанностей, однако фактически меры дисциплинарной ответственности к Глушко А. А. работодателем не применялись.

Представитель ответчика СПАО «РЕСО-Гарантия» в суде исковые требования не признал.

Решением Пресненского районного суда г. Москвы от 25 июля 2018 г. в удовлетворении исковых требований Глушко А. А. было отказано.

Отказывая в удовлетворении требований Глушко А. А. о признании его увольнения незаконным, суд исходил из того, что Глушко без уважительных причин отсутствовал на определенном в трудовом договоре рабочем месте, в центральном офисе общества в г. Москве, с 26 по 30 марта 2018 г. Это факт подтверждается соответствующими актами.

В связи с чем, по мнению суда, у ответчика были основания для увольнения Глушко А. А. по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул). Порядок применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения суд первой инстанции признал соблюденным, а дисциплинарное взыскание в виде увольнения — соразмерным совершенному им проступку. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 ноября 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Позиция ВС РФ

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ (далее Судебная коллегия ВС), куда Глушко обратился с кассационной жалобой, нашла жалобу подлежащей удовлетворению. Судебная коллегия признала решения судов первой и апелляционной инстанций незаконными, так как вынесены они

с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав (ст. 387 ГПК РФ).

Допущенные судами первой и апелляционной инстанций нарушения, по мнению Судебной коллегии ВС, выразились в следующем.

Отказывая в удовлетворении иска, суд первой инстанции исходил из того, что в трудовом договоре, заключенном между Глушко и ответчиком, не содержится условий о дистанционной работе, и истец не представил документов, подтверждающих выполнение им трудовой функции удаленно (дистанционно). Он не представил также доказательств, свидетельствующих о наличии каких-либо договоренностей с работодателем в отношении осуществления им работы вне места нахождения работодателя. Вместе с тем, как установила Судебная коллегия, в подтверждение своих требований Глушко представил в суд распоряжение общества от 15 апреля 2009 г. о согласовании его перевода на удаленную работу с сохранением должности и оклада. При этом в служебной записке было указано, что перевод Глушко осуществляется согласно программе оптимизации рабочих мест в центральном офисе, он обладает необходимыми навыками и опытом для работы удаленно и дал свое согласие на перевод на работу в таких условиях. Однако данные обстоятельства не были исследованы судом.

Что касается отсутствия в трудовом договоре с Глушко условия о выполнении трудовой функции дистанционно, по мнению Судебной коллегии ВС, в данном случае долж-

ны применяться правила ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным в случае фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Соответственно, говорится в определении Судебной коллегии ВС, следует считать заключенным и не оформленное в письменной форме соглашение сторон об изменении определенных сторонами условий трудового договора, если работник приступил к работе в таких измененных условиях с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Кроме того, Судебная коллегия ВС отметила, что неоформление работодателем в надлежащей форме изменений условий работы Глушко (перевод его на удаленную работу вне места нахождения работодателя), прежде всего, может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны работодателя по надлежащему оформлению отношений с работником.

Исходя из данной позиции Судебной коллегии ВС, следует вывод: если работник по согласованию с работодателем фактически приступил к работе дистанционно, то условие о выполнении трудовой функции дистанционно считается дополнительным условием заключенного трудового договора, несмотря на то что оно не оформлено письменно. Иначе говоря, согласованное с работодателем, но не оформленное в письменном виде условие о выполнении работы дистанционно, если работник приступил к работе на таком условии, должно признаваться обязательным для сторон

условием со всеми вытекающими из этого последствиями.

Данная позиция Судебной коллегии ВС представляется правомерной. Она должна найти отражение в Трудовом кодексе РФ и относиться не только к условию о выполнении трудовой функции дистанционно, но и к другим условиям, на которые работник согласился и фактически приступил к работе без соответствующего письменного оформления.

Изменение условия о выполнении работы дистанционно

Другой вопрос, который хотя напрямую и не поднимался в связи с рассмотрением данного трудового спора, но непосредственно связан с ним, — это вопрос об изменении местности выполнения трудовой функции дистанционно. Как уже отмечалось, изменение работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения им обязанностей на прежних условиях, является дополнительным основанием расторжения трудового договора с дистанционным работником по инициативе работодателя. Глушко, как следует из материалов дела, по собственной инициативе изменил местность выполнения трудовой функции, оповестив об этом работодателя, и продолжал выполнять свои трудовые обязанности дистанционно. Работодатель же, не ставя вопрос о правомерности такого поведения (переезд в другую местность), настаивал на том, чтобы работник продолжал работать в офисе по месту нахождения работодателя.

В этой связи возникает ряд вопросов как практического, так и теоретического характера. Во-пер-

вых, вправе ли одна из сторон трудового отношения по собственной инициативе изменить условие о дистанционном выполнении трудовой функции? Во-вторых, вправе ли работник, выполняющий работу дистанционно в определенной трудовым договором местности, изменить эту местность по собственной инициативе? И в-третьих, является ли условие о выполнении трудовой функции дистанционно видообразующим условием трудового договора?

Полагаем, что при ответе на первые два вопроса необходимо исходить из общих требований ст. 72 ТК РФ, в соответствии с которой изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключенному в письменной форме. Исключение составляют случаи, предусмотренные Трудовым кодексом (аналогичная позиция выражена в апелляционных определениях Саратовского областного суда от 8 августа 2019 г. по делу № 33-6240 и Московского городского суда от 4 апреля 2019 г. по делу № 33-14969/2019).

В связи с этим следует признать, что изменение условия о выполнении работы дистанционно, как общее правило, допускается только по соглашению сторон. Исключение составляют случаи, прямо предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в частности ст. 72.2, 74 и ч. 2 ст. 312.8. Часть 2 ст. 312.8 допускает возможность изменения по инициативе дистанционного работника условия о местности выполнения трудовой функции, но если это не препятствует исполнению работником обязанностей по трудовому

Изменение условия о выполнении работы дистанционно, как общее правило, допускается только по соглашению сторон.

договору на прежних условиях. Судя по материалам рассматриваемого трудового спора, переезд Глушко в Сочи не препятствовал ему выполнять возложенную на него трудовую функцию дистанционно в другой местности, и работодатель не высказал по этому поводу возражений, продолжая взаимодействовать с работником. В связи с этим, как справедливо отмечается в определении Судебной коллегии ВС, наложение на Глушко взыскания за отсутствие его на рабочем месте в офисе и увольнение на этом основании являются неправомерными.

Трудовой кодекс РФ называет трудовой договор, заключенный на определенный срок, срочным трудовым договором (ст. 58, 59).

Видообразующее условие трудового договора

Что касается вопроса о том, является ли условие о выполнении трудовой функции дистанционно видообразующим условием трудового договора аналогично условию о сроке трудового договора, необходимо отметить следующее. Под видообразующим условием трудового договора традиционно понимается условие о сроке трудового договора. Трудовой кодекс РФ называет трудовой договор, заключенный на определенный срок, *срочным трудовым договором* (ст. 58, 59). Его особенностью является то, что устанавливается оно только при заключении трудового договора, и оно не может быть изменено по инициативе одной из сторон или по их соглашению. Иная позиция высказана Т. Ю. Коршуновой, по мнению которой, условие о сроке трудового договора хотя и является видообразующим, но может быть изменено по соглашению сторон, равно как и другие условия, составляющие его содержание. Однако автор, высказывая такую позицию, не приводит каких-либо достаточно

убедительных обоснований (Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений. Журнал российского права. 2020. № 2. С. 118–119).

Трудовой кодекс ограничивает возможность заключения срочного трудового договора определенными условиями, в том числе и по соглашению сторон (ст. 58, 59), что в полной мере согласуется с положениями Рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982), предусматривающей гарантии против неограниченного использования при приеме на работу срочных трудовых договоров, ставящих работников в жесткую зависимость от работодателя.

В отличие от срока трудового договора, условие о выполнении трудовой функции дистанционно может быть предусмотрено в трудовом договоре как при его заключении, так и дополнительным соглашением к нему в течение срока действия трудового договора, в том числе с условием периодического чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте (ст. 312.1).

Это касается и других условий трудового договора, в частности о работе вахтовым методом, на дому и др.

Вместе с тем, в правовой литературе, в том числе учебной, иногда выделяют отдельные виды трудового договора в зависимости от наличия в них того или иного условия. Например, С. Ю. Головина пишет: «ТК РФ называет лишь один вид соглашения для оформления трудовых отношений — трудовой договор. Свобода выбора заключа-

ется лишь в возможности сторон договариваться о виде трудового договора — на неопределенный срок или срочный, о временной, сезонной работе, о работе по совместительству, на дому, о дистанционной работе. Виды трудовых договоров, в отличие от гражданско-правовых, различаются не по предмету (в качестве предмета договора всегда выступает трудовая функция), а по условиям договора (о сроке, способе организации труда) (Головина С. Ю. Использование частноправовых конструкций при кодификации российского трудового законодательства. Доступ. из СПС «КонсультантПлюс»). По мнению Н. А. Бриллиантовой, «трудовое законодательство предусматривает и признаки, классифицирующие трудовые договоры на отдельные виды. Такими признаками могут быть: срок договора, его специфическое содержание, форма договора, порядок заключения» (Трудовое право. Учебник под ред. О. В. Смирнова и И. О. Снигиревой. 4-е изд. М. С. 241).

По сути, все эти условия лишь конкретизируют место выполнения трудовой функции (рабочее место), способ ее выполнения или режим работы, что не делает такой трудовой договор видообразующим, в традиционном его понимании, да и особым видом вообще. При этом любой такой договор может быть срочным договором или заключенным на неопределенный срок. В этой связи следует согласиться с позицией С. А. Саурина, по мнению которого правильнее рассматривать не виды трудового договора, а особенности трудового договора с отдельными категориями работников и конкретные специальные правовые нормы (Саурин С. А. Отдельные направле-

ния совершенствования правового регулирования дистанционной работы в России. Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 1 (СПС КонсультантПлюс).

Как справедливо отмечает Ю. П. Орловский, действующее законодательство предусматривает два вида трудового договора: трудовой договор на неопределенный срок и срочный трудовой договор (Орловский Ю. П. Трудовое право. Учебник для академического бакалавриата. М. 2014. С. 323). В этой связи представляется некорректным использование в правовой литературе и на практике термина «дистанционный трудовой договор», «трудовой договор о дистанционной работе» (Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений. Журнал российского права. 2020. № 2).

Трудовой договор согласно ст. 56 Трудового кодекса — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя. При этом не имеют значения условия, на которых выполняется трудовая функция. Иначе говоря, трудовой договор — это всегда договор о выполнении определенной трудовой функции на условиях, им предусмотренных, например дистанционно, о работе по совместительству, на дому и пр. Не случайно законодатель, используя в ст. 312.1 ТК РФ термин «дистанционная работа», одновременно поясняет, что дистанционная

Виды трудовых договоров, в отличие от гражданско-правовых, различаются не по предмету договора всегда выступает трудовая функция), а по условиям договора.

Действующее законодательство предусматривает два вида трудового договора: трудовой договор на неопределенный срок и срочный трудовой договор.

работа — это выполнение трудовой функции дистанционно.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

- само по себе условие трудового договора о месте выполнения работы вне местности нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения не является видообразующим условием трудового договора, влекущем за собой такие правовые последствия, как невозможность перевода работника на постоянную работу в офис, и наоборот, по соглашению сторон или на основании норм ст. 74 ТК РФ в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- условие о дистанционном выполнении трудовой функции, как и любое другое условие, может быть включено в трудовой договор как при его заключении, так и в течение срока действия договора, а также видоизменено либо исключено из него;

- условие трудового договора о конкретизации рабочего места, режима работы или способа выполнения трудовой функции не делает такой трудовой договор видообразующим, равно как и особым видом трудового договора.

Споры, связанные с предоставлением дистанционным работникам при увольнении гарантий и компенсаций

В числе трудовых споров с участием дистанционных работников следует выделить споры, связанные с предоставлением им при увольнении гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

В качестве примера можно привести дело по иску Никифоровой-Камоцкой Д. В. к ИП Дорофеевой Д. Ю. о восстановлении на работе (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 21.03.2022 № 4-КГ21-54-К1).

Существо спора состояло в следующем.

ПРИМЕР

Никифорова-Камоцкая Д. В. состояла в трудовых отношениях с ИП Дорофеевой Д. Ю. (далее — работодатель). На основании дополнительного соглашения к трудовому договору от 3 августа 2017 г. она была переведена на должность полевого супервайзера в режиме удаленной работы. В связи со снижением достаточных объемов работы у работодателя, на которой Никифорова-Камоцкая Д. В. была занята дистанционно, ей была предложена другая работа, на которую она не согласилась и поэтому была уволена по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (по соглашению сторон). Сам факт увольнения по инициативе работодателя Никифоровой-Камоцкой Д. В. не оспаривался. Однако она выразила несогласие с основанием расторжения трудового договора и размером предложенной ей денежной компенсации при увольнении, в связи с чем обратилась в суд.

Каширский городской суд Московской области, рассмотрев 9 сентября 2020 г. заявление Никифоровой-Камоцкой Д. В., пришел к выводу о правомерности ее увольнения по основанию, указанному работодателем в трудовом договоре и приказе об увольнении (на момент увольнения Никифоровой-Камоцкой Д. В., 6 июля 2020 г., особенности прекращения трудового договора о

дистанционной работе регламентировались ст. 312.5 в редакции Федерального закона от 05.04.2013 № 60-ФЗ, предусматривающей увольнение работника «по основаниям, предусмотренным трудовым договором». Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» в гл. 49.1 введена новая ст. 312.8, в которой из числа дополнительных оснований прекращения трудового договора такое основание исключено).

При обосновании принятого решения суд исходил из того, что факт существенного снижения объемов работы у работодателя, на которой была занята Никифорова-Камоцкая Д. В., нашел подтверждение. Было установлено, что она ознакомлена со всеми условиями трудового договора, в том числе и с дополнительными основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а также с уведомлением о предстоящем увольнении, и отказалась от предложенной работодателем другой работы.

Суд апелляционной инстанции, рассмотревший данное дело, согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, отклонив доводы апелляционной жалобы Никифоровой-Камоцкой Д. В. о нарушении срока уведомления ее о предстоящем увольнении по инициативе работодателя и о непредоставлении ей гарантий при увольнении, установленных ст. 178, 180 Трудового кодекса РФ. По мнению суда апелляционной инстанции, ст. 178, 180 ТК РФ в данном случае не подлежат применению, поскольку гл. 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников» не

предусматривают специальных сроков предупреждения работника о предстоящем увольнении и предоставления гарантий при увольнении в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата. Трудовой договор с Никифоровой-Камоцкой Д. В. и дополнительное соглашение к нему также не предусматривали предоставления указанных гарантий.

Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции признала выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации (далее — Судебная коллегия ВС), куда Никифорова-Камоцкая Д. В. обратилась с жалобой, посчитала, что выводы судебных инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, и сделаны они с существенным нарушением процессуальных норм.

Как отмечается в определении Судебной коллегии ВС, разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Никифоровой-Камоцкой Д. В. о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, суд первой инстанции сослался на нормы ТК РФ об особенностях регулирования труда дистанционных работников. При этом он исходил из того, что трудовой договор о дистанционной работе был заключен Никифоровой-Камоцкой Д. В. добровольно, она была ознакомлена со всеми условиями трудового договора, в том числе с дополнительными основаниями

расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Вместе с тем, как отмечается в определении Судебной коллегии ВС, на работников, заключивших с работодателем трудовой договор о дистанционной работе, в силу принципа равенства прав и возможностей работников распространяются положения ТК РФ о порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя, устанавливающие обязанность работодателя предоставить увольняемым работникам соответствующие гарантии и компенсации.

Судами первой и апелляционной инстанций, говорится в определении Судебной коллегии ВС, не учтено, что основанием для расторжения трудового договора о дистанционной работе с Никифоровой-Камоцкой Д. В. явилось отсутствие у работодателя достаточных объемов работы и невозможность в связи с этим исполнения ею трудовой функции, определенной трудовым договором о дистанционной работе. В такой ситуации с учетом принципа равенства прав и возможностей работников и недопустимости дискриминации при реализации трудовых прав работников, осуществляющих трудовую функцию дистанционно, на работодателя возложена обязанность предоставлять таким работникам те же гарантии и компенсации, что и работникам, выполняющим трудовые обязанности по месту нахождения работодателя. Право таких работников на предоставление гарантий и компенсаций при увольнении по инициативе работодателя не может быть ограничено, в том числе условиями трудового договора о дистанционной работе, по сравнению с работниками, вы-

полняющими трудовую функцию по месту нахождения работодателя.

Судебная коллегия ВС обратила внимание также, что в соответствии с п. 6.1 Трудового договора с Никифоровой-Камоцкой Д. В. на период его действия на работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами.

Следовательно, на Никифорову-Камоцкую Д. В. как на дистанционного работника распространяются нормы Трудового кодекса Российской Федерации о порядке расторжения трудового договора при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, установленные ст. 178–180 ТК РФ. Предоставление таких гарантий является обязанностью работодателя.

Позиция ВС РФ

Ввиду изложенного Судебная коллегия ВС признала выводы судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований Никифоровой-Камоцкой Д. В. о неправомерности ее увольнения на основании п. 10.2 трудового договора о дистанционной работе, не отвечающими требованиям закона. Эти выводы сделаны судами первой и апелляционной инстанций без учета норм трудового законодательства об обязанности работодателя предоставлять увольняемому дистанционному работнику гарантии и компенсации при увольнении по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законом.

Позиция Судебной коллегии ВС представляется обоснованной. Даже в условиях ранее действовавшей нормы, предусматривающей возможность увольнения по основаниям, предусмотренным трудовым договором, решения судебных инстанций, признавших увольнение Никифоровой-Камоцкой Д. В. по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ правомерным, нельзя считать обоснованными. Фактически в рассматриваемой ситуации увольнение было обусловлено снижением достаточных объемов работы у работодателя, т. е., по сути, в связи сокращением штата работников, а такое основание увольнения предусмотрено п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При увольнении по данному основанию работник имеет право на гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

Как справедливо отмечено в определении Судебной коллегии ВС, в такой ситуации работник, осуществляющий трудовую функцию дистанционно, оказывается в одинаковом положении с работником, должность которого подлежит сокращению, и выполняющим трудовую функцию по месту нахождения работодателя, поскольку и для того и для другого работника в равной мере утрачивается возможность продолжения работы по причинам, не связанным с их личным волеизъявлением, поскольку это вызвано такими изменениями в сфере деятельности работодателя, которые исключают дальнейшее выполнение этими работниками прежней работы по причине ее отсутствия.

В качестве другого примера трудового спора, связанного с предоставлением гарантий дистанционным работникам при увольнении, можно привести дело, рассмотрен-

ное Тушинским районным судом г. Москвы по иску Бибиковой Т. В. к ООО «АйПи Кодекс» [решение Тушинского районного суда г. Москвы от 23 августа 2022 г. (УИД 77RS0029-02-007358-23). Ответчиком не обжаловалось.].

Существо спора состояло в следующем.

ПРИМЕР

Бибикова Т. В. работала в ООО «АйПи Кодекс» в должности юриста управления претензионно-судебной работы. В соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору от 15.10.2021 ей был установлен дистанционный режим работы, согласно которому она самостоятельно обеспечивает наличие персонального компьютера или ноутбука, иного оборудования, технические характеристики которого позволяют использовать необходимые для выполнения рабочих функций программы и программное обеспечение, а работодатель обязался обеспечить ей удаленный доступ к его учетной записи, необходимым программам и электронным ресурсам работодателя, с использованием которых она должна выполнять свою трудовую функцию.

31.01.2022 Бибиковой Т. В. было предложено уволиться до 01.03.2022 по собственному желанию, с чем она не согласилась и продолжала работать. С 07.02.2022 доступ к ее рабочей электронной почте был заблокирован. Приказом ООО «АйПи Кодекс» от 04.04.2022 она была уволена за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей — невзаимодействие с работодателем без уважительной причины по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции на протяжении

более двух рабочих дней со дня поступления соответствующего запроса работодателя. Не согласившись с увольнением, Бибикова Т. В. обратилась в суд.

В исковом заявлении она указала, что не имела возможности взаимодействовать с работодателем, поскольку последний заблокировал ее доступ к рабочей электронной почте. Также указала на то, что ответчиком при ее увольнении не принято во внимание, что она одинокая мать, воспитывающая ребенка до 14 лет.

Ответчик в судебном заседании заявил, что основанием для издания приказа послужил акт о нарушении трудовой дисциплины Бибиковой Т. В. от 30.03.2022.

Нарушение выразилось в том, что 26.03.2022 в адрес Бибиковой Т. В. по электронной почте было направлено поручение подготовить возражения на отзыв по делу № А40-1232/2022 в срок до конца рабочего дня 28.03.2022. Однако поручение было оставлено ею без исполнения, а на связь Бибикова Т. В. не вышла.

По мнению ответчика, при таких обстоятельствах работодатель вправе был применить ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ, предусматривающую возможность расторгнуть трудовой договор с работником в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя. При этом работодатель рассматривал это нарушение как однократное грубое, предусмотренное ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

То обстоятельство, что Бибикова Т. В. является одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по мнению ответчика, не может быть принято во внимание, так как истец ни при трудоустройстве, ни при увольнении не доводила до работодателя информацию о том, что она одна воспитывает сына в возрасте до 14 лет.

Исследовав материалы дела, суд пришел к следующим выводам.

Доводы ответчика о том, что истец ни при трудоустройстве, ни при увольнении не доводила до работодателя информацию о том, что она одна воспитывает сына в возрасте до 14 лет, не могут быть приняты во внимание, так как при трудоустройстве работодатель имел возможность установить личность работника, а также получить необходимые сведения о составе семьи истца, наличии льгот и иной информации. Судом отмечено также, что в данном случае обязанность соблюдения установленных трудовым законодательством гарантий прав работника, в том числе предусмотренных ст. 261 ТК РФ, в полной мере возлагается на работодателя, который не был лишен возможности выяснить семейное положение истца с целью решения вопроса о наличии или отсутствии гарантий, предусмотренных указанной статьей. Ответчиком это сделано не было. Каких-либо относимых и допустимых доказательств того, что истец скрыла от работодателя данные о составе ее семьи, о наличии обстоятельств, препятствующих увольнению сотрудника, суду ответчиком представлено не было. При этом ответчиком не оспаривалось, что при трудоустройстве истцом в числе прочих документов предоставлялся

Часть 4 ст. 261 ТК РФ прямо предусматривает, что расторжение трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по инициативе работодателя не допускается.

паспорт, при этом в паспорте истца имеются сведения о наличии у нее малолетнего ребенка.

Поскольку в судебном заседании было установлено нарушение работодателем при увольнении Бибиковой Т.В. запрета на увольнение, установленного ст. 261 ТК РФ, ее увольнение было признано незаконным.

Правомерность принятого судом решения с точки зрения действующего правового регулирования не вызывает возражений. Часть 4 ст. 261 ТК РФ прямо предусматривает, что расторжение трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по инициативе работодателя не допускается.

Однако вызывает вопросы само такое правовое регулирование. В соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

Вместе с тем ч. 4 ст. 261 ТК РФ, запрещая увольнение по инициативе работодателя указанных в ней

лиц, в том числе одиноких женщин, воспитывающих малолетних детей, содержит ряд исключений из этого правила. В частности, одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до четырнадцати лет, может быть уволена по инициативе работодателя по следующим основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 81 ТК: ликвидация организации, индивидуального предпринимателя (п. 1); неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5); однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6); совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7); совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8); представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11); а также в случае применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336). Данный перечень оснований является исчерпывающим. При этом применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, не допускается.

Как видно из приведенного перечня исключений, в их число не входит невзаимодействие дистанционного работника без уважительной причины с работодателем по вопро-

Часть 4 ст. 261 ТК РФ, запрещая увольнение по инициативе работодателя указанных в ней лиц, в том числе одиноких женщин, воспитывающих малолетних детей, содержит ряд исключений из этого правила.

сам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса (ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ).

Таким образом, хотя данное нарушение и является основанием для увольнения работника, выполняющего трудовую функцию дистанционно, оно не относится к дисциплинарным взысканиям, исчерпывающий перечень которых установлен ст. 192 ТК, в том числе не является прогулом, под которым понимается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК). Не отнесено оно и к числу других грубых нарушений трудовых обязанностей, за однократное совершение которых работник может быть уволен в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Таким образом, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, а равно как и другие лица, перечисленные в ч. 4 ст. 261 ТК РФ, и работающие в рамках «традиционного» трудового право-

отношения, находятся в неравном положении с такими же лицами, работающими дистанционно. Вряд ли такое правовое регулирование можно признать соответствующим принципу равенства и справедливости и стимулировать работодателя к более широкому применению дистанционного режима работы, и в первую очередь в отношении женщин, имеющих малолетних детей.

Библиографический список

1. Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. — 2020. — № 2.
2. Головина С. Ю. Использование частноправовых конструкций при кодификации российского трудового законодательства // СПС «КонсультантПлюс».
3. Бриллиантова Н. А. Отдельные виды трудовых договоров. Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова и И. О. Снигиревой. — 4-е изд. — М., 2009.
4. Саурин С. А. Отдельные направления совершенствования правового регулирования дистанционной работы в России // Трудовое право в России и за рубежом. — 2022. — № 1.
5. Орловский Ю. П. Трудовое право. Учебник для академического бакалавриата. — М., 2014.

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ:
телефон: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).
E-mail: podpiska@panor.ru www.panor.ru

УДК 349.2

Обстоятельства угрозы жизни и здоровью работников в трудовом праве России: понятие и юридическое значение

Circumstances of threats to life and health of workers in the labor law of Russia: concept and legal significance

Абалдуев Владимир Александрович,
канд. юрид. наук,
доцент, профессор
кафедры трудового
права,
ФГБОУ ВО
«Саратовская
государственная
юридическая
академия»
410056, г. Саратов,
ул. Вольская, д. 1
E-mail: abalduev.v@
yandex.ru

Статья посвящена уяснению роли обстоятельств угрозы жизни и здоровью в правовой системе России и непосредственно в отрасли трудового права. Обосновано значение угрозы жизни и здоровью в деятельности органов государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и при применении ответственности за нарушения правил оплаты труда. Критически оцениваются документы Роструда, раскрывающие понятие угрозы жизни и здоровью посредством перечня возможных нарушений закона. В целях устранения неопределенности в понимании рассматриваемых обстоятельств предложен проект универсального определения угрозы жизни и здоровью работников в нормах Трудового кодекса РФ.

Ключевые слова: угроза жизни и здоровью, защита трудовых прав, надзор в сфере труда, ответственность, Роструд, государственная инспекция труда, Трудовой кодекс РФ.

The article is devoted to understanding the role of the circumstances of the threat to life and health in the legal system of Russia and directly in the field of labor law. The significance of the threat to life and health in the activities of state supervision over compliance with labor legislation and in the application of liability for violations of the rules of remuneration is substantiated. The Rostrud documents are critically assessed, revealing the concept of a threat to life and health through a list of possible violations of the law. In order to eliminate uncertainty in understanding the circumstances under consideration, a draft universal definition of a threat to the life and health of workers in the norms of the Labor Code of the Russian Federation is proposed.

Keywords: threat to life and health, protection of labor rights, labor supervision, responsibility, Rostrud, state labor inspectorate, Labor Code of the Russian Federation.

Постановка проблемы и ее актуальность

Фактические обстоятельства, именуемые как «угроза жизни и здоровью», «создание условий причинения вреда жизни и здоровью»,

имеют принципиально важное значение не только в отрасли трудового права, но и в большинстве других отраслей и в самых разных институтах правовой системы России. Все сферы их правового ис-

В трудовом праве понятие «угроза жизни и здоровью работника» наиболее тесно и широко связано с обеспечением безопасности условий труда.

пользования, полагаем, невозможно исчерпывающе определить. Такие обстоятельства в различном качестве¹ легализованы, имеют значение и широкий спектр применения в отношениях, регулируемых нормами административного, гражданского, экологического, уголовного, уголовно-процессуального, уголовно-исполнительного права, в семейном и медицинском законодательстве, в правилах промышленной и транспортной безопасности, в сферах оперативно-розыскной деятельности и обязательного страхования отдельных категорий государственных служащих, медицинских и иных работников. Этот перечень объективно отражает области, где безопасность жизни и здоровья напрямую является целью и объектом законодательного и иного нормативного регулирования.

Несмотря на широчайшую сферу применения термина «угроза жизни и здоровью», совершенно особое значение такого рода обстоятельств во множестве предусмотренных законом случаев, они до настоящего времени так и не получили определения ни в одном нормативном источнике правовой системы России. Поэтому наличие такой угрозы, образующие ее признаки — это всегда усмотрение органов государственного надзора, прокуратуры РФ и суда, а также любого иного правоприменителя. Не решают проблемы и присутствующие в трудовом праве ненормативные разъяснения федеральных органов управления, которые спорны по кругу учитываемых

ситуаций, не носят универсального характера для всех видов отношений в сфере труда, а также не всегда корректно понимаются и используются на практике.

Экспертная оценка роли обстоятельств угрозы и жизни в трудовом праве России

В трудовом праве понятие «угроза жизни и здоровью работника» наиболее тесно и широко связано с обеспечением безопасности условий труда. Но не ограничивается только этим направлением регулирования труда работников. Оно также определяет основные начала трудового права, права и обязанности сторон в рамках иных институтов отрасли, полномочия и порядок деятельности органов государственного надзора в сфере труда, других органов и организаций, управляющих трудом, осуществляющих его защиту, применяющих юридическую ответственность за правонарушения и преступления, связанные с применением трудового законодательства [постановление Верховного Суда РФ от 01.07.2022 № 83-АД22-5-К1 (по делу о применении ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ)].

Роль фактов угрозы жизни и здоровья в системе правового регулирования труда и защиты прав работников ясно обозначена в нормах Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ). Анализ только указанных в ТК РФ случаев позволяет сделать вывод о необходимости формально-

¹ Обстоятельства угрозы жизни и здоровью в правовой системе РФ признаются основанием возникновения и существования правоотношений, они являются условием проведения контрольно-надзорных мероприятий, определяют вид, порядок применения и размер ответственности, требуют совершения определенных действий или отказа о них, порождают право на льготы, гарантии, меры социально-правовой поддержки и обеспечивают особую защиту личности, включая создание системы безопасности труда работников и иных категорий трудящихся, а также служат иным целям правоприменения.

го определения этих обстоятельств в трудовом праве России.

ТК РФ в настоящее время использует две формулировки интересующего нас понятия: «угроза жизни и здоровью работников» и «непосредственная угроза жизни и здоровью работников» (ст. 4, 370, 379). Это считаем недостатком юридической техники исполнения закона. Понятно, что угроза жизни и здоровью в любом случае может быть только непосредственной, в противном случае она как таковая отсутствует. Кроме того, закон не разграничивает правовые последствия потенциальной и непосредственной угрозы жизни и здоровью, а также не устанавливает признаков разграничения возможной и фактической угрозы в трудовых отношениях. В этой связи считаем, что слово «непосредственная» является в данном случае излишним, оно неоправданно разделяет идентичные по своей сути обстоятельства и должно быть исключено во всех случаях, где в законе говорится об угрозе жизни и здоровью работников.

Обстоятельства угрозы жизни и здоровью предусмотрены в ТК РФ как:

- элемент или один из признаков запрещенного в России принудительного труда (ч. 3 ст. 4);
- один из разрешенных законом случаев передачи персональных данных работников третьей стороне без их письменного согласия (ч. 1 ст. 88);
- основание привлечения к сверхурочной работе без письменного согласия работников (ч. 2 ст. 99);

- признак, определяющий одно из основных понятий института охраны труда — опасность (ч. 6 ст. 209)²;

- обязанность работодателя приостанавливать производство работ, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы (ч. 3 ст. 214);

- обязанность работника приостанавливать производство работ, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы (ч. 1 ст. 215);

- обязанность работодателя отстранять от подземной работы в случае несоблюдения работником установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ требований безопасности при проведении подземных работ, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу жизни и здоровью людей (ч. 1 ст. 330.4);

- право органов профессионального союза предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников (ч. 6 ст. 370);

- право работника в порядке самозащиты отказаться от выполнения работы, которая угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 379).

Кроме ТК РФ, эти обстоятельства предусмотрены многими другими правовыми актами. Угроза жизни

² Опасность в данном случае (ст. 209 ТК РФ) определяется как «потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности». Такое исполнение закона не является удачным, поскольку одно основное понятие охраны труда определяется с использованием другого, не имеющего однозначного понимания в отрасли трудового права.

Плановые проверки соблюдения работодателями трудового законодательства органами Государственной инспекции труда в 2022 и 2023 гг. запрещены.

и здоровью мотивируют и правила работы в особых температурных режимах окружающего воздуха [1, с. 80, 81]. Факты угрозы жизни и здоровью работников подлежат учету и предупреждению в комплексе мероприятий, образующем систему управления охраной труда в организации (у работодателя). Этого требуют ст. 218 ТК РФ и приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда». Риски, связанные с угрозой жизни и здоровью работников, идентифицируются с учетом приказа Минтруда России от 31.01.2022 № 36 «Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей».

Обстоятельств угрозы жизни и здоровью работника, как хорошо известно, имеют принципиально важное значение в практике государственного надзора в сфере труда.

Как известно, плановые проверки соблюдения работодателями трудового законодательства органами Государственной инспекции труда в 2022 и 2023 гг. запрещены. Однако Постановлением Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 (ред. от 10.03.2023) «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» разрешено проведение по согласованию с органами прокуратуры РФ государственного контроля (надзора) при **непосредственной**

угрозе **причинения** вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан, а также по фактам причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан³. Под это исключение попадают и случаи угрозы жизни и здоровья работников. При наличии таковых надзорный орган вправе провести внеплановое проверочное мероприятие. В этих отношениях понятие угрозы имеет значение юридического факта, порождающего правоотношение по осуществлению государственной надзорной деятельности.

Понятно, что для организации такой деятельности и признания ее законной, так же как и для указанных в ТК РФ случаев применения норм трудового права, важно точно знать, какие именно обстоятельства являются угрожающими жизни и здоровью работников.

Поскольку в действующем законодательстве, да и в материалах судебной практики нет однозначных позиций на этот счет, эти обстоятельства разъяснялись приказами Роструда и консультационными материалами подведомственных ему инспекций труда в субъектах РФ. Важно отметить, что приведенные ниже документы Роструда и территориальных органов государственной инспекции труда (далее — ГИТ) не определяли понятие, признаки угрозы жизни и здоровья работников, они пытались решить эту проблему путем формального перечисления фактов нарушений норм трудового законодательства, которые, по их мнению, образуют

³ Заметим, что такая формулировка еще больше усложняет деятельность органов государственной инспекции труда, которым при согласовании проверочного мероприятия с прокуратурой необходимо доказать, что угроза является непосредственной, а также что возможный вред здоровью может быть тяжким. При этом правовые ориентиры и по тому, и по другому условию объективно отсутствуют. Как показывает опыт, инспекторы труда вынуждены при этом мотивировать угрозу примерами судебной практики, которая в этой части также неоднозначна.



состав угрозы жизни и здоровью работников.

Первый вариант такого понимания угрозы жизни и здоровью работника обозначен приказом Роструда от 24.01.2011 № 14 «Об утверждении Методических рекомендаций по применению должностными лицами Роструда и его территориальных органов положений Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля"»... На этой ненормативной основе в масштабах страны сформировалась устойчивая практика, когда согласно ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение правил оплаты труда ГИТ стала применять исключительно предупреждение практически было исключено), поскольку согласно п. 5.3 этих Методических рекомендаций к нарушениям, угрожающим здоровью граждан, были отнесены и случаи невыплаты зарплаты. Даже если срок задержки и размеры не-

выплаты были минимальными, работодатель не мог избежать штрафа. Согласно позиции надзорного ведомства, любая задержка заработка причиняет имущественный ущерб, является угрозой жизни и здоровью людей, поэтому согласно ч. 3.5 ст. 4.1 КоАП РФ предупреждения быть не должно.

Некорректность такого понимания и основанной на нем практики была в том, что Методические рекомендации Роструда 2011 г. разъясняли и обосновывали не выбор наказания, а то, что невыплата заработка является **основанием для внеплановой проверки** соблюдения обязательных требований трудового законодательства.

Аналогичный подход разъяснения понятия «угроза жизни и здоровью работников» путем указания фактов, которые подходят под это понимание, приведен в письме Государственной инспекции труда в Московской области в 2017 г. «О правоприменительной практике» (материал направлен письмом Государственной инспекцией труда в Московской области от 28.07.2017.

Согласно позиции надзорного ведомства, любая задержка заработка причиняет имущественный ущерб, является угрозой жизни и здоровью людей, поэтому согласно ч. 3.5 ст. 4.1 КоАП РФ предупреждения быть не должно.

Действующими пока остаются Методические рекомендации Роструда 2011 г.

В настоящее время не доступен, в том числе и в сети Интернет).

Следующий ненормативный пример расшифровки обстоятельств угрозы жизни и здоровью работников содержится в приказе Роструда от 13.06.2019 № 160 (ред. от 22.04.2020) «Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». Пункт 91 Регламента предусматривал, что возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников может быть обусловлено следующими фактами:

- невыплатой работникам заработной платы, ее отдельных составных частей;
- непредставлением оплачиваемых отпусков;
- нарушением режима труда и отдыха;
- уклонением от оформления трудовых отношений или их ненадлежащим оформлением;
- необеспечением работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- допуском к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения, инструктажей, стажировки на рабочем месте, медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;
- отсутствием системы управления охраной труда или ее ненадлежащим функционированием;
- непроведением специальной оценки условий труда;
- непредставлением, нарушении порядка представления гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных или опасных условиях

труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Данный Регламент не является нормативным актом, регламентирующим трудовые и какие-либо иные отношения, кроме организации деятельности самого надзорного органа. Кроме того, этот документ в настоящее время признан утратившим силу приказом Роструда от 27.10.2021 № 329 «О признании утратившими силу нормативных правовых актов Федеральной службы по труду и занятости в связи с принятием Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"». Действующими пока остаются Методические рекомендации Роструда 2011 г., о которых в процессе реформирования института охраны труда, похоже, просто забыли.

Но нас в данном случае интересует другое: насколько оправдан такой вариант понимания угрозы жизни и здоровью. При таком подходе совершенно не понятно, почему Роструд ограничился только указанными выше фактами... можно было пойти дальше и признать угрозой жизни и здоровью любое несоблюдение работодателем норм об охране труда, рабочего времени и времени отдыха, применения труда женщин, инвалидов и подростков, т.е. норм охраны труда в широком отраслевом понимании [2].

В литературе предлагалось признать такой угрозой даже факты, которые прямо не предусмотрены нормами трудового права. Речь идет о фактах домогательств на работе, являющихся риском угрозы психическому здоровью работника [3, с. 634].

Представленная выше концепция Роструда определять фундаментальное понятие «угроза жизни и здоровью работников» посредством простого перечисления вероятных

нарушений трудового законодательства имеет ряд принципиальных недостатков:

Во-первых, выбор обстоятельств носит субъективный характер, его границы не могут быть ясно определены, поскольку Роструд волен как угодно по своему усмотрению включать в перечень таких обстоятельств какие угодно ситуации, в том числе и нарушения сроков оплаты труда, никак не связанные с обеспечением безопасности труда.

Во-вторых, данное понимание формулируется органом, не имеющим нормотворческих полномочий, т. е. не имеет статуса нормативного акта, обязательного к применению.

Остается последний вопрос — нужно ли вообще законодательно устанавливать понятие угрозы жизни и здоровью работников в трудовом праве. В этом смысле интересен вывод МВД России, которое также работает с этими фактами, но считает, что дефиниция «угроза жизни и здоровью» определяется в зависимости от фактических обстоятельств конкретного судебного дела и с учетом его толкования в правоприменительной практике, поэтому данный термин «имеет устоявшееся значение и не нуждается в дополнительном нормативном уточнении».

С таким выводом применительно к отрасли трудового права однозначно нельзя согласиться. Показанная нами роль исследуемой категории в трудовом праве, в сфере надзорной деятельности и правосудия, невозможность в каждом конкретном случае объективно оценить наличие или отсутствие угрозы убеждают в необходимости законодательного универсального определения понятия «угроза жизни и здоровью работника» в сфере применения труда работников.

Это может быть сделано с учетом понятийного аппарата Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». Предлагаем предусмотреть в ст. 209 ТК РФ следующее формальное определение интересующего нас понятия: «**Угроза жизни и здоровью работника**, применительно к отношениям, регулируемым нормами настоящего Кодекса, — это состояние производственной среды, условий труда, которые не позволяют обеспечить безопасность труда работника и влекут (могут повлечь) вред состоянию физического, психического благополучия человека, наступление заболевания, иного нарушения функций органов и систем организма либо причинение смерти».

При таком общем понимании не требуется определять угрозу жизни и здоровью работников посредством тех или иных фактов нарушения законодательства об охране труда. Это понимание в равной степени пригодно для использования не только в сфере трудового права, но и в отношениях, основанных на иных организационно-правовых формах несамостоятельного труда.

Библиографический список

1. *Минеев К.* Будет ли узаконена фиеста в России? // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2011. — № 7. — С. 80–81.
2. *Голощанов С. А.* Правовые вопросы охраны труда в СССР. — М., 1982.
3. *Головина С. Ю., Сыченко Е. В., Войтковская И. В.* Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2021. — № 3. — С. 634.

УДК 349.22

Отдельные проблемы правового регулирования и защиты социально-обеспечительных прав работников в странах Евразийского экономического союза

Problems of protecting social security rights in countries Eurasian Economic Union: individual aspects

Гусев Алексей Юрьевич,

доцент, канд. юрид. наук, доцент кафедры международного права, Дипломатическая академия МИД РФ
E-mail: agusev@hse.ru, judgegusev@mail.ru

Вступление работника в трудовые отношения и осуществление трудовой деятельности связаны с приобретением работником страхового и трудового стажа, в том числе специального трудового стажа, приобретение которых становится затем основанием для возникновения социально-обеспечительных прав, в частности права на пенсию, пособие, социальную помощь, социальные услуги. Граждане РФ осуществляют трудовую деятельность в странах постсоветского пространства, в частности в Республике Беларусь, Армении, Казахстане, либо Киргизии, являющихся членами Евразийского экономического союза — международной организации региональной экономической интеграции, обладающей международной правосубъектностью. Исследование проблем применения норм социально-обеспечительного законодательства как союзных, так и национальных юрисдикционных органов стран ЕАЭС в процессе разрешения социально-обеспечительных споров позволяет выявлять коллизии, дефекты данного законодательства, ставить вопрос об оптимизации законов на уровне как международной организации, так и законодательства государств, входящих в данную организацию.

Ключевые слова: ЕАЭС, страховой и трудовой стаж, суд, защита социально-обеспечительных прав.

The entry of an employee into an employment relationship and the exercise of labor activity is associated with the acquisition by the employee of insurance and work experience, including special work experience, the acquisition of which then becomes the basis for the emergence of social security rights, in particular, the right to a pension, an allowance, social assistance, social services. Citizens of the Russian Federation work in the post-Soviet countries, in particular, in the Republic of Belarus, Armenia, Kazakhstan, or Kyrgyzstan, which

are members of the Eurasian Economic Union, an international organization of regional economic integration with international legal personality. The study of the problems of the application of the norms of social security legislation of both the Union and national jurisdictional bodies of the EAEU countries in the process of resolving social security disputes, allows us to identify conflicts, defects of this legislation, raise the question of optimizing laws, both on at the level of an international organization, as well as the legislation of the states that are members of this organization.

Keywords: EAEU, insurance and work experience, court, protection of social security rights.

Согласно ст. 2 ТК РФ, к задачам трудового законодательства относится правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе по обязательному социальному страхованию.

Вступление работника в трудовые отношения и осуществление трудовой деятельности связаны с приобретением работником страхового и трудового стажа, в том числе специального трудового стажа, приобретение которых становится затем основанием для возникновения социально-обеспечительных прав [1], в частности права на пенсию, пособие, социальную помощь, социальные услуги.

Граждане РФ осуществляют трудовую деятельность в странах постсоветского пространства, в частности в Республике Беларусь, Армении, Казахстане либо Киргизии. Данные государства являются членами Евразийского экономического союза, международной организации региональной экономической интеграции, обладающей международной правосубъектностью.

Правовая база

Правовой основой создания и регулирования деятельности Евразийского экономического союза является Договор о Евразийском экономическом союзе, который был подписан 29 мая 2014 г. Президентом Республики Беларусь, Республикой Казахстан и Российской

Федерации и вступил в силу 1 января 2015 г. [1].

Приложением к Договору о ЕАЭС являются протоколы, соглашения, положения, регламенты и иные акты, регулирующие различные сферы взаимодействия в рамках данного Союза, которые являются неотъемлемой частью Договора о ЕАЭС.

Одними из основополагающих документов, регулирующих сферу разрешения споров по защите прав на социальное обеспечение в ЕАЭС, а также при применении государствами — участниками ЕАЭС тех или иных норм различных международных договоров, являются **Положение о Евразийской экономической комиссии** («ЕЭК») и **Статут Суда Евразийского экономического союза** («Статут суда ЕАЭС»).

Единые подходы

Направление политики государств — членов ЕАЭС в социальной сфере законодательно ориентировано на обеспечение единых подходов к формированию системы социального страхования как основной организационно-правовой формы социального обеспечения работающих граждан.

В соответствии со ст. 10 Договора между Республикой Беларусь, Республикой Казахстан и Республикой Кыргызстан об углублении интеграции в экономических и гуманитарных областях от 25.05.1996 Стороны

Правовой основой создания и регулирования деятельности Евразийского экономического союза является Договор о Евразийском экономическом союзе.

Способы и порядок защиты права на социальное обеспечение закреплены в различных законодательных актах, в том числе в национальных процессуальных кодексах.

проводят согласованную политику, гармонизируют национальные системы социальной защиты, поэтапно выравнивают уровни пенсионного обеспечения, пособий и льгот ветеранам войны и труда, инвалидам и малообеспеченным семьям [2].

Как справедливо отмечает М. Ю. Федорова, являясь участником международного сотрудничества в сфере социального обеспечения, государство должно соотносить параметры национальной системы социального обеспечения с условиями предоставления тех или иных выплат и услуг по законодательству иностранных государств, например тех, с которыми заключается соответствующий международный договор, имеются общие границы и взаимные миграционные потоки» [3].

Обоснованно указывает Н. Б. Касымбаева, что система мер, направленных на предупреждение социально-рисковых ситуаций, а также смягчение и ликвидацию их последствий в странах ЕАЭС, представляет собой социальную защиту населения [4].

Общее и различия

Законодательство рассматриваемых государств, регулирующих отношения в сфере труда и социального обеспечения, имеют ряд схожих черт и различия.

В конституциях всех стран — участников ЕАЭС закреплены **гарантии и обязательства государств в области социального обеспечения**.

Материальное право на социальное обеспечение признается конституционным на уровне основных законов государств — членов ЕАЭС: закреплены гарантии и обязательства государств, права на социальное

обеспечение в конституциях РФ (ст. 7, 39, 40, 41), Кыргызской Республики (ст. 1, 9, 36, 46, 47); Республики Казахстан (ст. 1, 28, 29); Армении (ст. 1, 83); Республики Беларусь (ст. 21, 45, 47). Положения национальных конституций реализуются в национальных законах, нормативных актах, составляющих правовую основу социального обеспечения государств, входящих в ЕАЭС.

Страны, входящие в ЕАЭС, являются странами постсоветского пространства и членами Союза Независимых Государств (за исключением Республики Молдова). Это объясняет значительное количество схожих черт в законодательном регулировании социально-обеспечительных отношений.

Характерной особенностью стран ЕАЭС является отсутствие единого кодифицированного акта (кодекса), регулирующего социально-обеспечительные отношения. Способы и порядок защиты права на социальное обеспечение закреплены в различных законодательных актах, в том числе в национальных процессуальных кодексах.

В странах ЕАЭС нет специализированного органа, уполномоченного по защите прав в сфере социального обеспечения, который бы специально защищал право граждан на социальное обеспечение.

Применение норм социально-обеспечительного законодательства как союзных, так и национальных юрисдикционных органов в процессе разрешения социально-обеспечительных споров позволяет выявлять коллизии, дефекты данного законодательства, ставить вопрос об оптимизации законов на уровне как международной организации, так и законодательства государств, входящих в ЕАЭС.

Причиной возникновения социально-обеспечительных споров часто являются нарушения прав заинтересованных лиц, связанных с невключением в страховой стаж периодов работы, которая выполнялась гражданином ЕАЭС не на территории государства его проживания, т. е. юрисдикционные органы, применяя нормы социально-обеспечительного законодательства, очень часто сталкиваются с проблемой отсутствия гармонизации законодательства стран ЕАЭС в правовом регулировании суммирования страхового стажа, накопленного гражданином в разных странах ЕАЭС.

Защита права: судебная практика

Так, определением Первого Кассационного Суда общей юрисдикции РФ от 06.07.2020 по делу № 88-11189/2020 было защищено право педагога С. на получение социального обеспечения. Гражданка РФ С. обратилась в суд с иском к государственному учреждению — Управлению Пенсионного фонда Российской Федерации в Дзержинском районе Калужской области (межрайонное) [далее по тексту — ГУ — УПФР в Дзержинском районе Калужской области (межрайонное)] о досрочном назначении страховой пенсии по старости. Суды первой и второй инстанций отказались включить С. в специальный страховой стаж периоды работы с 1 января 1998 г. по 12 августа 2002 г. в должности учителя биологии в средней школе № 14 г. Павлодара Республики Казахстан со ссылкой на отмену института досрочной пенсии в Республике Казахстан.

Суд кассационной инстанции, не согласившись с такой позицией, указал, что правовые основания и

условия назначения досрочной пенсии лицам, занимавшимся педагогической деятельностью, установлены п. 19 ч. 1 ст. 30 Федерального закона «О страховых пенсиях», согласно которому страховая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста, установленного ст. 8 этого Закона, при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30 лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста.

Периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись лицами, указанными в ч. 1 ст. 4 этого Закона, за пределами территории Российской Федерации, включаются в страховой стаж в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации или международными договорами Российской Федерации. 13 марта 1992 г. государствами — участниками СНГ, в том числе Российской Федерацией и Республикой Казахстан, подписано Соглашение о гарантиях прав граждан государств — участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения (далее — Соглашение от 13.03.1992). При назначении пенсии, в том числе досрочной страховой пенсии по старости, периоды работы и иной деятельности, которые выполнялись гражданами Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации (в данном случае в Республике Казахстан) и которые включаются в страховой стаж и стаж на соответствующих видах работ (в данном случае — в специальный педагогический стаж работы), а также порядок исчисления и правила подсчета указанного стажа устанавливаются

Законодательные акты РФ какой-либо типовой формы социального контракта не устанавливают.

в соответствии с нормами пенсионного законодательства РФ.

Периоды работы граждан, прибывших в РФ из государств — участников Соглашения от 13.03.1992 и имевших место за пределами РФ до 01.01.2002 (даты вступления в силу Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», в основу которого была положена концепция страховой природы пенсионного обеспечения, и в страховой стаж с 1 января 2002 г. стали включаться периоды работы и (или) иной деятельности в случае уплаты страховых взносов), учитываются при исчислении страхового стажа в целях определения права на пенсию независимо от уплаты страховых взносов (определение Первого Кассационного Суда общей юрисдикции РФ от 06.07.2020 по делу № 88-11189/2020)¹.

ПРИМЕР

Кроме того, апелляционным определением Свердловского областного суда от 12.10.2018 по делу № 33-17997/2018 **подтверждена необходимость включения в специальный страховой стаж педагога для назначения страховой пенсии по старости периодов работы учителем** в Республике Казахстан.

С. обратился в суд с иском к государственному учреждению — Управлению Пенсионного фонда Российской Федерации в г. Каменске-Уральском и Каменском районе Свердловской области (далее по тексту — Управление) о защите пенсионных прав. Ответчиком было отказано в назначении досрочной страховой пенсии по старости в соответствии с п. 19 ч. 1 ст. 30 Фе-

дерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в связи с осуществлением педагогической деятельности не менее 25 лет в учреждениях для детей) ввиду отсутствия необходимой продолжительности специального стажа, при этом не были приняты к зачету в специальный стаж периоды трудовой деятельности истца с 27.07.1996 по 13.08.1997, т. е. периоды работы в должности завуча по учебно-воспитательной работе в средней школе им. Майкутова Аркалыкского районного отдела образования Республики Казахстан. Суд не согласился с выводами суда первой инстанции о невключении спорного периода работы истца в Республике Казахстан в специальный стаж, поскольку он противоречит как п. 6 Соглашения от 13.03.1992 «О гарантиях прав граждан государств — участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения», согласно которому для установления права на пенсию гражданам государств — участников Соглашения, включая пенсию на льготных основаниях и за выслугу лет, учитывается трудовой стаж, приобретенный гражданами на территории любого из государств — участников Соглашения, так и приведенному выше п. 5 Рекомендаций, утвержденных распоряжением правления Пенсионного фонда РФ № 99-р от 22.06.2004 «О некоторых вопросах осуществления пенсионного обеспечения лиц, прибывших на место жительства в РФ из государств — республик бывшего СССР» (далее — Рекомендации от 22.06.2004), согласно которому периоды работы и иной деятельности, включаемые

¹ Документ официально опубликован не был.

в страховой стаж и стаж на соответствующих видах работ, а также порядок исчисления и правила подсчета указанного стажа устанавливаются в соответствии с нормами пенсионного законодательства РФ.

Поскольку до 01.01.1998 пенсионное законодательство Республики Казахстан предусматривало назначение пенсий за выслугу лет (пенсия педагогическим работникам относится к категории пенсий за выслугу лет) и данный институт утратил силу лишь с 01.01.1998, в то время как спорный период работы истца (с 27.07.1996 по 13.08.1997) имел место до отмены института досрочной пенсии в Республике Казахстан, то оснований для отказа во включении указанного спорного периода работы истца в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение пенсии в соответствии с п. 19 ч. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ, у суда первой инстанции не имелось (апелляционное определение Свердловского областного суда от 12.10.2018 по делу № 33-17997/2018²).

Также судом защищено право истца К., гражданина РФ, на получение пенсионного обеспечения на льготных условиях, осуществлявшего трудовую деятельность в особо вредных условиях труда на предприятии в Кыргызской Республике.

ПРИМЕР

Апелляционным определением Саратовского областного суда от 17.09.2020 № 33-5960/2020 по делу № 2-1-380/2020 защищено **право К. на получение досрочной страховой пенсии** в связи с работой в тяжелых условиях труда в Кыргызской Республике, которым Управлением Пенсионного фонда Российской

Федерации в Базарно-Карабулакском районе Саратовской области (межрайонное) было отказано в пенсионном обеспечении. В решении суд сослался на положения ч. 3 ст. 2 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в РФ», отметив, что в сфере пенсионного обеспечения применяются общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. В случае если международным договором РФ установлены иные правила, чем законом, применяются правила международного договора РФ.

Суд указал, что согласно законодательству, действующему в Кыргызской Республике, право на пенсию на льготных условиях имеют отдельные категории граждан в соответствии со Списком № 1, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 01.07.1996 № 298, в котором отсутствуют виды работ и должности, занимаемые заявителем. С 02.04.1986 истец К. работал в Киргизском горнорудном комбинате № 2 ГМЗ в должности электромонтера, 01.07.1994 он был переведен электромонтером по ремонту и обслуживанию энергослужбы ГМЗ по 5-му разряду с нормальными условиями труда; с 01.10.1995 по 02.02.1998 работал электромонтером по ремонту и обслуживанию электрооборудования отделения 4 Гидрометаллургического завода 5-го разряда; с 03.02.1998 по 30.06.1998 — электромонтером по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5-го разряда в АОЗТ «Уран» (особо вредные условия труда); с 01.07.1998 по 20.11.2000 — слесарем-электриком по ремонту

До 01.01.1998 пенсионное законодательство Республики Казахстан предусматривало назначение пенсий за выслугу лет, и данный институт утратил силу лишь с 01.01.1998.

² Документ официально опубликован не был.

В сфере пенсионного обеспечения применяются общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.

электрооборудования 7-го отделения 5-го разряда в АО «Кара-Балтинский горнорудный комбинат».

В законодательстве Кыргызии предусмотрен перечень сфер деятельности, работники которых могут выйти на пенсию досрочно. Это граждане, занятые полный рабочий день на подземных работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда: Список № 1, утвержденный Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 01.07.1996 № 298 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение», в соответствии с которым право на досрочное назначение пенсии предусмотрено для рабочих, занятых на работах с радиоактивными веществами, источниками ионизирующих излучений и редкоземельными элементами (12200000 XXII), на работах на предприятиях, в научно-исследовательских институтах, лабораториях, конструкторских и опытно-конструкторских организациях и медицинских учреждениях (12201000 1), а также для рабочих, руководителей и специалистов, постоянно занятых в условиях радиационной вредности на опытных, опытно-производственных и укрупненных лабораторных установках, в опытных цехах по отработке или совершенствованию технологических процессов промышленной добычи, переработки радиоактивного сырья (12201000-1754а).

В Списке № 1, утвержденном Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 01.07.1996 № 298 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обес-

печение» производства и работы с радиоактивными веществами также указаны без перечисления наименований профессий и должностей работников и аналогичны Списку № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, утвержденному постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10.

При назначении пенсии, в том числе досрочной страховой пенсии по старости, периоды работы и иной деятельности, которые выполнялись гражданами РФ за пределами территории РФ (в данном случае — в Кыргызской Республике) и которые включаются в страховой стаж, а также порядок исчисления и правила подсчета указанного стажа устанавливаются в соответствии с нормами пенсионного законодательства РФ.

Периоды работы граждан, прибывших в РФ из государств — участников Соглашения от 13.03.1992 и имевших место за пределами Российской Федерации до 01.01.2002 (даты вступления в силу Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ», в основу которого была положена концепция страховой природы пенсионного обеспечения, и в страховой стаж с 01.01.2002 стали включаться периоды работы и (или) иной деятельности в случае уплаты страховых взносов), учитываются при исчислении страхового стажа в целях определения права на пенсию независимо от уплаты страховых взносов.

Периоды же работы, которые выполнялись гражданами, прибывшими в РФ из государств — участников Соглашения от 13.03.1992, за пределами РФ после 01.01.2002 (даты вступления в силу Федераль-

ного закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ») могут быть включены в подсчет страхового стажа при условии уплаты страховых взносов на пенсионное обеспечение в соответствующие органы той страны, на территории которой осуществлялась трудовая и (или) иная деятельность.

Указанные периоды работы на территории государства — участника Соглашения от 13.03.1992 должны быть подтверждены справкой компетентных органов соответствующего государства об уплате страховых взносов на обязательное пенсионное обеспечение либо на социальное страхование.

В силу п. 5 Рекомендаций по проверке правильности назначения пенсий лицам, прибывшим в Российскую Федерацию из государств — республик бывшего СССР (Приложение № 1 к распоряжению правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 22.06.2004 № 99р «О некоторых вопросах осуществления пенсионного обеспечения лиц, прибывших на место жительства в Российскую Федерацию из государств — республик бывшего СССР») [5], для определения права на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочную трудовую пенсию по старости лицам, прибывшим из государств — участников Соглашения от 13.03.1992, учитывается трудовой стаж, приобретенный на территории любого из этих государств, а также на территории бывшего СССР. Удовлетворяя требования истца, суд пришел к выводу о том, что указанные спорные периоды работы истца в Республике Кыргызстан подлежат включению в специальный стаж, и решением Базарно-Карабулакского районного суда Саратовской обла-

сти от 08.07.2020, оставленным без изменения судом апелляционной инстанции, заявление К. удовлетворено, за истцом признано право на досрочное назначение пенсии (апелляционное определение Саратовского областного суда от 17.09.2020 № 33-5960/2020 по делу № 2-1-380/2020).

Целесообразность на уровне государств — членов ЕАЭС гармонизировать законодательное регулирование пенсионного обеспечения

Решения национальных судов способствуют подготовке рекомендаций по корректировке социально-обеспечительного законодательства стран ЕАЭС.

Так, решением Нагатинского районного суда г. Москвы истцу гражданину А. было отказано в иске о предоставлении социального обеспечения как инвалиду 2-й группы, получившему травму в Республике Армения вследствие ранения, полученного во время исполнения обязанностей военной службы.

Судом было установлено, что во время пребывания на службе он получил тяжелую черепно-мозговую травму при исполнении обязанностей военной службы и в соответствии с решением военно-врачебной комиссии был признан непригодным к военной службе. Ему была установлена вторая группа инвалидности вследствие ранения, полученного во время выполнения обязанностей военной службы. Инвалидность 2-й группы была установлена истцу Министерством труда и социальной защиты (Медико-социальным экспертным агентством) и Министерством обо-

В страховой стаж с 01.01.2002 стали включаться периоды работы и (или) иной деятельности в случае уплаты страховых взносов.

роны Армении вследствие ранения, полученного во время выполнения обязанностей военной службы, «бессрочно». Истец переехал в Российскую Федерацию, в Москву, где ему была назначена пенсия по инвалидности той же группы в связи с заболеванием в период прохождения военной службы, истец продолжал получать пенсию по инвалидности 2-й группы в связи с заболеванием в период прохождения военной службы. Затем выплата пенсии была приостановлена, поскольку в соответствии со ст. 1 Соглашения о порядке пенсионного обеспечения военнослужащих и их семей и государственного страхования военнослужащих государств — участников Содружества Независимых Государств пенсионное обеспечение военнослужащих осуществляется на условиях, по нормам и в порядке, которые установлены законодательством государств-участников, на территории которых они проживают.

В решении имелась ссылка на ст. 20 Закона РФ от 12.02.1993 № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей», согласно которой группы и причины инвалидности, время наступления устанавливаются федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы.

Истец был вынужден повторно проходить освидетельствование в

МСЭ, по результатам которого его признали инвалидом 3-й группы от общего заболевания на основании решения ответчика. Не согласившись с данным решением (заявитель считал незаконным установление причины инвалидности «общее заболевание»), истец обратился с жалобой в Экспертный состав № 7 ФКУ «ГБ МСЭ по ... (адрес)» Минтруда России и ФГБУ Минтруда России, которые решение ответчика оставили без изменения, а затем — в суд, просил обязать ответчика изменить формулировку причины инвалидности на «военную травму, полученную во время прохождения военной службы».

Суд, отказывая в удовлетворении иска, в своем решении указал, что гражданин А. на момент получения телесных повреждений являлся военнослужащим государства Армении, поэтому оснований для установления причины инвалидности с формулировкой «военная травма» не имелось в соответствии с п. 7 Разъяснений Министерства труда и социального развития Российской Федерации России, утвержденных постановлением Минтруда России от 15.04.2003 № 17 «Об утверждении разъяснения "Об определении федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы причин инвалидности" и статьями 2, 15 Федерального закона от... (дата) № 166-ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации"».

В соответствии с п. 14 Правил признания лица инвалидом, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом», при отсутствии документов, подтверждающих факт професси-

онального заболевания, трудового увечья, военной травмы или других предусмотренных законодательством РФ обстоятельств, являющихся причиной инвалидности, в качестве причины инвалидности указывается общее заболевание. Решение, принятое в отношении гражданина А., об установлении причины инвалидности с формулировкой «общее заболевание» обосновано и вынесено в соответствии с законом, основным для признания его незаконным не имеется (<https://sudact.ru/regular/court/reshenya-nagatinskii-raionnyi-sud-gorod-moskva>).

Учитывая, что травма была получена гражданином государства, входящего в ЕАЭС, во время выполнения военной службы на территории Армении, в целях необходимости защиты прав инвалидов целесообразно на уровне государств — членов ЕАЭС гармонизировать законодательное регулирование пенсионного обеспечения и предусмотреть возможность для каждого гражданина государства, входящего в ЕАЭС, продолжить получать пенсионное обеспечение в связи с получением военной травмы за счет государства, назначившего такое пенсионное обеспечение.

Необходимость имплементации в российское законодательство норм Закона Кыргызской Республики

Поскольку нормы о социально-обеспечительной ответственности в законодательстве РФ развиты слабо, анализ норм Закона Кыргызской Республики от 26.06.1996 № 23 «Об обеспечении своевременности выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат»

позволяет констатировать необходимость имплементации в российское законодательство положений данного закона путем принятия аналогичного федерального закона в нашей стране.

Так, правовое регулирование ответственности государственных учреждений, должностных лиц, работодателей в Кыргызской Республике в сфере социального обеспечения граждан за невыплату пенсий, пособий, других социальных выплат закреплено в ст. 5 Закона Кыргызской Республики от 26.06.1996 № 23 «Об обеспечении своевременности выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат», устанавливающей, что органы государственного управления, предприятия и работодатели, виновные в задержке выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат более 5 дней, выплачивают их получателям с учетом официально установленного уровня инфляции, а также возмещают пени за каждый просроченный день в размере 0,15 % от невыплаченной суммы.

Согласно ст. 7 Закона Кыргызской Республики «Об обеспечении своевременности выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат», фонды, органы социального обеспечения учреждения связи, банки, виновные в задержке выплаты пенсий и пособий, по истечении двух банковских дней компенсируют расходы по социальному страхованию и убытки предприятий в размере выплаченных ими сумм (Закон Кыргызской Республики от 26.06.1996 № 23 «Об обеспечении своевременности выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат»).

Нормы о социально-обеспечительной ответственности в законодательстве РФ развиты слабо.

Фонды, органы социального обеспечения, учреждения связи, банки, виновные в задержке выплаты пенсий и пособий, по истечении двух банковских дней компенсируют расходы по социальному страхованию и убытки предприятий в размере выплаченных ими сумм.

Выводы

Подводя итог, хотелось бы отметить:

во-первых, исследование проблем применения норм социально-обеспечительного законодательства как союзных, так и национальных юрисдикционных органов в процессе разрешения социально-обеспечительных споров позволяет выявлять коллизии, дефекты данного законодательства, ставить вопрос об оптимизации законов на уровне как международной организации, так и законодательства государств, входящих в ЕАЭС;

во-вторых, в целях развития норм о социально-обеспечительной ответственности в законодательстве РФ анализ норм Закона Кыргызской Республики от 26.06.1996 № 23 «Об обеспечении своевременности выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат» позволяет констатировать необходимость имплементации в российское законодательство положений данного законодательного акта. В частности, закрепления положений, которые содержатся в Законе Кыргызской Республики от 26.06.1996 № 23 «Об обеспечении своевременности выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат» (ст. 5, 7): органы государственного управления, предприятия и работодатели, виновные в задержке выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат более 5 дней, выплачивают их получателям с учетом официально установленного уровня инфляции, а также возмещают пени за каждый просроченный день в размере 0,15 % от невыплаченной суммы. Фонды, органы социального обеспечения, учреждения связи, банки,

виновные в задержке выплаты пенсий и пособий, по истечении двух банковских дней компенсируют расходы по социальному страхованию и убытки предприятий в размере выплаченных ими сумм.

Библиографический список

1. Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. — URL: <http://pravo.gov.ru>.
2. Договор между Республиками Беларусь, Республикой Казахстан и Республикой Кыргызстан об углублении интеграции в экономических и гуманитарных областях от 25.05.1996 [Электронный ресурс]. — URL: <https://base.garant.ru> (дата обращения: 21.01.2023).
3. Федорова М. Ю. Развитие и взаимообусловленность национальных систем права социального обеспечения в современном мире // Взаимодействие национальных правовых систем: современные формы и тенденции: Доклады исполнительного комитета к восьмой сессии Европейско-Азиатского правового конгресса. — Екатеринбург: Изд. дом Уральского государственного юридического университета, 2014. — С. 74.
4. Касымбаева Н. Б. Об обязательном социальном страховании в Кыргызской Республике // *The Newman In Foreign Policy*. — 2019. — № 47 (91).
5. Рекомендации по проверке правильности назначения пенсий лицам, прибывшим в Российскую Федерацию из государств — республик бывшего СССР (Приложение № 1 к распоряжению правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 22.06.2004 № 99р «О некоторых вопросах осуществления пенсионного обеспечения лиц, прибывших на место жительства в Российскую Федерацию из государств — республик бывшего СССР» // *Пенсия*. — 2004. — № 10).

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)



УДК 331.107

Практика применения Lean-технологий в управлении персоналом в региональной компании Российской Федерации

The practice of using lean technologies in human resources management in the regional company of the Russian Federation

Михайлова Анна

Викторовна,
канд. экон. наук,
доцент,
зав. кафедрой
социологии
и управления
персоналом

Попова Людмила

Николаевна,
канд. филос. наук,
доцент кафедры
социологии
и управления
персоналом

Петрова Туйаара
Руслановна,

магистрант
направления
подготовки
«Управление
человеческими
ресурсами»

ФЭИ, СВФУ
им. М. К. Аммосова

Статья описывает практику применения Lean-технологий в управлении персоналом в региональной компании Российской Федерации. Авторы исследуют совершенствование процессов подбора и отбора персонала с использованием Lean-подходов. Анализируются основные принципы Lean-философии, применяемые в данной компании, такие как устранение избыточности и неэффективных действий, управление качеством, повышение производительности и снижение затрат, а главное — это снижение текучести кадров. Авторы описывают конкретные инструменты Lean-технологий, используемые в процессе подбора и отбора персонала. Они приводят примеры внедрения стандартных процедур, совершенствования коммуникации между участниками процесса, улучшения работы с базами данных и перехода к более эффективным онлайн-системам. Благодаря использованию Lean-подходов удалось сократить время подбора персонала, повысить качество отбора кандидатов и снизить издержки на проведение собеседований. Подчеркивается важность применения Lean-технологий в управлении персоналом, дается рекомендация постоянного совершенствования и обучения персонала, чтобы обеспечить устойчивость результата.

Ключевые слова: Lean-технологии, управление персоналом в организации, подбор и отбор персонала, инструменты повышения эффективности управления персоналом, текучесть кадров.

The article describes the practice of using Lean technologies in human resources management in a regional company of the Russian Federation. The authors investigate the improvement of personnel selection and selection processes using Lean approaches. The article analyzes the basic principles of Lean philosophy applied in this company, such as eliminating redundancy and inefficiencies, managing quality, improving productivity and reducing costs, and most importantly, reducing turnover. The authors describe specific Lean technology tools used in the recruitment and selection process. They provide examples of implementing standard procedures, improving communication between process participants, improving database work and moving to more efficient online systems. Lean approaches have reduced recruitment time, improved candidate selection, and reduced interview costs. The importance of Lean technologies in human resources management is

emphasized, a recommendation is made to constantly improve and train personnel to ensure the sustainability of the result.

Keywords: Lean technologies, personnel management in an organization, recruitment and selection of personnel, tools to improve the efficiency of personnel management, staff turnover.

Актуальность

Концепция Lean-технологий появились в середине XX века в Японии, а в 20-х гг. XXI века резко возрос интерес в условиях цифровизации управленческих процессов, в том числе и автоматизации подсистем системы управления персоналом. Главная цель концепции — повышение эффективности производства и управления при минимальных затратах материалов, времени и труда, аналогичная задача и в системе управления персоналом организации.

Подходы к понятию

Согласно исследованиям, после внедрения методологии Lean-технологий «рентабельность проектов компаний возрастает» (Брусов, 2022). Концепция делает акцент на обучении и мотивации, внедрении инструментов планирования и контроля, повышении вовлеченности команды в процессы, создании целостности и комплексного видения всех процессов. Возникновение бережливого производства связано с поиском новых концептуально обоснованных моделей управления, «трансформации процессов в организации» (Гусельникова, 2022).

Среди исследователей (Байда, 2023; Гильманов, Сайфуллин, Ющенко, Халимон, 2021; Швеёва, 2023) существует несколько мнений о том, что представляет собой «бережливое производство». Одно из мнений в том, что «бережливое производство» является философией, основанной на принципах оптимизации и устранении потерь в производственных процессах. Со-

гласно этому мнению, «бережливое производство» ставит своей целью достижение наивысшей эффективности и качества продукции при минимальных затратах материальных и временных ресурсов. Основными принципами философии Lean-технологий (бережливого производства) являются постоянное самосовершенствование, выявление и устранение неэффективных действий, повышение гибкости управления, снижение трудозатрат.

Исследователь (Байда, 2023) проанализировали европейские публикации на предмет активного использования инструментов бережливого производства, наибольшее количество упоминаний в положительной тональности набрали кайдзен, канбан, 5S. В России был сделан парсинг постов социальной сети «ВКонтакте»: кайдзен получил положительную оценку, канбан и 5S — негативную и нейтральную. Другими словами, мы видим, что использование инструментов бережливого производства в нашей стране носит ограниченный характер. В частности, инструменты бережливого производства используются в качестве «аудита организационной структуры и определения эффективности построения бизнес-процессов и ресурсов» (Бурнашева, 2021).

Опыт внедрения наиболее крупными компаниями (КамАЗ, Группа «ГАЗ», «Русал», Сбербанк и др.) технологий бережливого производства в целом показывает: рост выпуска продукции на 30 %; увеличение производительности труда — на 20; снижение количества брака — на 40;

увеличение скорости выпуска продукции на 35 % (Пострякова, 2019).

Исследователь Пострякова В. В. делает вывод, с которым мы согласны: «Развитие бережливых технологий заключается в формировании команды профессионалов, создании новой среды и повышении эффективности деятельности» (Пострякова, 2019).

Характеристика организации

На примере ООО «Компания "Дани-Алмаз"», работающего на рынке полиграфических услуг с 2002 г., мы рассмотрели внедрение Lean-технологий при подборе и найме персонала.

Общая численность персонала на 01.01.2023 составляет 99 человек. Гендерная структура компании: мужчины 62,2 % и женщины 37,8 %. Средний возраст 37,8 лет.

Организационная структура Компания "Дани-Алмаз" относится к

линейно-функциональному типу (рис. 1).

Организационная структура компании опирается на принципы разделения труда по функциональному признаку, большое внимание уделяется работе с клиентами. Мы проанализировали один из показателей эффективности деятельности по управлению персоналом — текучесть кадров (см. таблицу).

Наблюдается незначительная тенденция роста текучести кадров, при этом основная часть уволенных из отдела производства. Причина — низкая квалификация и отсутствие перспектив карьерного роста.

Подбор персонала

Процесс подбора персонала в компании — это важный этап в создании успешной команды специалистов, которые смогут эффективно работать вместе для достижения общих целей. Учет трудовой деятель-

Организационная структура компании опирается на принципы разделения труда по функциональному признаку, большое внимание уделяется работе с клиентами.



Рис. 1. Организационная структура ООО «Компания "Дани-Алмаз"»

Таблица 1

Коэффициент текучести кадров за 2021–2023 гг.

2021	2022	2023 (первое полугодие)
40,17	43,05	16,38

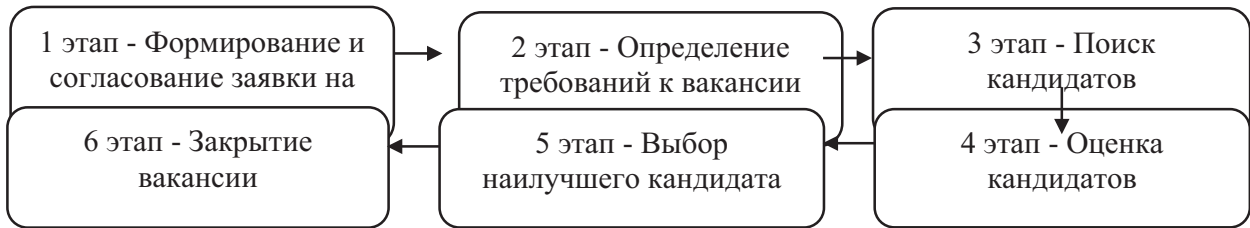


Рис. 2. Этапы подбора персонала ООО «Компания "Дани-Алмас"»

ности ООО «Компания "Дани-Алмас"» ведется в автоматизированной системе «1С: Зарплата и управление персоналом 8.3». С помощью этой системы поддерживаются все основные процессы управления персоналом, а также кадрового учета, расчета зарплаты, планирования расходов на оплату труда, исчисления НДФЛ и страховых взносов.

В ООО «Компания "Дани-Алмас"» по работе с наймом и подбору персонала занимаются руководитель отделения персонала и коммуникаций, а также специалист отделения персонала и коммуникации.

Процесс подбора персонала в ООО «Компания "Дани-Алмас"» можно разделить на шесть этапов (рис. 2).

Для определения необходимости внедрения Lean-технологий в процессе подбора рабочего персонала нами было проведено экспертное интервью с руководителями производственного отдела компании в

апреле 2023 г. с целью выявления слабых сторон найма. Руководителей производственного отдела Компании «Дани-Алмас» пять: типология, печатники, издательство — 2 начальника; цех, наружная реклама, наградная — 2 начальника; дизайнеры — 1 начальник. 90% респондентов — мужчины, 10% — женщины. Средний возраст 32,5 года, средний стаж работы 5 лет. Представим часть ответов.

На рисунке 3 мы можем наблюдать, что большинство руководителей оценивают поток как средний, а меньшее количество — как низкий. Надо отметить, что компания готова провести обучение на рабочем месте, но офис работы удален от центра города.

Мы попросили руководителей отметить, на что они обращают внимание при подборе и найме кандидатов на вакантные места в свои подразделения.

Главным критерием при подборе сотрудников рабочего персонала является гибкость, коммуникабельность и обучаемость кандидата.

4. Как оцениваете поток кандидатов, которые приходят к вам на свободные вакансии?
5 ответов

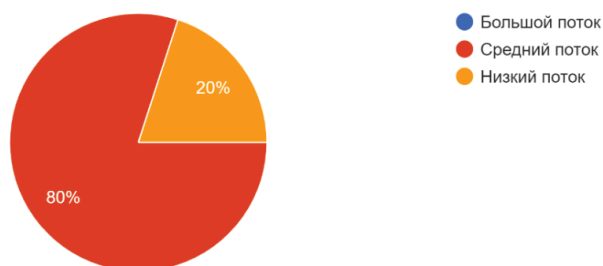


Рис. 3. Оценка потока кандидатов на свободные вакансии

По итогам анализа результатов основными аспектами при рассмотрении кандидатов руководители ПО выделяют следующие критерии: готовность к обучению и исполнительность, не менее важным также считается наличие профессиональных знаний. Наименее важными отметили такие критерии, как опыт работы и личностные характеристики.

Анализ данной диаграммы нам показывает, что соискатели с нужными навыками и опытом отсутствуют среди претендующих кандидатов на свободные вакансии. Равное

процентное количество опрошенных ответили, что нанимают людей с должным образованием, но без опыта, а также что бывают и другие причины при подборе претендентов на ту или иную должность.

Из всего вышесказанного мы приходим к выводу, что руководители понимают всю важность исполнительности и готовности к обучению новой специальности, так как рынок мало наполнен кандидатами с должным образованием и опытом в данной сфере. То есть главными критериями при

6. При рассмотрении кандидата наиболее важными аспектами для Вас являются:

5 ответов

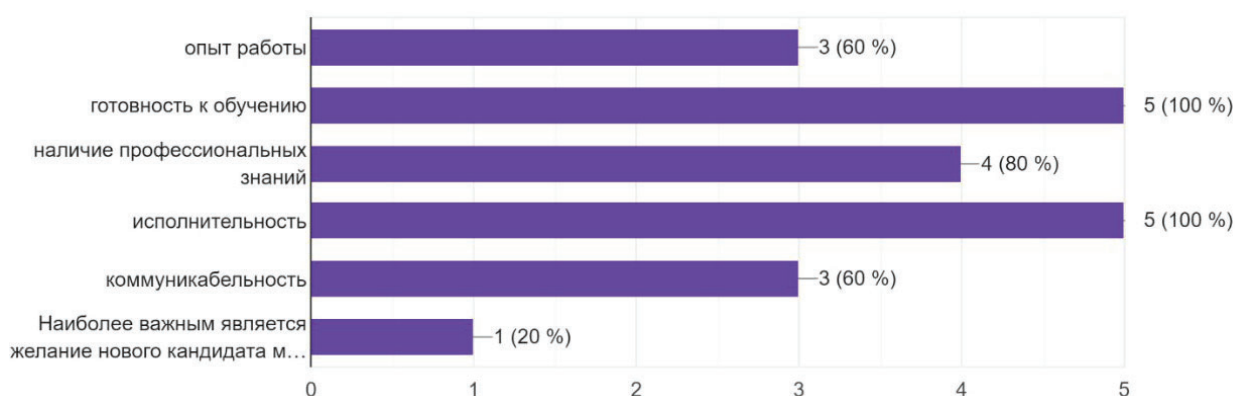


Рис. 4. Оценка аспектов при рассмотрении кандидатов руководителями производственного отдела ООО «Компания «Дани-Алмаз»»

7. На сколько удается подобрать соискателей с нужными навыками и опытом?

5 ответов



Рис. 5. Анализ соответствующих кандидатур на трудовом рынке

подборе сотрудников рабочего персонала являются гибкость, коммуникабельность и легкообучаемость кандидата.

Под управлением руководителей производственного отдела находятся 51 специалист. Сотрудники производственного отдела являются ключевыми фигурами в любой компании. Это люди, которые занимаются организацией и контролем производственных процессов, а также обеспечивают эффективную работу производственной линии. Важно понимать, что успешная работа производственного отдела напрямую влияет на успех всей компании. В процессе сбора информации в ООО «Компания "Дани-Алмаc"» нами было замечено, что требования при подборе сотрудников ко всем специальностям производственного отдела едины, кроме таких специальностей, как «графический дизайнер» и «дизайнер», так как по данным специальностям необходимо профильное образование.

Требования к производственным специальностям ООО «Компания "Дани-Алмаc"» на сегодняшний день следующие: уверенный пользователь ПК; знание и навыки работы

в специальных программах (Corel, Photoshop); знание основ механики; хорошее видение цвета; трудолюбие; аккуратность; пунктуальность; без вредных привычек.

Помимо руководителей, мы провели опрос в апреле 2023 г. среди непосредственных сотрудников отдела производства, чтобы узнать, как они нашли данную вакансию и чем она их заинтересовала, как оценивают обратную связь со стороны руководства. Опрос состоял из девяти закрытых вопросов. Респондентам требовалось выбрать один или несколько ответов. Участниками опроса стали 43 сотрудника из производственного отдела ООО «Компания "Дани-Алмаc"». Гендерное соотношение опрошенных составило: мужчин 62,7% и женщин 37,3%.

На первый вопрос, каким образом сотрудники производственного отдела узнали о вакансиях, которые предлагало ООО «Компания "Дани-Алмаc"», большинство опрошенных выбрали вариант rabota.ykt.ru. Второй по популярности ответ: «от родных/знакомых». Это говорит о том, что сотрудникам компании нравится их работа, они могут порекомендовать своим близким друзьям и род-

Лидирующими ответами являются «местоположение работы» и «условия труда».

1. Каким образом Вы узнали о нашей компании и о вакансиях, которые мы предлагаем?

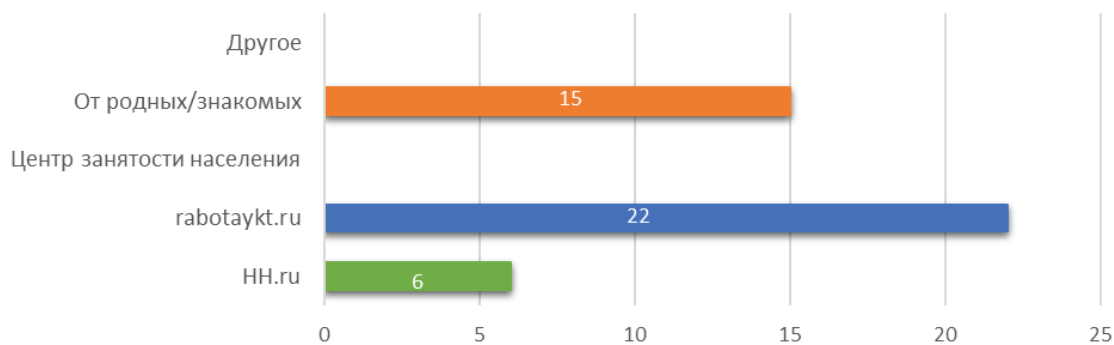


Рис. 6. Популярные каналы размещения вакансий среди рабочего персонала ООО «Компания "Дани-Алмаc"»

ственникам устроиться на работу в данной организации (рис. 6).

На вопрос, насколько рабочие оценивают эффективность процесса подбора персонала в данной компании, большинство опрошенных сотрудников выбрали вариант «средняя» и «высокая» эффективность. Но есть также одна отрицательная оценка, что может послужить отправной точкой для совершенствования процесса подбора персонала в ООО «Компания "Дани-Алмаз"» (рис. 7).

Далее работникам производственного отдела был задан следующий вопрос: что им необходимо знать о компании, прежде чем они отправят отклик на свободную вакансию? В данном вопросе работни-

ки могли выбрать несколько варианта ответов. Как видно на диаграмме, при выборе работы потенциальные кандидаты рассматривают все категории. Лидирующими ответами являются «местоположение работы» и «условия труда» (рис. 8).

Все сотрудники опроса отметили, что после отправки отклика на вакансию со стороны работодателя получили быструю обратную связь.

Резюмируя вышеуказанные данные, можно сказать, что сотрудники производственного отдела компании чаще ищут работу на платформе rabota.ykt.ru, на что следует обратить внимание при поиске новых потенциальных сотрудников. Также стоит отметить выбранные критерии работы — «условия труда», «репутация

Сотрудники производственного отдела компании чаще ищут работу на платформе rabota.ykt.ru.

4. Как Вы оцениваете эффективность процесса подбора на текущем месте работы?

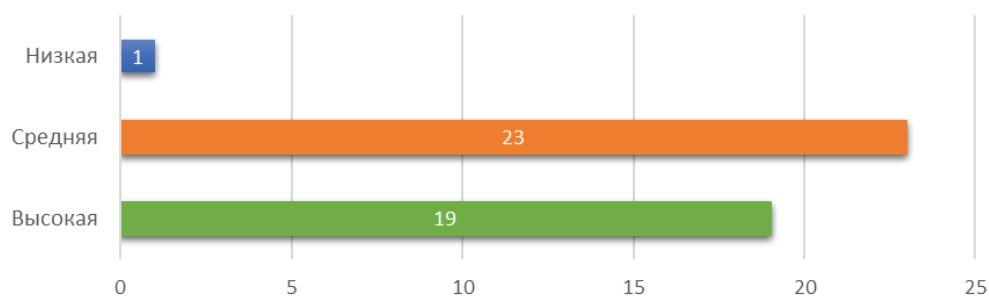


Рис. 7. Оценка эффективности процесса подбора со стороны соискателя

6. Что вам необходимо знать о компании, прежде чем Вы подадите заявку на вакансию?

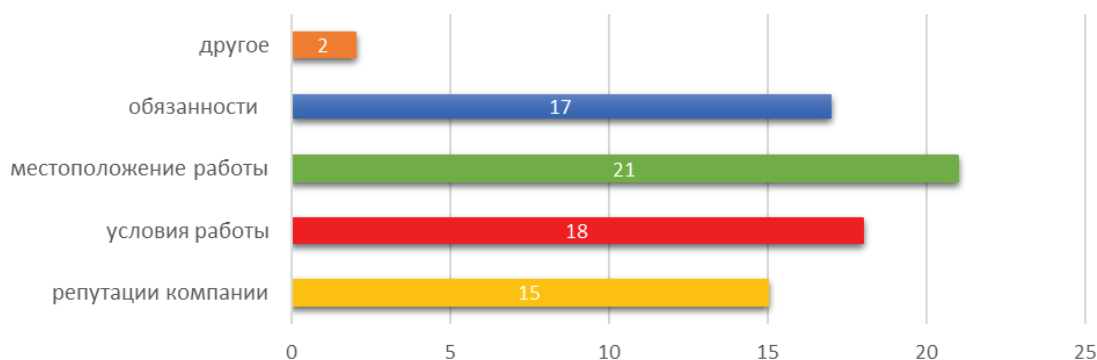


Рис. 8. Основные критерии выбора организации

компании», «обязанности». В основном данные критерии возможно совершенствовать для привлечения новых работников, а также удержания нынешних сотрудников.

Главным результатом проведенного анализа следует считать выявление коэффициента текучести кадров: за последние три года мы видим превышение нормы текучести кадров. В 2021 г. коэффициент составил 40,17, в 2022 г. — 43,05, на первый квартал 2023 г. — 16,38, что говорит о динамичном повышении текучести при норме в производственных компаниях в сфере полиграфии 30% в год. В ходе опроса руководителей и экспертного интервью с руководителем отдела персонала и коммуникации ООО «Компания "Дани-Алмас"» были выделены основные причины увольнения сотрудников. Подводя итоги, компаниям необходимо максимально уделять внимание решению проблем, связанных с текучестью, и предотвращать их заблаговременно.

В результате внедрения Lean-технологий можно достичь оптимального состояния процесса подбора, привлечения и удержания высококвалифицированных сотрудников, способных на реализацию стратегических целей организации.

Программа внедрения Lean-технологий в процессе подбора персонала включает следующие этапы:

1-й этап. Анализ текущего процесса подбора персонала в организации.

На этом этапе проводится анализ текущего процесса подбора персонала в организации, выявляются проблемы и узкие места, а также определяются ключевые показатели эффективности.

2-й этап. Обучение персонала.

Перед внедрением программы необходимо обучить всех сотрудников, участвующих в процессе подбора персонала, основам Lean-технологий и способам применения инструментов в рамках данного процесса. Проведение обучающих сессий и тренингов по Lean-технологиям и их применение в процессе подбора персонала необходимы для сокращения рисков. Также рекомендовано систематическое проведение обучения новых сотрудников по Lean-подходу в подборе персонала.

В случае если внедрение Lean-технологий сопровождается сторонней рекрутерской организацией, то обучение переходит на 5-й этап, так как разработка концепции и план внедрения осуществляются обученным специалистом.

3-й этап. Разработка концепции программы внедрения Lean-технологий.

На этом этапе определяются цели, задачи и ожидаемые результаты программы внедрения Lean-технологий, а также составляется план внедрения, определяющего последовательность шагов и действий, необходимых для достижения целевого состояния, а также распределяются роли внутри команды, проводящей внедрение Lean-технологий.

4-й этап. План внедрения программы Lean-технологий.

Перед внедрением данной программы необходимо определить последовательность и сроки проведения каждого шага программы внедрения Lean-технологий. Далее необходимы распределение ресурсов и назначение ответственных лиц для выполнения каждого шага.

5-й этап. Внедрение программы.

На этом этапе по плану мероприятий внедряются выбранные инстру-

Перед внедрением программы необходимо обучить всех сотрудников, участвующих в процессе подбора персонала, основам Lean-технологий и способам применения инструментов в рамках данного процесса.

Перед внедрением данной программы необходимо определить последовательность и сроки проведения каждого шага программы внедрения Lean-технологий.

менты и вносятся изменения в текущем процессе подбора персонала.

6-й этап. Оценка эффективности внедрения программы.

Данный этап включает оценку полученных результатов внедрения программы в сравнении с исходными данными и установленными целями, определенными до ее внедрения, анализ достигнутых результатов в сокращении времени подбора, улучшении качества найма и других ключевых метрик, проведение опросов, обратную связь с участниками процесса.

7-й этап. Корректировка и улучшение программы.

Результаты оценки эффективности позволяют корректировать программу и улучшить ее для достижения более высоких результатов. Установление системы обратной связи и регулярных обзоров процесса подбора персонала, проведение также кайдзен-сессий, в ходе которых сотрудники активно учувствуют в поиске и внедрении улучшений в процессе подбора персонала. Стандартный мониторинг метрик и показателей производительности, проведение анализа данных и корректировка программы внедрения Lean-технологий при необходимости.

Для оптимизации работы и устранения проблем при подборе персонала ООО «Компания "Дани-Алмаз"» нами предложены следующие Lean-инструменты.

Для снижения коэффициента текучести кадров, при грамотном использовании эффективны такие инструменты, как:

1. Стандартизация, целью которой является разработка нормативно-методической базы для создания условий повышения эффективности работы. При выявлении проблем текучести кадров было определено

единое требование для всех специальностей производственного отдела, в то время как у многих специальностей различные функциональные обязанности. Благодаря стандартизации требований каждой специальности возможно увеличение времени поиска подходящего кандидата, но за счет конкретизации функций специалиста. У потенциальных кандидатов будет видение, смогут ли они выполнить ту или иную работу, что уменьшит текучесть кадров по причине невыполнения должностных обязанностей.

Ожидаемый эффект:

- стандартизация и обновление требований к кандидатам при размещении вакансий по специальностям;
- затраты времени на размещение вакансий не изменятся при наличии готового шаблона;
- после размещения вакансии возможно увеличение времени поиска кандидатов за счет определенных требований по специальностям;
- откликнувшиеся кандидаты готовы работать по заданным требованиям, что уменьшает риски повторного поиска кандидатов и текучесть кадров.

2. PDCA-цикл (Plan-Do-Check-Act) — цикл планирования, выполнения, проверки и коррекции, с помощью которого вносят изменения и решают возникающие проблемы иногда в нескольких итерациях. Применение PDCA позволяет планировать при процессе подбора персонала, проверять результат и вносить корректировку для улучшения этого цикла. В ходе PDCA можно определить цели, разработать план действий, выполнять его, проверять достигнутые результаты и проанализировать те аспекты, которые можно улучшить или что-нибудь добавить.

Ожидаемый эффект:

- Plan — можно определить цели и ожидания от интервью в процессе подбора персонала, разрабатывать стандарты проведения интервью и формулировать вопросы для оценки кандидатов.

- Do — команда по подбору персонала проводит интервью в соответствии со стандартами и заданными вопросами.

- Check — команда анализирует ход интервью и сравнивает с ожиданиями. При анализе выявляют сильные и слабые стороны интервью с кандидатами.

- Act — командой принимаются меры для улучшения процесса интервью (возможное обновление стандартов, изменение вопросов).

Инструменты для оптимизации работы при подборе персонала:

1. Value Stream Mapping (VSM) — это системный подход к визуализации шагов, необходимых для создания ценности. VSM позволяет визуализировать текущий процесс подбора персонала, позволяя определять ненужные издержки и при этом улучшая сам поток работы.

Используя Value Stream Mapping (VSM), можно определить, какие шаги в процессе подбора персонала могут занять большее количество времени или какие шаги приведут к излишним задержкам, а также разработать план для оптимизации самого подбора персонала.

Ожидаемый эффект:

- Команда по подбору персонала, используя Value Stream Mapping (VSM), сможет визуализировать текущий поток в работе процесса подбора персонала.

- В результате анализа VSM есть возможность выявить задержки и избыточные шаги, такие как частые переключения между отделами

или многочисленные ручные проверки.

- На основе Value Stream Mapping (VSM) формулируется совершенствованный поток работы, в котором можно минимизировать сам процесс и сделать его более последовательным и эффективным.

2. Кайдзен — это одна из ключевых концепций менеджмента, в основе которой лежит непрерывное улучшение всех процессов производства. Применение такого инструмента при подборе персонала позволит постоянно совершенствовать сам процесс. Непрерывное использование кайдзена может в себя включать проведение регулярных совещаний для обсуждения и анализа результатов подбора персонала, позволяя выявлять проблемы и определять пути их решения.

Ожидаемый эффект:

- команда по подбору персонала проводит регулярные совещания с участием всех заинтересованных сторон;

- во время совещаний основным вопросом является результат подбора персонала, после выявляются проблемы и препятствия;

- в ходе обсуждения разрабатывается план действий, который сможет помочь для устранения выявленных проблем и позволит улучшить процесс подбора персонала.

3. Постоянное обучение и развитие сотрудников. Сотрудники, выполняющие подбор персонала, должны проходить постоянное обучение и развитие (принципы Lean, методики интервью и оценка кандидатов).

Ожидаемый эффект:

- Внутренние тренинги и обучение сотрудников, ответственных за подбор персонала. Обучение проходит по направлениям методики интервьюирования, оценки навыков

Кайдзен — это одна из ключевых концепций менеджмента, в основе которой лежит непрерывное улучшение всех процессов производства.

Постепенно внедряя Lean-технологии и применяя Lean-подход, организация может достичь оптимального состояния процесса подбора персонала

и качеств кандидатов, а также по основным принципам эффективного подбора персонала.

- В процессе обучения команда анализирует реальные ситуации из прошлого, обсуждает сложности и ошибки, а также разрабатывает стратегии для повышения точности и качества оценки кандидатов.

Разработка программы внедрения Lean-технологий в процессе подбора персонала требует тесного сотрудничества между ответственными за внедрение программы и сотрудниками компании. Постепенно внедряя Lean-технологии и применяя Lean-подход, организация может достичь оптимального состояния процесса подбора персонала, тем самым повышая эффективность и качество найма.

Итак, внедрение Lean-технологий в процесс подбора персонала непрерывно. После оценки эффективности программы необходимо продолжить мониторинг и непрерывное улучшение, чтобы поддерживать достигнутый уровень производительности и обеспечивать дальнейшую оптимизацию подбора персонала.

Библиографический список

1. Байда Е. А. Анализ применения инструментария бережливого производства на примере стран Европы // Вестник СИБИТа. — 2023. — № 1 [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-primeneniya-instrumentariya-berezhlivogo-proizvodstva-na-primere-stran-evropy> (дата обращения: 04.07.2023).

2. Брусов А. С. Концепция Agile: возможности и перспективы применения в государственном управлении (обзор публикаций) // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2022. — № 2 [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsepsiya-agile-vozmozhnosti-i-perspektivy-primeneniya-v-gosudarstvennom-upravlenii-obzor-publikatsiy> (дата обращения: 04.07.2023).

3. Бурнашева Э. П. Технологии бережливого производства в стратегическом управлении вузом // КЭ. — 2021. — № 6 [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-berezhlivogo-proizvodstva-v-strategicheskom-upravlenii-vuzom> (дата обращения: 04.07.2023).

4. Гильманов Т. Д., Сайфуллин Т. А., Ющенко Ю. Е., Халимон Е. А. Анализ лучших практик внедрения технологий бережливого управления проектами и программами в России // Вестник ГУУ. — 2021. — № 3 [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-luchshih-praktik-vnedreniya-tehnologiy-berezhlivogo-upravleniya-proektami-i-programmami-v-rossii> (дата обращения: 04.07.2023).

5. Гусельникова О. Ю. От бережливого производства к бережливому государству: эволюция представлений о бережливом управлении // Инновации и инвестиции. — 2022. — № 8 [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ot-berezhlivogo-proizvodstva-k-berezhlivomu-gosudarstvu-evolyutsiya-predstavleniy-o-berezhlivom-upravlenii> (дата обращения: 04.07.2023).

6. Пострякова В. В. Международный опыт внедрения Lean-технологий // Формула менеджмента. — 2019. — № 3 (10) [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnyy-opyt-vnedreniya-lean-tehnologiy> (дата обращения: 04.07.2023).

7. Швейва Е. И. Оценка результатов внедрения инструментов бережливого производства на российских предприятиях // МНИЖ. — 2023. — № 2 (128) [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-rezultatov-vnedreniya-instrumentov-berezhlivogo-proizvodstva-na-rossiyskih-predpriyatiyah> (дата обращения: 04.07.2023).

УДК 349.2

Особенности правового регулирования рабочего времени работников при дистанционном режиме труда

Features of legal regulation of workers' working time in remote work mode

Новрадова-Василиади Стелла Михайловна,

канд. юрид. наук,
начальник отдела

правового
обеспечения
и кадровой

политики,
ООО «Олимпия»

E-mail: stella.vasiliadi@yandex.ru

Автором рассматриваются вопросы правового регулирования рабочего времени дистанционных работников, выявляются особенности режима труда. Отводится внимание к предпосылкам формирования трансформационных процессов в отрасли трудового права и его отдельном институте — рабочем времени. Анализируется судебная практика в области привлечения дистанционных работников к административной ответственности.

Ключевые слова: труд, цифровые технологии, рабочее время, работник, дистанционный труд, цифровизация.

The author analyzes the issues of legal regulation of working hours of remote workers, identifies the features of the labor regime. Attention is paid to the prerequisites for the formation of transformational processes in the field of labor law and its separate institution as working time. The author analyzes judicial practice in the field of bringing remote workers to administrative responsibility.

Keywords: labor, digital technologies, working time, employee, remote labor, digitalization.

Внедрение новых форм коммуникаций между людьми, создание новых технологий, которые приводят к формированию в обществе таких понятий, как «умный дом», «умный город» и т. д., являются двигателем трансформационных процессов в современном обществе, которые обуславливают стремительное развитие цифровых технологий, затрагивающие все сферы общества

и изменяющие структуру экономики [1].

Важно отметить, что это означает, как и в производстве, в социальной, культурной, политической сферах, происходят изменения, оказывающие влияние на общественные отношения и его институты.

Компьютер и интернет создали культуру, в которой в дефиците не информация, а ориентация. То

В ст. 190 Трудового кодекса устанавливается, что правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются и утверждаются с участием коллектива (порядок согласования с представительным органом работников указан в ст. 372 ТК РФ). Любой новый работник, в том числе дистанционный, знакомится с документом до подписания трудового договора. Нередки случаи, когда режим работы конкретного сотрудника отличается от принятого в организации и зафиксированного в правилах внутреннего трудового распорядка.

есть не хватает времени, которое мы должны уделять избыточно прибывающей информации. Управление знаниями поэтому должно сосредоточиться прежде всего на фильтрации релевантной, имеющей прямое отношение к задаче информации для принятия решений в условиях неопределенности и недостатка времени. Мы непрерывно отправляем, получаем и сохраняем информацию, и это означает, что мы включены в мировую коммуникацию [2].

Изменения в трудовом праве и его отдельных институтов во многом предопределены развитием цифровых технологий — цифровизацией трудового права [3].

Режим работы и отдыха дистанционных работников

Часть 1 ст. 312.4 Трудового кодекса РФ регламентирует режим работы и отдыха дистанционных работников. Очевидно, что возникают определенные проблемы при разработке режима труда рабочего времени дистанционному работнику. В соответствии с указанной статьей режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, коллективным договором, локальным нормативным актом. Это не освобождает работодателя от обязанности вести учет рабочего времени такого работника. Причем время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Установленный самостоятельный выбор работника может привести к возникновению определенных

рисков. Во-первых, сложность контроля рабочего времени при дистанционном режиме труда. Во-вторых, проблемы взаимодействия для оперативного решения вопросов. Доступность работника в рабочее время может не совпадать с режимом труда остальных сотрудников, взаимодействие которых необходимо для оперативного решения задач. Поэтому следует определять границы дистанционного времени работы.

В-третьих, выполнение работником своих трудовых обязанностей в ночное время, в выходные дни, праздники или за пределами нормы рабочего времени, установленной законом, оплачиваются в повышенном размере. Возможны злоупотребления и потенциальные споры в части оплаты труда в повышенном размере.

График работы сотрудника при дистанционной работе регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка. Как правило, в них устанавливается общий режим для всех сотрудников. В ст. 190 Трудового кодекса устанавливается, что правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются и утверждаются с участием коллектива (порядок согласования с представительным органом работников указан в ст. 372 ТК РФ). Любой новый работник, в том числе дистанционный, знакомится с документом до подписания трудового договора. Нередки случаи, когда режим работы конкретного сотрудника отличается от принятого в организации и зафиксированного в правилах внутреннего трудового распорядка. В таких ситуациях по норме ст. 57 ТК РФ инструкция по дистанционному режиму работы включается в текст трудового договора. Ознаком-

ление с расписанием может происходить в формате электронного документа.

Учет рабочего времени при дистанционном режиме труда

Суммированный учет рабочего времени в отношении дистанционных работников применяется крайне редко. Для защиты интересов работодателя рекомендуется применять учет по дням. Но здесь существуют определенные сложности, так как у работодателя зачастую нет инструментов и механизмов контроля о начале и окончании работником своих трудовых обязанностей. В этой связи механизм контроля выполнения трудовых обязанностей необходимо закреплять в трудовом договоре и локальном нормативном акте.

Что касается документов учета рабочего времени, то законодатель отводит этот вопрос на усмотрение работодателей. По общему правилу учет режима работы дистанционного работника ведется в унифицированной форме. Но работодатель может ввести свою форму такого учета.

Особое внимание следует уделить изучению и анализу судебных актов о привлечении к административной ответственности дистанционных работников. Проанализировав судебную практику, можно сделать вывод о том, что существуют спорные вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности дистанционных работников.

Как видно из практики, суды не всегда признают увольнение работника по пп. «а», п. 6 ст. 81 ТК РФ [т. е. прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительных

причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)] законным, если работник не был на рабочем месте, за прогул, а такие факты, как непредставление еженедельных отчетов в электронном виде, работник не отвечал на звонки и не перезвонил, недостаточны для его увольнения.

К примеру, исходя из апелляционного определения Волгоградского областного суда, установив, что с работником был заключен трудовой договор о дистанционной работе, приказом работодателя работник был уволен за прогул — отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд, и работодателем по данному факту составлены акты об отсутствии на рабочем месте без уважительных причин. Суд между тем отметил, что доказательств отсутствия на рабочем месте (по месту жительства) данные акты не содержат, а тот факт, что сотрудники неоднократно звонили работнику, однако на телефонные звонки он не отвечал и не перезванивал, а также то, что дистанционный работник не предоставлял еженедельные отчеты в электронном виде обо всех выполненных действиях в ходе выполнения работ и план работы, факт отсутствия такого работника не подтверждают. Учитывая, что согласно трудовому договору место работы работника определено по адресу его места жительства, сведения об отсутствии дистанционного работника на рабочем месте в указанные в актах дни не могут быть признаны достовер-

Суды не всегда признают увольнение работника по пп. «а», п. 6 ст. 81 ТК РФ [т. е. прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)] законным, если работник не был на рабочем месте, за прогул, а такие факты, как непредставление еженедельных отчетов в электронном виде, работник не отвечал на звонки и не перезвонил, недостаточны для его увольнения.

ными, увольнение работника на основании пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ не является законным (апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23 марта 2018 г. по делу № 33-3223/2018).

Тем временем апелляционным определением Санкт-Петербургский городской суд установил, что между сторонами спора был заключен трудовой договор о дистанционной работе, основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности явились докладная записка, акт о невыполнении условий трудового договора, согласно которым дистанционный работник прекратил вести оперативную служебную переписку и прервал деловое взаимодействие с руководителем, не подтвердил получение запроса и не представил отчета о выполнении задачи, суд признал, что выявленные нарушения неисполнения трудовых обязанностей имели место, факт совершения работником дисциплинарного проступка, повлекшего наложение дисциплинарного взыскания, подтвержден, процедура применения взыскания работодателем нарушена не была (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.09.2019 № 33-19910/2019 по делу № 2-896/2019). Оценивая доводы работника о том, что у него отсутствовала техническая возможность исполнить задания работодателя, поскольку у него директором по продажам был изъят рабочий компьютер, суд между тем обратил внимание на то, что трудовой договор о дистанционной работе,

заключенный между сторонами, не содержит обязанности работодателя обеспечить работника рабочим компьютером.

В заключение хотелось бы отметить, что дистанционная работа имеет свои достоинства и недостатки как для работника, так и работодателя. Дистанционная работа в России рассматривается как положительный процесс, несмотря на трудности, которые возникают при внедрении на практике и правовом регулировании.

Библиографический список

1. Филипова И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография. — НН.: Нижегородский госуниверситет им. Н. И. Лобачевского, 2021. — 106 с.
2. Хойна М. Н. Рынок труда в условиях цифровой трансформации экономики [Электронный ресурс]. — URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/103624/1/978-5-8295-0768-8_2021_70.pdf?ysclid=l0unr4bb5u (дата обращения: 20.05.2023).
3. Цифровая трансформация отраслей: стартовые условия и приоритеты: Ц75 докл. к XXII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 13–30 апреля 2021 г. / Г. И. Абдрахманова, К. Б. Быховский, Н. Н. Веселитская, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; рук. авт. кол. П. Б. Рудник; науч. ред. Л. М. Гохберг, П. Б. Рудник, К. О. Вишневский, Т. С. Зинина. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. — 239 с.

УДК 331

Технологии привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую службу

Technologies for attracting young specialists civil service

Маркеев Александр Иванович,
канд. юрид. наук, доцент,
Новосибирский государственный университет экономики и управления
630099, Сибирский федеральный округ,
Новосибирская область,
г. Новосибирск,
ул. Каменская, д. 56
E-mail: markeev.aleksandar@yandex.ru

Данная статья посвящена исследованию технологий привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую службу. Исследован ряд технологий, которые можно использовать для привлечения на государственную гражданскую службу как молодых людей, потенциально заинтересованных в построении карьеры в данной сфере, так и не имеющих для этого мотивации. Проанализирован ряд проблем, снижающих эффективность реализации в регионах технологий по привлечению молодых специалистов на государственную гражданскую службу. В качестве подобной технологии предлагается региональным органам власти внедрение Дня карьеры.

Ключевые слова: технологии, привлечение, отбор, государственная служба, молодежь, молодой специалист.

This article is devoted to the study of technologies for attracting young specialists to the civil service. A number of technologies have been investigated that can be used to attract both young people who are potentially interested in building a career in this area and who are not motivated to do so. A number of issues were analyzed that reduce the effectiveness of the implementation of technologies in the regions to attract young specialists to the public civil service. As a solid technology, it is proposed to the regional authorities to introduce the Day of Career.

Keywords: technologies, attraction, selection, public service, youth, young specialist.

Введение

С ростом интереса к повышению профессионализма государственной гражданской службы значительное внимание стало уделяться привлечению компетентных и талантливых молодых специалистов. Под молодым специалистом в данной работе понимается работник, который получил начальное, среднее или

высшее профессиональное образование и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения.

Методы

Методы исследования, использованные в работе: анализ данных, документов, сравнительный метод.

Организация практик и стажировок в органах государственной власти происходит в сотрудничестве с организациями высшего образования, являясь частью образовательного процесса.

Результаты

Решению вопросов поиска, привлечения и отбора молодых специалистов на государственную гражданскую службу в Российской Федерации уделяется значительное внимание как в федеральных органах исполнительной власти, так и на региональном уровне. Исходя из основного запроса современной молодежи, проанализируем, насколько данные технологии позволяют молодому человеку оценить свои способности и возможности, а также соответствие построения карьеры в данной сфере его ценностям.

Ряд разнообразных технологий

Повышению интереса молодежи к построению карьеры и отбору наиболее перспективных ее представителей способствует ряд разнообразных технологий:

- практики и стажировки в органах государственной власти;
- молодежные общественные организации при органах государственной власти;
- образовательные проекты;
- конкурсы и иные мероприятия, проводимые органами государственной власти;
- поддержка в реализации молодежных социально значимых инициатив, направленных на развитие региона.

При этом организация практик и стажировок в органах государственной власти происходит в сотрудничестве с организациями высшего образования, являясь частью образовательного процесса. Таким образом, каждый студент в период обучения может получить необходимую информацию об имеющихся возможностях для прохо-

ждения практики или стажировки в органах государственной власти у специалиста по практике и трудоустройству непосредственно в своем учебном заведении. При этом студенты иных специальностей (менеджмент, управление персоналом, экономика и др.) также имеют возможность проходить практику не только в коммерческом секторе, но и в органах государственной власти и подведомственных учреждениях.

Однако в большинстве случаев студентов, участвующих в данных практиках, привлекают для решения рутинных задач, что не в полной мере соответствует их интересам и не всегда дает возможность в полной мере раскрыть собственный потенциал. Такая практика способна привлечь лишь молодых специалистов, изначально нацеленных на построение карьеры на государственной службе, облегчая для них процесс вхождения в данную сферу.

Говоря о деятельности молодежных общественных организаций, стоит обратить отдельное внимание на взаимодействие молодежи с органами государственной власти в процессе реализации собственных социально значимых инициатив. Позитивный опыт прямого взаимодействия у молодых людей, заинтересованных в развитии региона, готовых реализовывать собственные проекты на безвозмездной основе, позволяет вызвать у них интерес к дальнейшей работе в данной сфере уже в качестве государственного служащего. Данная практика представляет большой интерес, чем деятельность молодежных общественных организаций при органах государственной власти, поскольку способствует вовлечению изначально незаинтересованных напрямую в построении карьеры на государ-

ственной службе молодых людей, однако позволяет увидеть и оценить их практические навыки, необходимые для дальнейшей работы, мотивацию и соответствие требованиям к кандидатам на должность государственной гражданской службы.

Таким образом, существует ряд технологий, которые можно использовать для привлечения на государственную гражданскую службу как молодых людей, потенциально заинтересованных в построении карьеры в данной сфере, так и изначально не имеющих для этого мотивации. Применяется ряд технологий, позволяющих повысить интерес молодых специалистов, не имеющих профильного образования в сфере государственного и муниципального управления. Все это в совокупности отвечает запросам разных категорий молодежи и соотносится с их базовыми ценностями. Однако отсутствует практика, направленная исключительно на привлечение молодых специалистов на государственную службу, создание возможностей для оценки собственной способности развиваться в данном направлении и возможности стать первой ступенью для построения карьеры в государственном секторе.

В настоящее время можно наблюдать так называемую утечку умов, или по-другому «интеллектуальную миграцию молодежи, так как основную массу уезжающих квалифицированных кадров составляют молодые люди с высшим образованием» [1]. Данное явление имеет ряд отрицательных сторон для страны-донора. «Резкое уменьшение количества высококвалифицированных специалистов понижает средний уровень интеллекта в стране, что даже в краткосрочной перспективе

является угрозой интеллектуальной, социальной и экономической безопасности России. И как продолжение этого процесса — импорт в Россию значительного числа неквалифицированной рабочей силы, в основном из стран СНГ» [2].

Чтобы замедлить процесс «утечки мозгов», власти Российской Федерации пытаются создать конкурирующие условия для молодых специалистов. Учитывая особенности ценностей и предпочтений современной молодежи, большинство технологий для привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую службу имеет перспективы для их дальнейшего развития, совершенствования и использования.

Так, получивший развитие тренд на повышение проектной культуры и популяризацию социально значимых инициатив среди молодежи Российской Федерации является мощным стимулом для самореализации в данной сфере молодых людей. Учитывая данный тренд, необходимо создавать в регионе возможности для консолидации усилий молодых людей не только с представителями органа исполнительной власти, ответственного за реализацию молодежной политики, но и профильных министерств при работе над социально значимыми проектами. Подобный опыт конструктивного взаимодействия позволяет молодежи самой делать выводы о работе органов государственной власти, их нацеленности на развитие региона, повышает интерес к построению карьеры. Поэтому необходимо обеспечивать возможностями получить информационную, методическую, консультационную поддержку молодежных инициатив со стороны органов

Внедренные в стране образовательные проекты позволяют обеспечить приток на государственную гражданскую службу специалистов из разных отраслей национального хозяйства.

государственной власти. В перспективе деятельность на волонтерских началах способна в период определения молодым человеком дальнейшей профессиональной карьеры склонить его предпочтения в сторону работы в некоммерческом и государственном секторах. Этот момент наиболее существенен в реализации всех технологий, поскольку современная молодежь — это поколение, готовое выслушать мнение людей, авторитетных для себя, однако выбор они делают исходя из личного опыта и составляя собственное мнение о конкретных ситуациях. Предоставив молодым людям возможность взаимодействовать с органами государственной власти (при совместной работе над проектами или в период прохождения практик и стажировок), их представители также получают возможность оценить личностные качества и профессиональные компетенции молодых специалистов, их способность работать и внутреннюю мотивацию.

Это обеспечивает выявление перспективных кадров для дальнейшего привлечения и найма на государственную службу. Полученная по итогам работы обратная связь со стороны действующих государственных гражданских служащих позволит молодому человеку не только реалистично взглянуть на собственные возможности и перспективы, но и выявить ошибки и направления дальнейшей работы над собой, которые позволят совершенствоваться и в будущем прийти на государственную службу более подготовленным и квалифицированным специалистом.

Внедренные в стране образовательные проекты позволяют обеспечить приток на государственную

гражданскую службу специалистов из разных отраслей национального хозяйства, сохраняя при этом высокий уровень подготовки кадрового состава в сфере государственного и муниципального управления. Развитие данного направления позволит молодым людям привнести в решение вопросов развития регионов свой взгляд, понимание специфики и внутреннего устройства работы механизмов в их профильной сфере.

Проблемы

Существует ряд проблем, снижающих эффективность реализации в регионах технологий по привлечению молодых специалистов на государственную гражданскую службу. Одной из наиболее существенных проблем является то, что многие из вышеперечисленных механизмов не воспринимаются как возможность привлечения и отбора высококвалифицированных молодых специалистов на государственную службу как органами государственной власти, так и самой молодежью. Наиболее мотивированные и заинтересованные в построении карьеры на государственной службе молодые люди действительно способны использовать их, чтобы проявить себя и получить возможность начать трудовую деятельность в государственном секторе. Однако низкий престиж и уровень доверия к молодежным общественным объединениям при органах государственной власти как инструменту вхождения в работу по совершенствованию отраслевой политики в регионе, их сосредоточенность на реализации непосредственно молодежной политики — проведении и участии молодежных форумов, слетов, встреч, мастер-классов, реализации



направленных на молодежь проектов, участие во всероссийских, окружных и региональных акциях формируют среду, четко ограниченную от реализации «взрослой» политики по развитию региона и ответу на реальные вызовы современности. Помимо негативных аспектов, связанных с изолированностью представителей таких организаций от реальной деятельности органов власти, подобные практики не обучают молодого человека анализу реальной обстановки, умению брать на себя ответственность за влияние на жизнь в регионе, выполнять рутинные процессы, необходимые для достижения целей. Они не способствуют «выращиванию» высокомотивированных и понимающих ситуацию в своей отрасли специалистов, а аккумулируют

изначально заинтересованные в развитии в данной сфере кадры.

Организация практик и стажировок зачастую не соответствует запросам современных молодых людей, а следовательно, не способствует их привлечению на государственную гражданскую службу. Во время практик, как правило, студенты выполняют низкоквалифицированную механическую работу, не позволяющую составить представление о деятельности органа государственной власти, проявить собственные способности и получить объективную обратную связь от действующих государственных служащих. Как правило, такие практики используются органами власти для решения проблемы нехватки трудовых ресурсов, а не для привлечения и удержания пер-

Проблема адаптации участников практики, понимания собственных обязанностей, полномочий и сферы ответственности является препятствием для многих молодых людей.

спективных молодых специалистов. Стоит отметить особенность отдельных стажировок, предлагаемых органами власти, которая заключается в том, что на время их прохождения необходимо присутствие студента очной формы обучения в органе государственной власти в учебное время. Соответственно, молодому человеку приходится делать выбор между двумя сферами, которые должны дополнять друг друга для развития молодых специалистов, а не вступать в противоречие.

Негативно сказывается на функционировании практик отсутствие единого источника информации, аккумулирующего данные об имеющихся возможностях прохождения практик и стажировок, наборе для участия в иных видах деятельности, а также дающего молодому человеку необходимую информацию о методике использования существующих возможностей, требованиях к кандидатам при поступлении на государственную и муниципальную службу, материалов, позволяющих самостоятельно подготовиться к участию в практике и понять собственный функционал.

Проблема адаптации участников практики, понимания собственных обязанностей, полномочий и сферы ответственности является препятствием для многих молодых людей. В отдельных из рассмотренных практиках данный вопрос решался с помощью издания брошюры или памятки стажера, инфографики с описанием процедуры зачисления и результатов вхождения в молодежный кадровый резерв и др.

Единая технология

Сравнивая технологии, применяемые в различных регионах, стоит отметить, что, несмотря на их зна-

чительное количество, отсутствует единая технология, являющаяся своеобразным брендом государственной гражданской службы среди молодых специалистов, участие в которой было бы престижно для молодежи, полностью соответствуя их запросу на участие в значимой деятельности, шансы проявить себя и оценить возможности построения карьеры на государственной гражданской службе.

В качестве подобной технологии можно предложить региональным органам власти внедрение Дня карьеры, включающего в себя несколько этапов:

Первый этап — проведение конкурса на участие в Дне карьеры в региональных органах власти для студентов бакалавриата и магистратуры вузов региона, методика проведения которого базируется на методике конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. Так, в сети Интернет объявляется конкурс на замещение вакантных должностей стажеров и размещаются описание, регламент и требование к кандидатам на каждую должность (в том числе на портале «Профстажировки.РФ») [3]. В ответственный период кандидаты представляют конкурсной комиссии резюме, мотивационное письмо и справку с места учебы, а также дистанционно проходят тестирование на профессиональные знания и умения. По итогам данного этапа молодые люди, прошедшие отбор, приглашаются к участию в следующем этапе.

Второй этап — День карьеры в региональных органах власти, в рамках которого кандидаты, прошедшие конкурсный отбор, приглашаются к участию в работе Центра

оценки молодых кадров, включающего в себя психологическое тестирование, выполнение тестового задания, соответствующего должности стажера, на которую претендует молодой человек, решение кейса с реальной ситуацией, с которой может столкнуться государственный служащий на данной позиции, индивидуальное собеседование. По итогам данного этапа каждый участник получает обратную связь о своей работе, осуществляется итоговый отбор на должности стажеров.

Третий этап — стажировка в региональных органах власти. Трехнедельная неоплачиваемая стажировка в региональных органах государственной власти одновременно служит и наградой финалистам предыдущих этапов и возможностью молодым людям увидеть практическую деятельность на должностях государственной гражданской службы. По итогам прохождения стажировки молодой специалист получает сертификат, подтверждающий ее прохождение, а также карту профессионального развития молодого специалиста, включающую в себя описание личностных качеств и профессиональных компетенций, которые необходимо развить молодому человеку для построения карьеры на государственной гражданской службе.

Для оптимального функционирования данного механизма важную роль играет подбор должностей стажеров таким образом, чтобы показать принципиально разные позиции, реально доступные молодому человеку по завершении бакалавриата. Решающее значение имеет объективная обратная связь для всех участников технологии на каждом этапе реализации. База кон-

тактов, собранная на первом этапе конкурса, может использоваться для развития иных технологий, используемых в регионе для привлечения молодежи на государственную гражданскую службу, — информирование о конкурсах на формирование кадрового состава, объявляемых органами государственной власти конкурсах научных работ, региональных мерах поддержки социально значимых проектов молодых специалистов.

При этом остается открытым вопрос результата успешного участия в практиках молодых людей, поскольку в настоящий момент очевидна прямая взаимосвязь между их прохождением, возможностями и вероятностью поступления на государственную гражданскую службу. Поскольку большинство участников подобных практик — студенты вузов, не имеющие высшего образования, не представляется возможным их включение в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы в региональных органах власти. А формирование аналогичного молодежного кадрового резерва несет риск создания молодежного органа, являющегося скорее социальным сейфом, чем социальным лифтом.

Возможным решением может стать внедрение в регионах практики сертификата регионального уровня, подтверждающего высокий профессиональный уровень молодого специалиста, его вклад в развитие региона или прохождение им определенных практик, действующего в течение трех лет и дающего преимущество при участии в конкурсе на включение в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы.

Решающее значение имеет объективная обратная связь для всех участников технологии на каждом этапе реализации.

В целом карьерные предпочтения современных молодых людей тесно связаны с их ценностными ориентациями и личными приоритетами.

Заключение

Таким образом, использование каналов привлечения молодых специалистов на должности государственной гражданской службы в настоящий момент сталкивается с рядом сложностей, обусловленных как спецификой государственной службы как вида профессиональной деятельности, так и возможным негативным опытом участия молодых людей ранее в подобных практиках.

При этом богатая практика использования разноплановых технологий в регионах, активная работа по вовлечению молодежи в социально значимую деятельность создают условия для объединения имеющегося опыта в данной сфере и формирования позитивного образа региональных органов государственной власти как работодателя в глазах молодежи.

В целом карьерные предпочтения современных молодых людей тесно связаны с их ценностными ориентациями и личными приоритетами. Стоит отметить, что материальные факторы (уровень оплаты труда, социальные гарантии, условия труда) служат скорее гигиеническими факторами, и при обеспечении минимально приемлемого их уровня основное значение начинают приобретать нематериальные факторы, такие как возможность участвовать в процессе принятия решений, видение значимости решаемых задач, применение творческого подхода, ощущение собственной значимости как сотрудника и социальной значимости деятельности организации в целом, а также возможность карьерного роста.

Практическими рекомендациями, основанными на проведенном исследовании технологий привлечения молодых специалистов на государственную гражданскую служ-

бу, является создание технологии-бренда государственной службы среди молодежи, связь которой с профессиональным развитием на государственной службе была бы очевидна. При этом важно, чтобы данная технология соответствовала следующим критериям: реалистичное представление о деятельности, оценка собственных компетенций, значимость полученных результатов (при дальнейшем построении карьеры), решение сложной задачи, условия для проявления творческого подхода, возможность развития, гибкость при реализации (под данным термином понимается возможность сочетать участие в предусмотренных технологией видах деятельности с иными значимыми аспектами стиля жизни целевой аудиторией: учеба, общение с единомышленниками, хобби, спорт и др.). Изучая опыт лучших технологий по Российской Федерации, можно судить о том, что наиболее перспективными технологиями являются стажировки и практики в органах государственной власти, молодежные экспертные органы и организационно-деятельностные игры.

Библиографический список

1. Семенова Е.Б. «Утечка умов» как процесс социальной мобильности: причины и социальные последствия / Е. Б. Семенова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. — 2016. — № 3 (7). — С. 62–64.
2. Субботин А. А. «Утечка умов» в России на современном этапе ее развития / А. А. Субботин // Электронное научное издание: Альманах Пространство и Время. — 2017. — Т. 15. — С. 238–241.
3. Портал Профстажировки.РФ [Электронный ресурс]. — URL: https://www.профстажировки.рф/users/sign_in (дата обращения: 20.06.2023).

УДК 378

Организация коллективной работы научно-педагогических работников как одно из направлений обеспечения квалифицированного кадрового потенциала

Organization of collective work of scientific and pedagogical workers as one of the areas of ensuring qualified personnel potential

Гарафутдинова Наталья Яковлевна,
канд. экон. наук,

Левкин Григорий Григорьевич,
канд. вет. наук,
доцент, заместитель
директора,
Институт
менеджмента
и экономики

Левкина Елена Александровна,
старший преподаватель
кафедры
иностраннх языков
для специальных
целей,

В статье рассмотрены особенности организации коллективной научной работы в условиях цифровой трансформации процессов в образовательных организациях, необходимости повышения творческой научной активности и увеличения объема новых научных знаний в предметных областях для модернизации отраслей экономики и гуманитарных наук. Определена необходимость изменения функций участников научных коллективов для проявления эффекта синергии для поиска новых форм организации научной деятельности. Составлена классификация современных организационных систем научной деятельности при взаимодействии сотрудников одного вуза по вертикали и горизонтали, особенности коллаборации научных работников разных вузов и эффект от кооперации научных работников. Отражена взаимосвязь между творческой активностью преподавателей и публикационными показателями вуза, влияющими на формирование бренда образовательной организации в научной среде, и влиянием этого процесса на качественные показатели и эффективность работы вуза.

Ключевые слова: научная работа, группа, коллективная деятельность, наука, преподаватель, публикации, эффективность, рейтинг, индекс цитирования.

The article considers the peculiarities of organizing collective scientific work in the context of digital transformation of processes in educational organizations, the need to increase creative scientific activity and increase the volume of new scientific knowledge in subject areas for the modernization of sectors of the economy and the humanities. The need to change the functions of members of scientific teams to manifest

Омский
государственный
университет путей
сообщения (ОмГУПС),
г. Омск,
Омский
государственный
университет
им. Ф. М. Достоевского,
644077, г. Омск,
проспект Мира,
д. 55а

**Новикова Татьяна
Валерьевна,**

канд. экон. наук,
доцент, заместитель
директора,
Институт
международной
экономики,
лидерства
и менеджмента,
Московский
университет
им. А. С. Грибоедова,
г. Москва,
Космодамианская наб.,
д. 26/55, стр. 7

the effect of synergy to search for new forms of organization of scientific activities has been determined. A classification of modern organizational systems of scientific activity was compiled when employees of one university interact vertically and horizontally, features of collaboration of scientists from different universities and the effect of cooperation of researchers. The article reflects the relationship between the creative activity of teachers and the publication indicators of the university, which affect the formation of the brand of an educational organization in the scientific environment and the influence of this process on the qualitative indicators and efficiency of the university.

Keywords: scientific work, group, collective activity, science, teacher, publications, efficiency, rating, citation index.

Введение

Качество организации научной работы в образовательном учреждении в настоящее время имеет абсолютный приоритет в условиях требований к повышению публикационной активности научно-педагогических работников. Основной деятельностью преподавателей вузов является проведение учебных занятий со студентами, но, как известно, без науки нет университета и высшего образования в целом, поэтому руководство образовательной организации должно создавать условия для проведения теоретических и практических исследований.

Современная наука предполагает коллективную работу в смежных предметных областях, чему способствует публикация результатов научных исследований, обмен мнениями и информацией при участии в научных конференциях. Информационное пространство с использованием интернет-технологий позволяет налаживать научные контакты не только с сотрудниками своего университета, но и с коллегами из других городов, стран ближнего и дальнего зарубежья [1].

Сложность научного творчества заключается в том, что вначале создается только образ неизвестного объекта, который в дальнейшем постепенно оформляется путем наблюдения реальности, опреде-

ления связей между явлениями и нашими представлениями о них. Ученый работает в сфере неопределенности: вначале нет осознания проблемы, затем — методов для решения проблемных задач, которые впоследствии формируются и конкретизируются, поэтому необходимо использовать максимальное количество каналов коммуникаций в профессиональной области.

Цель, задачи, научная новизна и методология исследования

Цель исследования — определить особенности организации коллективной научной работы с точки зрения системного подхода и рассмотреть направления продвижения результатов интеллектуальной деятельности научно-педагогических работников.

Цель достигается путем решения конкретных задач:

- рассмотреть особенности функционирования научных коллективов на уровне отдельной образовательной организации;
- изучить особенности коллаборации научных работников из разных образовательных организаций;
- определить значение наукометрических показателей для научно-педагогических работников и образовательных организаций;
- сформировать способы продвижения результатов научно-

исследовательской деятельности работника образовательной организации.

Объект исследования — система взаимодействия преподавателей вузов в научной деятельности.

Предмет исследования — организация научной деятельности преподавателей вузов.

Научная новизна заключается в обосновании необходимости коллективной работы при организации научной деятельности, что приводит к эффекту синергии и активизации творческой деятельности преподавателей вузов, их мотивированности к получению новых научных знаний.

Исследование организации научной деятельности преподавателей вузов осуществлено с применением методов сбора вторичной информации, анализа, синтеза. С помощью сбора информации, используя научные, учебные издания, справочную литературу, удалось раскрыть сущность коллективной научной работы, подходы к организации научной деятельности. Метод анализа позволил выявить источники знаний при организации научной деятельности. Использование метода синтеза дало возможность сформировать основные принципы и понятия коллективной научной работы.

Результаты исследования особенностей коллективной научной работы

Тенденцией современной науки в силу сложности и мультидисциплинарности проблем является проведение коллективных исследований по выполнению научных проектов, а основную роль в проведении научных исследований и повышении их эффективности играют научные группы [2].

В условиях информационного общества исследовательская и научная деятельность имеет двойственный характер. Объясняется это тем, что, с одной стороны, из-за развитых коммуникационных сетей и глобализации информационного пространства ученые могут без затруднения получить доступ к любой информации, но, с другой стороны, с каждым годом растет конкурентная среда в научно-исследовательской сфере [3]. Поэтому начинающим ученым необходимо искать единомышленников и союзников, создавать научные сети и группы для повышения конкурентоспособности в будущем.

Объединение ученых в группы — это прежде всего системный процесс, который требует прохождения определенных этапов формирования для эффективного функционирования и повышения производительности научной группы в целом [3].

Организация научной деятельности вуза предполагает соучастие научных работников как по вертикали (научный руководитель — аспиранты), так и по горизонтали (взаимодействие между членами научной группы, которая решает одну проблему или реализует научный проект). В результате такого взаимодействия возникает положительный эффект на основе синергии или умножения результатов деятельности ученых.

Анализ действующих программ стимулирования научной деятельности преподавателей вузов показывает, что их содержание противоречит идеям сотрудничества как на уровне университета, так и между университетами, так как они направлены на индивидуальную деятельность ученых. Любое стимулирование должно быть направлено

Качество организации научной работы в образовательном учреждении в настоящее время имеет абсолютный приоритет в условиях требований к повышению публикационной активности научно-педагогических работников.

Любое стимулирование должно быть направлено на мотивирование сотрудников и создание условий к целенаправленной деятельности.

на мотивирование сотрудников и создание условий к целенаправленной деятельности, а ошибки в стимулировании приводят к обратному результату — демотивации работников.

Например, печать в высокорейтинговых журналах, индексируемых в ядре РИНЦ, предполагает распределение ролей соавторов, следовательно, написание такой статьи одним автором может быть невозможным. Кроме того, в случае взимания платы за редакторские услуги финансовое бремя может быть разделено на три-четыре соавтора. В том же случае, если соавторы одной статьи из разных организаций, то руководству важно понимать, что каждая из образовательных организаций получает запись в ядре РИНЦ высокорейтинговой статьи (импакт-фактор не делится).

Университет заинтересован в увеличении наукометрических показателей, и для их роста следует оценивать конечный результат, а не долю участия автора. Разработка и внедрение программ мотивации научных работников приводят к улучшению показателей университета. Одним из направлений мотивации с целью стимулирования научной деятельности может быть проведение ежегодных конкурсов не только между отдельными учеными, но и научными группами. Для этого необходима разработка положения о научной группе с четкими требованиями к ней.

Кроме взаимодействия на уровне одной организации, возможно создание научной сети с учеными внешних образовательных и научных организаций. Современная информационная среда в сфере научных исследований характеризуется множественностью источников

данных и возможностью сотрудничества между учеными разных вузов и регионов, поэтому возрастает роль координаторов в творческой работе, выполняющих в том числе брокерские функции.

Это связано с тем, что посреднические услуги необходимы для привлечения участников конференций и научных проектов по определенной тематике, поиска рецензентов и соавторов по тематике научной работы. Все это возможно при наличии у каждого исследователя научной сети, которая создается для обмена мнениями и информацией о научных мероприятиях, проведения совместных исследований.

В научной деятельности не принято выделять специализацию брокера, тем более что термин «брокер» в этом случае используется условно, так как в большинстве случаев лицо, выполняющее посреднические функции, не получает финансового вознаграждения. Тем не менее функциональная составляющая такого посредника позволяет получить положительный результат и ускорить процессы научного взаимодействия.

Научное сотрудничество в условиях внедрения цифровых технологий может выходить на качественно новый уровень за счет создания рассредоточенных научных сетей, следовательно, необходим пересмотр технологий взаимодействия, терминов и определений в области научной деятельности, расширение функциональных обязанностей членов научных коллективов и малых научных групп.

Технология совместной научно-исследовательской работы включает в себя механизмы взаимодействия между соавторами с целью генерации идей и их реали-



зации в форме печатной работы. Процесс исследования начинается с генерации первичной идеи, которая реализуется участниками научной группы последовательно и параллельно в зависимости от типа научной статьи (обзорная, концептуальная, теоретическая, прикладная). Возможно привлечение дополнительных соавторов, если есть необходимость в привлечении узких специалистов.

Для результативной научной работы очень важны научные дискуссии и очное общение с людьми, имеющими сходные интересы. Настоящая наука возможна только в содружестве при выполнении исследований и написании научных работ в малой научной группе. Если найти единомышленников, то результат многократно возрастает — появляется эффект синергии за счет умножения усилий исследователей.

В основе коллективной научно-исследовательской работы лежат междисциплинарные связи — механизм взаимодействия преподавателей на основе принципа децент-

рализации, создание малых научных групп. Оценка компетенций для преподавателей-исследователей не менее важна, чем для студентов, но фактически недооценивается работодателями. Одна из важных компетенций преподавателя — способность работать в команде или взаимодействовать с преподавателями предшествующих или последующих дисциплин учебного плана специальности. Следует рассматривать механизм взаимодействия преподавателей в процессе освоения студентом учебного плана, а одной из форм такого взаимодействия является научно-исследовательская работа.

Кроме совместной научной работы с работниками одной образовательной организации, необходимо вовлечение в круг интересов малой научной группы ученых из других университетов, регионов Российской Федерации или других стран. При этом в настоящее время для этой цели можно использовать технологию нетворкинга, т. е. создание сети (или круга) людей с помощью социальных сетей, а потом

Научное сотрудничество в условиях внедрения цифровых технологий может выходить на качественно новый уровень за счет создания рассредоточенных научных сетей.

Организация продвижения должна быть направлена на то, чтобы неограниченный круг лиц узнал о потребности автора в налаживании творческих связей в научной сфере.

оповещение их о научных идеях и проектах путем регистрации на профессиональных сайтах. Есть сайты, с помощью которых можно охватить большую целевую аудиторию и завоевать внимание читателей. К примеру, www.elibrary.ru, www.rucont.ru, www.scipeople.ru, www.biblioclub.ru и др. Также для этой цели подходит сайт дистанционного обучения преподавателя или профили в социальных сетях.

Фактически налаживание взаимодействия в научной среде связано с формированием и продвижением образа ученого-исследователя или малой научной группы (бренда ученого или научной группы) [4]. Организация продвижения должна быть направлена на то, чтобы неограниченный круг лиц узнал о потребности автора в налаживании творческих связей в научной сфере.

Формальная управленческая структура может мешать сотрудничеству в научной сфере. К примеру, при реализации проектов на кафедре при создании команды из преподавателей (равных по статусу) сложно наладить взаимодействие среди равных и самостоятельных доцентов, кандидатов наук, так как один из участников группы должен главенствовать над другими, выступать в роли руководителя. Поэтому не обязательно, чтобы был постоянный лидер, возможна смена лидера (ротация) от проекта к проекту. С другой стороны, необходимо создание работоспособной команды, все участники должны быть вовлечены в работу.

Создание неформальных объединений способствует кооперации участников проекта, созданию горизонтальных информационных связей. Современная информационная среда способствует увеличе-

нию возможностей всех участников научного сообщества в отношении публикации статей в центральных научных журналах, электронных изданиях, написания и издания монографий и учебных пособий.

С другой стороны, очень важным для ученого в настоящее время является приобретение уникальных компетенций в разных направлениях деятельности, к которым относятся следующие:

Направление 1. Развитие способности участников учебного процесса к сотрудничеству на разных уровнях взаимодействия: «преподаватель — студенты»; «преподаватель — преподаватель одного вуза»; «преподаватель — преподаватель вузов ближнего и дальнего зарубежья»; «преподаватель — работники предприятия или коммерческого объединения».

Направление 2. Коммерческие способности при продвижении и продаже объектов интеллектуальной собственности работников образовательных организаций.

Направление 3. Наличие личных контактов у научного сотрудника с издательствами научной и учебной литературы, так как возможны запросы на конкретные наименования учебных изданий.

Направление 4. Знание законодательства в области объектов интеллектуальной собственности, особенностей оформления лицензионных договоров с электронными библиотечными системами и издательствами.

Направление 5. Умение работать с системами научного цитирования для улучшения наукометрических показателей деятельности как отдельных ученых, так и влияния на показатели образовательной или научной организации.

Все вышеперечисленное способствует распространению результатов научных исследований в информационной среде, формированию бренда ученого с использованием интернет-технологий, повышению узнаваемости имени автора и, следовательно, повышению научного цитирования для образовательной организации. Одной из причин повышения творческой активности преподавателя-исследователя является востребованность его научных трудов, поэтому профессиональная кооперация в научной сфере является одним из инструментов развития науки и внедрения ее результатов в практику.

Основные направления продвижения результатов интеллектуальной деятельности научно-педагогических работников

Современный мир характеризуется повсеместным использованием цифровых технологий, направленных на упрощение рутинной работы и обобщение крупных массивов данных. В то же время постоянно возрастают объемы текущей информации и сложность задач при использовании компьютерно-информационных технологий за счет создания и внедрения соответствующего программного обеспечения.

Использование интернет-технологий открывает новые возможности для творческой научной деятельности не только в отношении научно-теоретических, экспериментальных исследований, моделирования технических, логистических и бизнес-процессов, но и для маркетингового продвижения итоговых результатов научных статей, патентов, учебно-методических разработок и монографий.

Научно-педагогические работники учреждений высшего образования наряду с собственно преподавательской деятельностью занимаются переработкой информации в предметной области знаний, поэтому одним из результатов их работы являются научные статьи и учебные пособия.

В отечественной экономике возрастает роль специалистов, которые генерируют знания и способствуют их внедрению в теорию и практику в различных сферах деятельности. Публикационная активность повышает известность научных достижений в профессиональном сообществе, способствует развитию и становлению ученого путем получения обратной связи от заинтересованных лиц. Кроме того, рейтинг вуза, его известность и репутация зависят от количества действующих преподавателей, имеющих значимые достижения в своей области [5].

Современная наука предполагает коллективную работу в предметных областях, чему способствует публикация результатов научных исследований, обмен мнениями и информацией при участии в научных конференциях. Информационное пространство позволяет налаживать научные контакты не только с сотрудниками своего университета, но и с коллегами из других городов, стран ближнего и дальнего зарубежья.

Для повышения творческой активности преподавателей вузов и их мотивации к целенаправленной работе в рамках государственной политики были внедрены эффективные контракты. Для оценки качественных и количественных показателей результатов научной работы используются системы

Для повышения творческой активности преподавателей вузов и их мотивации к целенаправленной работе в рамках государственной политики были внедрены эффективные контракты.

научного цитирования, например базы данных Scopus, Web of Science, Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) и др.

Несмотря на доступность и наличие подробных инструкций работы в электронной библиотеке, многие авторы отечественных вузов еще не имеют полного представления о возможностях систем цитирования, механизма увеличения персонального индекса цитирования. В связи с этим возникает задача популяризации этой стороны деятельности научного работника [6].

Использование наукометрических показателей (количество публикаций и цитирований в РИНЦ и ядре РИНЦ, индекс Хирша, средневзвешенный импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи автора, и др.) позволяет качественно и количественно оценить как отдельных ученых, так и малые научные группы, творческие коллективы (кафедры), факультеты и образовательную организацию в целом.

Каждый научно-педагогический работник при публикации результатов исследований и их продвижении в научной среде с помощью различных подходов и специализированных сайтов, научных сетей, электронно-библиотечных систем (www.elibrary.ru, www.rucont.ru, www.scipeople.ru, www.biblioclub.ru) вносит общий вклад в интегральные показатели публикационной активности образовательной организации, которые в том числе относятся к аккредитационным показателям.

Результаты анализа авторских профилей в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU свидетельствуют о том, что в большинстве случаев отмечается резерв повышения

наукометрических показателей за счет того, что не все публикации и ссылки привязаны к профилю. При этом часть работы может провести сам автор, но для изменений статуса публикаций необходимо заключение договора и создание административного интерфейса организации в SCIENCE INDEX. В этом случае представитель организации (чаще всего работник научной библиотеки) может провести исправление ошибок в библиографическом описании публикации и привязать ссылки на работы автора.

Одним из основных принципов продвижения результатов научных исследований является их максимальная открытость для интернет-пользователей определенной целевой аудитории — ученых в предметной области знаний. Эта открытость может быть достигнута различными способами: размещение полных текстов статей на собственном сайте, использование специализированных сайтов, адресная отправка коллегам для перекрестного цитирования и использования в учебном процессе.

Сложность размещения текстов научных и учебно-методических работ заключается в условиях лицензионных договоров, поэтому автору научных публикаций необходимо ориентироваться в правовых вопросах авторского и издательского права. В том случае, если заключается договор на издание на условиях исключительной лицензии, автор передает право на использование и размещение текста своей работы издательству на определенный срок. В качестве положительного момента в этом случае может служить то, что издатель самостоятельно с помощью собственных информационных и маркетинговых

каналов организует продвижение (продажу) научной статьи или учебного пособия.

Заключение

Таким образом, организация коллективной научной работы включает в себя формирование взаимодействия между сотрудниками как внутри отдельной образовательной или научной организации, так и между учеными из разных вузов. Кооперация научных сотрудников возможна за счет использования сетевых технологий, что приводит к цифровой трансформации процессов коммуникации с целью активизации сотрудничества. Формирование научной сети ученых и преподавателей способствует эффективному обмену научной информацией и генерации нового научного знания.

Развитие современной информационной среды требует необходимости индивидуальной работы каждого ученого по формированию бренда своего имени [7], продвижению результатов научно-исследовательской работы в сети Интернет и среди членов научного сообщества. Формирование научной сети ученых и преподавателей способствует эффективному обмену научной информацией и генерации нового научного знания.

Библиографический список

1. Левкин Г. Г. Основные направления продвижения результатов интеллектуальной деятельности научно-педагогических работников / Г. Г. Левкин, Р. С. Симак, Е. А. Левкина // Актуальные проблемы современного инженерного образования: материалы VI Всероссийской межвузовской научно-практической конференции. — Омск: ОАБИИ, 2020. — С. 3–6.
2. Мухамедрахимова Л. Н. Моделирование самоорганизации малых научных групп на основе когнитивных динамических моделей с учетом человеческого фактора / Л. Н. Мухамедрахимова // Наука и образование: научное издание МГТУ им. Н. Э. Баумана. — 2015. — № 3. — С. 241–255.
3. Тырнова Е. А. Особенности функционирования малых научных групп в образовательной организации / Е. А. Тырнова, Г. Г. Левкин // Опыт, проблемы и перспективы реализации основных образовательных программ: мат-лы Междунар. учеб.-метод. конф. — Омск: Омская академия МВД России, 2016. — С. 108–111.
4. Стрелкова И. Б. Нематериальные активы учреждения образования: бренд ученого как создание ценности / Под ред. В. Ф. Беркова // Науч. тр. Республиканского ин-та высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки: сб. науч. ст. — Минск: РИВШ, 2016. — Ч. 1. — Вып. 16. — С. 409–415.
5. Левкин Г. Г. Бренд преподавателя высшего учебного заведения: основные способы формирования и продвижения / Г. Г. Левкин, О. М. Гуртовенко // Бренд-менеджмент. — 2014. — № 5 (78). — С. 268–280.
6. Левкин Г. Г. Основные направления повышения персонального индекса научного цитирования преподавателей вузов / Г. Г. Левкин, О. М. Гуртовенко // Совершенствование механизмов развития инновационной экономики России и ее дальневосточных территорий. — Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 2014. — С. 329–333.
7. Стрелкова И. Б. Нематериальные активы учреждения образования: бренд ученого как создание ценности / Под ред. В. Ф. Беркова // Науч. тр. Республиканского ин-та высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки: сб. науч. ст. — Минск: РИВШ, 2016. — Ч. 1. — Вып. 16. — С. 409–415.

УДК 331

Наличие пространственной неоднозначности производительности труда в разрезе регионов в современной России: проблемы, действия

Presence of spatial ambiguity of labor productivity in the context of regions in modern Russia: problems, actions

Савина Светлана Владимировна,
канд. экон. наук,
доцент кафедры
строительных
материалов
и технологий,
Мордовский
государственный
университет
им. Н. П. Огарёва
430005, г. Саранск,
ул. Большевикская,
д. 68/1
E-mail: savinasv2017@
mail.ru

В современных социально-экономических условиях наблюдается значительное межрегиональное неравенство в области изменения производительности труда. В регионах-лидерах наблюдается рост производительности труда, в регионах-антилидерах имеет место падение. Производительность труда является одним из ключевых условий повышения эффективности региональной экономики. Инновационное развитие действующих производств, повышение технико-технологического уровня, создание новых высокоэффективных рабочих мест выступают одними из ключевых условий роста производительности труда. Значимыми факторами в положительной динамике роста производительности труда являются активизация человеческих ресурсов, развитие человеческого капитала и человеческого потенциала работников, что приведет к повышению продуктивности их трудовой деятельности.

Ключевые слова: производительность труда, регион, валовой региональный продукт, материально-технический фактор, социальный фактор.

In modern socio-economic conditions, there is a significant interregional inequality in the field of changing labor productivity. In the regions, leaders have an increase in labor productivity, in the regions of anti-leaders there is a drop. Labor productivity is one of the key conditions for improving the efficiency of the regional economy. The innovative development of existing production facilities, an increase in the technical and technological level, the creation of new highly efficient jobs is one of the key conditions for the growth of labor productivity. A significant factor in the positive dynamics of labor productivity growth is the activation of human resources, the development of human capital and the human potential of workers, which will lead to an increase in the productivity of their work.

Keywords: labor productivity, region, gross regional product, material and technical factor, social factor.

Производительность труда является одним из важнейших показателей, который оказывает влияние на развитие региональной экономики.

В современной России наблюдается пространственная неоднородность по показателю производи-

тельности труда среди региональных экономик.

Для полноты картины проведем сравнение реального ВРП на душу населения в разрезе регионов во временном промежутке 2018–2020 гг.

Таблица 1

Межрегиональное неравенство показателя валового регионального продукта (ВРП) на душу населения за 2018 г.¹

Регионы с лучшими значениями ВРП на душу населения, тыс. руб.		Регионы с худшими значениями ВРП на душу населения, тыс. руб.		Коэфф. дифференциации, раз
6950,4	Ненецкий автономный округ	112,6	Республика Ингушетия	
5710,1	Ямало-ненецкий автономный округ	133,4	Чеченская Республика	
2680,1	Ханты-Мансийский автономный округ	165,4	Карачаево-Черкесская Республика	
2407,9	Сахалинская область	168,2	Кабардино-Балкарская Республика	
1578,5	Чукотский автономный округ	180,1	Севастополь	
1423,6	Москва	185,6	Республика Северная Осетия — Алания	
578,5	Россия			

Таблица 2

Межрегиональное неравенство показателя валового регионального продукта (ВРП) на душу населения за 2020 г.²

Регионы с лучшими значениями ВРП на душу населения, тыс. руб.		Регионы с худшими значениями ВРП на душу населения, тыс. руб.		Коэфф. дифференциации, раз
5206287,1	Ненецкий автономный округ	142199,7	Республика Ингушетия	
5072483,6	Ямало-ненецкий автономный округ	171029,5	Чеченская Республика	
2404271,2	Чукотский автономный округ	207471,5	Карачаево-Черкесская Республика	
2059206,5	Сахалинская область	210674,1	Кабардино-Балкарская Республика	
2038007,0	Магаданская область	239640,7	Республика Дагестан	
1934463,9	Ханты-Мансийский автономный округ — Югра	251799,9	Республика Хакасия	
1934463,9	Тюменская область	267814,4	Республика Северная Осетия — Алания	
1567644,8	Москва	283451,4	Республика Алтай	
640519,0	Россия			

¹ https://ru.wikipedia.org/wiki/Список_субъектов_Российской_Федерации_по_валовому_продукту_на_душу_населения.

² Регионы России. Социально-экономические показатели. 2022: стат. сб. — М.: Росстат, 2022. — С. 462–463.

Неравенство населения регионов по доходам в основном растет с ростом ВРП, при этом сырьевая ориентация региона играет основную роль.

На основании таблицы 1 можно сделать вывод, что уровень ВРП на душу населения в 2018 г. в Ненецком автономном округе превышал в 61,8 раза размер ВРП на душу населения в Республике Ингушетия, что является недопустимым в разрезе региональных экономик.

Рассмотрим изменение показателя валового регионального продукта на душу населения на уровне регионов за 2020 г.

Как видно из предыдущего исследования, неравенство населения регионов по доходам в основном растет с ростом ВРП, при этом сырьевая ориентация региона играет основную роль.

Исключение составляют Москва, Санкт-Петербург и некоторые другие регионы. Следует отметить, что здесь прослеживается конкурентное преимущество, которое можно озвучить как следствие развития общества. Здесь можно говорить об агломерационном эффекте, который может распространяться на отдельные крупные города, в которых имеются дополнительные возможности в области развития бизнеса, человеческих ресурсов и т. п.

На основании таблицы 3 можно сделать вывод, что уровень ВРП на душу населения в 2020 г. в Ненецком автономном округе превышал в 36,63 раза размер ВРП на душу населения в Республике Ингушетия.

Региональное неравенство есть всегда. Оно может быть обусловлено и географическим положением региона, природными особенностями, хозяйственными навыками проживающего населения, возможностью участия данного территориального субъекта в международном разделении труда. Однако разрыв в ВРП на душу населения в 36,63 раза является чрезмерно высоким.

Таким образом, лидерами по показателю ВРП на душу населения за исследуемый временной период выступают Ненецкий и Ямало-Ненецкий автономные округа и часть других регионов.

К аутсайдерам относятся такие регионы, как Республика Ингушетия, Чеченская Республика и еще ряд регионов, которые прочно заняли самые низкие позиции по данному показателю.

На основании вышеизложенного материала можно сделать вывод, что на уровень валового регионального продукта на душу населения оказывает влияние структура экономики. Отраслевая специализация регионов является достаточно устойчивой, мало подвергается изменению в различные периоды времени.

Исследуем, как отраслевая специализация регионов влияет на уровень производительности труда в региональном разрезе.

Рассмотрим изменение индекса производительности труда на уровне регионов за 2018 г.

Наилучшая динамика изменения индекса производительности труда за 2018 г. у таких регионов, как Ямало-Ненецкий округ (115,2%); Камчатский край (108,3), Сахалинская область (108,2) и в некоторых других регионах (табл. 3).

Наихудшая ситуация в таких регионах, как Ненецкий автономный округ (94,3%); Карачаево-Черкесская Республика (95,4), г. Севастополь (95,5%) и целый ряд др.

Можно сделать вывод, что прослеживается значительная степень влияния отраслевой специализации регионов на уровень производительности труда.

Рассмотрим положение регионов по индексу производительности труда за 2020 г.

Таблица 3

Индекс производительности труда по регионам РФ за 2018 г. в % к предыдущему году³

Регионы с лучшими значениями		Регионы с худшими значениями		Коэффициент дифференциации, раз
115,2	Ямало-Ненецкий автономный округ	94,3	Ненецкий автономный округ	
108,3	Камчатский край	95,4	Карачаево-Черкесская Республика	
108,2	Сахалинская область	95,5	г. Севастополь	
108,1	Тюменская область	96,0	Республика Северная Осетия — Алания	
106,5	Астраханская область	98,0	Республика Дагестан	
106,2	Смоленская область	99,1	Волгоградская область	
105,7	Ленинградская область	99,4	Республика Ингушетия	
105,3	Магаданская область	99,7	Кабардино-Балкарская Республика	
		98,0	Республика Дагестан	
103,1	Россия			

Таблица 4

Межрегиональное неравенство в области индекса производительности труда по территориальным субъектам РФ 2020 г. в % к предыдущему году⁴

Регионы с лучшими значениями		Регионы с худшими значениями		Коэффициент дифференциации, раз
114,5	Мурманская область	86,2	Ненецкий автономный округ	
110,7	Республика Северная Осетия — Алания	92,4	Республика Саха — Якутия	
108,7	Пензенская область	93,7	Ханты-Мансийский автономный округ	
107,4	Астраханская область	94,9	Республика Тыва	
106,2	Курская область	95,0	Самарская область	
105,9	Рязанская область	95,4	Архангельская область	
105,7	Ивановская область	95,5	Республика Ингушетия	
99,6	Российская Федерация			

Если проанализировать рост производительности труда по субъектам РФ за 2020 г., то наглядно видно, что наибольший рост наблюдается в Мурманской области (114,5 %), в Республике Северная

Осетия — Алания (110,7), в Пензенской обл. (108,7 %) и ряде других (табл. 4). Наихудшая ситуация с ростом производительности труда складывается в таких регионах, как Ненецкий автономный округ

³ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2022: стат. сб. — М.: Росстат, 2022. — С. 462–463.

⁴ ipt2008-2021(05102022).xlsx — Яндекс.Документы.

Неравенство населения регионов по доходам в основном растет с ростом ВРП, при этом сырьевая ориентация региона играет основную роль.

(86,2%), Республика Саха — Якутия (92,4), Ханты-Мансийский автономный округ — Югра (93,7%) и целый ряд других (см. табл. 4).

В 2020 г. состав регионов — лидеров по росту производительности труда претерпевает изменение, и степень влияния отраслевой специализации на рост производительности труда значительно снижается. Регионы с добывающим характером производства не имеют высоких уровней роста производительности труда.

Анализ роста денежных доходов и роста производительности труда показывает, что в регионах, в которых наблюдается значительный рост среднедушевых денежных доходов и среднемесячных заработных плат, не наблюдается заметного роста производительности труда, а в некоторых имеет место и значительное снижение. К таким регионам относятся Ненецкий автономный округ, Республика Саха — Якутия, Ханты-Мансийский автономный округ — Югра и часть др.⁵. Отсутствие взаимосвязи между ростом денежных доходов населения и повышением производительности труда является одним из факторов образования регионального неравенства в настоящее время и крайне отрицательно сказывается на экономическом развитии регионов.

Проведенные выше исследования показали, что не во всех регионах рост среднедушевых денежных доходов сопровождается ростом производительности труда. Как правило, это регионы, отличающиеся сырьевой ориентацией производств.

В результате проведенного исследования установлено, что на сегодняшний день имеет место значи-

тельная дифференциация в области роста производительности труда. Установлен целый ряд проблемных регионов в этой области.

Производительность труда является ключевым показателем, характеризующим эффективность развития экономики, так как от этого зависит повышение денежных доходов населения, что оказывает непосредственное влияние на уровень жизни в регионе.

Рост заработной платы работников невозможен без роста производительности труда.

Одним из ключевых факторов изменения производительности труда является материально-технический фактор, который включает применение и внедрение новой техники, современных прогрессивных технологий, нано- и биотехнологий, полномасштабную автоматизацию и механизацию производственных процессов, модернизацию действующего оборудования, что приведет к повышению качества продукции, росту конкурентоспособности производимой продукции и в целом поддержке конкурентоспособности предприятия на внутреннем и внешнем рынке.

Инновационное развитие предприятий, внедрение новых высоких технологий, модернизация действующих производств, создание новых эффективных рабочих мест создадут условия для усиления положительной динамики по повышению производительности труда.

Развитие инвестиционной активности, инвестиционного климата на территории региона является одним из основных условий по реализации мероприятий по технико-техническому развитию действующих и

⁵ Российский статистический ежегодник. 2021: Стат. сб. / Росстат. — М., 2021. — С. 149–150.

созданию новых современных производств.

Значимым фактором, оказывающим влияние на рост производительности труда, является социальный, куда входит уровень квалификации кадров, состояние менеджмента.

Перед предприятиями проблемных регионов в настоящее время стоит задача по активизации человеческого капитала, разработке и практической реализации наиболее эффективных способов управления.

Особое внимание должно быть уделено подготовке квалифицированных высокопрофессиональных кадров на основе интеграции науки, образования и производства, которые в процессе трудовой деятельности могут обеспечить рост производительности труда.

Невозможен рост производительности труда без развития человеческого потенциала действующих сотрудников. Сюда входит повышение профессионального и квалификационного уровня работников, развитие интеллектуального уровня сотрудников.

Развитие человеческого капитала организации предполагает совершенствование направлений системы социального партнерства на предприятии, что предполагает необходимость эффективных внутренних инвестиций.

Создание преимуществ восприятия персонала организации как партнера предполагает использование отдельных элементов теории управления человеческими ресурсами, ключевые положения которой направлены на отождествление интересов сотрудников с целями и ценностями компании. Цель сводится к формированию «сильной» культуры через совместные ценно-

сти, к которым относятся качество, инновации, конкурентоспособность и другие показатели, что предполагает отождествление интересов работников и работодателей, что позитивно отразится на результатах работы предприятия в целом.

Только полномасштабный рост производительности труда может послужить импульсом экономического развития отстающих регионов и сокращению межрегионального неравенства.

Библиографический список

1. Гагарина Г. Ю., Седова Н. В. Региональный аспект анализа производительности труда как показателя эффективности экономики России // Экономика народонаселения и экономика труда. — 2019. — № 3 (59).

2. Нагаева О. С., Поподько Г. И. Сравнительный анализ производительности труда в ресурсных и нересурсных регионах // Экономика труда. — 2019. — № 4.

3. Трегулова Н. Г. Анализ условий, влияющих на производительность труда региона (на примере Ростовской обл.) // Экономика труда. — 2019. — № 1.

4. Городнова Н. В., Скипин Д. Л., Рожнецов И. С. Применение Smart-технологий: оценка влияния на развитие человеческого капитала // Креативная экономика. — 2019. — № 10.

5. Попков А. А. О взаимосвязи роста производительности труда и роста оплаты труда // Современная наука. — 2015. — № 4. — С. 61–64.

6. Романцев А. Н. Экономическая сущность производительности труда в решении проблемы ее повышения // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. — 2016.

7. Лутенко В. Г., Хорев А. И., Хорев В. А., Григорьева В. В. Анализ факторов, влияющих на производительность труда // Вестник Воронежского гос-го ун-та. — 2019. — С. 368–374.

Производительность труда является ключевым показателем, характеризующим эффективность развития экономики региона.

КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО



УДК 331

Виды приказов и особенности их формирования в дела

Types of orders and peculiarities of their formation in cases

**Доронина Лариса
Алексеевна,**

канд. экон. наук,
доцент,
МГУУ Правительства
Москвы
им. Ю. М. Лужкова

**Московских Инна
Александровна,**

канд. ист. наук,
приглашенный
преподаватель,
РАНХиГС
при Президенте
Российской
Федерации

Приказ — основной вид распорядительного документа, применяемый в организациях. Рассмотрим сроки и правила архивного хранения приказов.

Ключевые слова: приказы по личному составу, приказы по основной деятельности, правила хранения.

Order — the main type of administrative document used in organizations. Let's consider the terms and rules for archival storage of orders.

Keywords: orders for personnel, orders for basic activities, storage rules.

Приказ — это правовой акт, принимаемый единолично руководителем организации для решения кадровых, организационных, хозяйственных и иных вопросов, стоящих перед организацией. В приказах фиксируются указания руководителя по исполнению тех или иных предписываемых действий.

Приказы имеют несколько разновидностей:

- приказы по основной деятельности;
- приказы по административно-хозяйственной деятельности;
- приказы по личному составу.

Приказы по основной деятельности призваны регулировать основные направления деятельности организации. В связи с тем что направления деятельности организации различны, перечислить все разновидности приказов по основной деятельности не представляется возможным.

Перечень вопросов по основной деятельности организации, которые могут быть урегулированы посредством издания приказов, определяется уставом (положением) организации.

Обычно приказами по основной деятельности:

- оформляется создание, переименование, реорганизация, ликвидация, смена ведомственной подчиненности организации, образование филиалов;
- утверждаются, изменяются или вводятся в действие организационные документы: штатные расписания, положения, правила, инструкции, регламенты, в том числе локальные нормативные акты.
- регулируются вопросы финансирования деятельности организации, материально-технического обеспечения, научно-технической политики, информационного и документационного обеспечения;

В основе принципа деления приказов на три разновидности (по основной, административно-хозяйственной деятельности и по личному составу) лежит срок хранения документов.

- создаются коллегиальные и совещательные, контрольные (ревизионные), научные, экспертные, методические, консультативные органы (комитеты, комиссии, советы);
- делегируются полномочия, распределение зон ответственности, наделение правом координации определенных видов деятельности;
- устанавливается порядок осуществления контроля за решениями и поручениями по проведению организационных мероприятий.

В приказах по административно-хозяйственным вопросам фиксируются поручения руководства:

- о соблюдении правил внутреннего распорядка деятельности;
- об эксплуатации зданий, помещений;
- о транспортном обслуживании и внутренней связи;
- об обеспечении безопасности организации и др.

Организации, в которых перечисленные выше функции являются основной деятельностью, приказы по данным вопросам относятся к приказам по основной деятельности. Поэтому разделение приказов на приказы по основной и по административно-хозяйственной деятельности является наиболее сложным.

Приказами по личному составу оформляются трудовые отношения работодателя и работника, которые регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами. В этих приказах оформляется порядок организации работодателем и факты реализации работником трудовых функций, касающихся условий трудового договора.

Данные приказы в дальнейшем являются правовой основой для удовлетворения социально-право-

вых запросов граждан о трудовом стаже, заработной плате, наградах.

К приказам по личному составу относятся:

- приказ о приеме на работу;
- расторжении трудового договора (увольнении);
- предоставлении отпуска;
- премировании;
- переводе;
- направлении в командировку и т.д.

Иногда происходит сложность разделения приказов по основной деятельности и по личному составу. При отнесении приказов к той или иной разновидности необходимо учитывать содержание данного приказа, т. е. ценность его для организации или отдельного работника. Например, оформление приказом прохождения практики студентов. Если в этот период студентам выплачивалась заработная плата и ими уплачивались страховые взносы в Пенсионный Фонд Российской Федерации, то относим этот приказ к приказам по личному составу, а вот в случае, если заработная плата не выплачивалась, то данные приказы являются приказами по основной деятельности.

В основе принципа деления приказов на три разновидности (по основной, административно-хозяйственной деятельности и по личному составу) лежит срок хранения документов.

В свою очередь, срок хранения документов зависит от значимости информации, содержащейся в документе, — как долго необходима будет эта информация для граждан или организации в будущем.

Поэтому, если вы сомневаетесь, к какой разновидности отнести тот или иной приказ, то сначала определите значимость информации, содер-



жащейся в них на протяжении определенного времени, т. е. проведите экспертизу ценности информации.

Сроки хранения

Типовые сроки хранения приказов в соответствии с ценностью содержащейся в них информации указаны в Перечне типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения (утвержден приказом Росархива от 20.12.2019 № 236).

Приказы по срокам хранения, т. е. по значимости (ценности) содержащейся в них информации на протяжении определенного времени, делятся на приказы:

- постоянного срока хранения;
- долговременного срока хранения (50/75 ЭПК), т. е. срок хранения которых свыше 10 лет;
- срок хранения которых не может быть менее пяти лет, т. е. они относятся к категории документов, срок

хранения которых не превышает 10 лет (включительно).

Приказы по основной деятельности, издаваемые органами государственной власти и местного самоуправления, а также приказы организаций, которые являются источниками комплектования государственных архивов в силу значимости фиксируемой в них информации для общества и государства, имеют срок хранения «постоянно», т. е. вечный.

Если организация не является источником комплектования государственного архива, значит информация, которая фиксируется в приказах по основной деятельности этой организации, имеет значение только на протяжении существования организации, т. е. до ее ликвидации. Более того, Росархив допускает хранить данные приказы не менее 10 лет в такой организации (т. е. не до ее ликвидации). Однако перед принятием решения об уничтожении приказов по основной деятельности до ликвидации организации необхо-

Приказы по административно-хозяйственной деятельности содержат информацию, ценность которой важна для организации на протяжении не менее 5 лет.

Однако подразделять приказы по основной деятельности на отдельные группы и формировать несколько дел по различной тематике не рекомендуется.

димо провести экспертизу ценности информации, содержащейся в них.

При определении типовых сроков хранения приказов было также выявлено, что приказы по личному составу содержат неодинаковую по значимости для гражданина информацию — одна необходима работнику на протяжении всей его трудовой деятельности и за ее пределами, а другая теряет свою значимость в более короткий срок, т. е. может храниться до 10 лет с момента создания.

Поэтому приказы по личному составу имеют два типовых срока хранения: 5 лет и более долгий — 50 лет (до 2003 г. — 75 лет). Срок хранения 5 лет имеют приказы, фиксирующие оперативные вопросы регулирования трудовой деятельности работника, которые теряют свою значимость после их фактического завершения. Это приказы:

- о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (об отъезде из отпуска) и отпуска в связи с обучением;
- об оказании материальной помощи;
- о дежурствах в выходные и праздничные дни;
- о краткосрочных внутрироссийских и зарубежных командировках;
- о дисциплинарных взысканиях;
- об объявлении конкурса на включение в кадровый резерв, о включении в кадровый резерв, об исключении из кадрового резерва и др.

Таким образом, срок хранения приказа по личному составу будет зависеть от того, повлияет ли информация, содержащаяся в приказе, на выплаты пенсии, назначение на должность и прочее, т. е. даст ли ответ приказ на запросы социально-правового характера в дальнейшем.

Приказы по административно-хозяйственной деятельности содержат

информацию, ценность которой важна для организации на протяжении не менее 5 лет. Но это не значит, что она не может быть выше.

Поэтому сроки хранения приказов могут быть увеличены, если типовой срок не подходит для той информации, которая зафиксирована в приказах данной разновидности, а вот уменьшены они быть не могут. Увеличение сроков хранения приказов любых разновидностей должны проводить специалисты организации, отвечающие за ту область деятельности, вопросы которой решаются в том или ином приказе, т. е. эксперты предметной области.

Таким образом, не столь важно при хранении документов, к какой разновидности приказа вы отнесли тот или иной приказ, а важно, какой срок хранения вы присвоили той информации, которая в нем зафиксирована. Если бы информация, зафиксированная в приказах, имела одинаковую ценность, то не было бы деления приказов на приказы по основной деятельности, приказы по личному составу и приказы по административно-хозяйственной деятельности. Поэтому при ответе на вопрос: к какой разновидности приказа отнести приказ о назначении ответственного за ведение делопроизводства в организации, решите экспертным путем, сколько времени организации необходимо его хранить, какие риски могут быть у организации, если срок хранения будет менее или более 10 лет в организации, или в каком случае информация, зафиксированная в данном приказе, необходима будет до ликвидации организации.

Правила архивного хранения

В настоящее время по правилам архивного хранения, учитывая ука-

занные выше рекомендации, необходимо:

- приказы по основной деятельности группировать отдельно от приказов по личному составу и по административно-хозяйственным вопросам (деятельности), так как сроки хранения у них разные;

- приказы по личному составу группировать в дела в соответствии с установленными сроками их хранения, в зависимости от ценности содержащейся в них информации.

Деление приказов на разновидности производится еще на этапе составления проекта документа не только для определения их ценности в дальнейшем, но также и для быстрого поиска необходимой информации.

Так, каждая разновидность приказа еще может быть сгруппирована в отдельные дела по тематике затрагиваемых вопросов.

Однако подразделять приказы по основной деятельности на отдельные группы и формировать несколько дел по различной тематике не рекомендуется. Но это не запрещает организациям, имеющим большой объем приказов по основной деятельности, для осуществления оперативного поиска выделять приказы по основной деятельности в отдельные группы.

Также целесообразно при больших объемах документов приказы по личному составу, касающиеся различных сторон деятельности организации (прием на работу, увольнение, перемещение и т. д.), группировать в отдельные дела.

Если при систематизации приказов были объединены приказы по основной по административно-хозяйственной деятельности, то здесь возможны два варианта дальнейших действий, в зависимости от того, яв-

ляется ли организация источником комплектования государственного архива или нет:

Организация — источник комплектования государственного архива. Необходимо данные приказы переформировать в соответствующие дела в порядке возрастания дат в пределах календарного года. В данном случае о переформировании дел указывается в листе-заверителе к делу и предисловии к описи.

Организация — не источник комплектования государственного архива. Дело можно не переформировывать. Сроки хранения приказов по административно-хозяйственной деятельности будут увеличены на срок, в течение которого будут храниться приказы по основной деятельности, или применяется вариант переформирования дел, указанный в первом пункте.

Если в делопроизводстве организации приказы по личному составу с разными сроками хранения издавались с единой валовой нумерацией, производится выделение из дел приказов со сроком хранения «50/75 лет ЭПК» и «5 лет» и формирование из них отдельных дел, причем независимо от того, является ли организация источником комплектования государственного архива или нет. Также о переформировании дела необходимо указать в листе-заверителе к делу и предисловии к описи.

Правильная систематизация приказов в текущем делопроизводстве организации позволит избежать ошибок при их формировании в дела, подготовке к архивному хранению, а также не допустить поступления документов, не имеющих исторической ценности, на постоянное хранение в государственные и муниципальные архивы.

УДК 349.2

К вопросу о премиях (актуальные правовые позиции КС РФ и ВС РФ)

To the question of bonuses (current legal positions
The Constitutional Court of the Russian Federation
and Supreme Court of the Russian Federation)

**Козина Елена
Валериевна,**
канд. юрид. наук,
доцент,
доцент кафедры
трудового права,
Уральский
государственный
юридический
университет
им. В. Ф. Яковлева
620137,
г. Екатеринбург,
ул. Комсомольская,
д. 21
E-mail: elenakozina@
inbox.ru

Вопрос о правомерности выплаты премии не утихает в правоприменительной практике. Причина этому — неправильные формулировки локальных нормативных актов. Конституционный Суд РФ и Верховный Суд РФ разграничили ст. 135 и 191 ТК РФ. Если эти выплаты регулярного характера и начисляются за выполнение заранее утвержденных работодателем показателей, то они признаются судами гарантированной выплатой. В других случаях премия может быть разовой выплатой в соответствии со ч. 1 ст. 191 ТК РФ. Как бы работодатель не пытался завуалировать премию, суды в процессе рассмотрения споров будут устанавливать правовую природу стимулирующих выплат.

Ключевые слова: премия, заработная плата, обязательная выплата, разовая выплата, система оплаты труда, Верховный Суд РФ, Конституционный Суд РФ.

The question of the legality of the payment of the premium does not subside in law enforcement practice. The reason for this is the incorrect wording of local regulations. The Constitutional Court of the Russian Federation and the Supreme Court of the Russian Federation delimited Article 135 of the Labor Code of the Russian Federation and Article 191 of the Labor Code of the Russian Federation. If these payments are of a regular nature and are accrued for the performance of indicators previously approved by the employer, then they are recognized by the courts as a guaranteed payment. In other cases, the bonus may be a one-time payment in accordance with Part 1 of Article 191 of the Labor Code of the Russian Federation. No matter how the employer tries to disguise the bonus, the courts will establish the legal nature of incentive payments during the dispute resolution process.

Keywords: bonus, salary, mandatory payment, one-time payment, remuneration system, Supreme Court of the Russian Federation, Constitutional Court of the Russian Federation.

В связи с большим количеством трудовых споров по выплате премий, которые не всегда разрешаются однозначно, работодателям следует обратить внимание на правовую природу премии, которая в одних случаях может быть элементом системы оплаты труда

(ст. 135 ТК РФ), в других — разовой выплатой, предусмотренной ст. 191 ТК РФ.

Работодателям следует четко различать ст. 135 и 191 ТК РФ. При формулировании текстов локальных нормативных актов должно быть четко написано, что эта премия входит в систему оплаты труда, предусмотрена ст. 135 ТК РФ, и дальше расписаны критерии начисления премии. Если есть премии, которые работодатель хочет платить по правилам ст. 191 ТК РФ, то в локальном нормативном акте так и должно быть написано — например, эта премия выплачивается по правилам ст. 191 ТК РФ, и перечислены критерии ее выплаты. Если работодатель будет пытаться обмануть работника, завуалировать правовую природу премии, то суд может все переqualифицировать. Когда у работодателя размытый, непонятный и нечеткий локальный нормативный акт, то суду приходится толковать его по своему усмотрению. Суд в силу содержания локального нормативного акта будет выяснять характер отношений сторон, решать вопрос о том, как раньше эта премия платилась, кому платилась, кому не платилась. При разрешении спора суд будет выяснять правовую природу премии.

Суды не всегда однозначны в своих подходах и, как следствие, в решениях по конкретным делам.

Позиции КС и ВС РФ

Что говорят по вопросам определения правовой природы премии Конституционный Суд РФ и Верховный Суд РФ?

Анализируя такой структурный элемент заработной платы, как премия, Верховный Суд РФ указал, что в соответствии со ст. 129 ТК РФ в

состав заработной платы включаются также премии. Работнику могут быть установлены премии постоянного и (или) разового характера — это разные виды премий. Премии постоянного характера входят в систему оплаты труда, начисляются и выплачиваются регулярно за выполнение заранее утвержденных показателей, у работника возникает право требовать их выплаты при выполнении показателей премирования, а у работодателя наступает обязанность их выплачивать, т. е. возникают корреспондирующие права и обязанности работника и работодателя (ст. 135 ТК РФ). Премии разового характера не являются гарантированным доходом работника, выступают дополнительной мерой его материального стимулирования, поощрения, применяемой по усмотрению работодателя (ст. 191 ТК РФ).

Судебной коллегией Верховного Суда было рассмотрено дело о признании недействительными дополнительных соглашений к трудовому договору с юрисконсультom и действий по начислению увеличенной заработной платы на основании ст. 61.2 Закона о банкротстве.

Все судебные инстанции, рассматривавшие дело до Верховного Суда РФ, признали спорные дополнительные соглашения недействительными и, как следствие, недействительным отсутствие задолженности перед работником по выплате заработной платы. Суды полагали, что юрисконсульт не мог не знать о неудовлетворительном финансовом состоянии работодателя, о том, что работодатель признан несостоятельным (банкротом), в отношении него открыто конкурсное производство. Суды посчитали, что премирование должно быть

Работнику могут быть установлены премии постоянного и (или) разового характера — это разные виды премий.

обусловлено результатами деятельности не только работника, но и организации в целом.

Верховный Суд РФ обратил внимание на то, что признаками подозрительной сделки (в порядке п. 2 ст. 61.2 Закона о банкротстве) являются ее направленность на причинение вреда имущественным правам кредиторов, осведомленность другой стороны сделки об указанной противоправной цели, фактическое причинение вреда в результате совершения сделки. Однако наличие в законодательстве о банкротстве специальных правил не означает, что ухудшение финансового состояния работодателя, его банкротство автоматически ограничивают трудовые права работников, лишают их гарантированных трудовым законодательством выплат.

Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного Суда РФ сделала вывод о том, что одни выплаты юрисконсульту были произведены в рамках выполнения обязанности работодателя по индексации заработной платы, другие — доплаты за выполнение дополнительной работы. Проанализировав расчетные листки и фонд оплаты труда работодателя, суд пришел к выводу о том, что спорные премии, начисляемые юрисконсульту, выплачивались ежемесячно, были ниже должностного оклада, следовательно, являются составной частью его ежемесячной оплаты труда, подлежащей обязательной выплате в качестве заработной платы. Не было доказано существенное несоответствие размера этих премий внесенному работником трудовому вкладу (ст. 61.2 Закона о банкротстве) (определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской

Федерации от 21.12.2020 № 305-ЭС17-9623(7) по делу № А41-34824/2016).

В актуальных правовых позициях Конституционный Суд РФ также сделал акцент на правовой природе премии, входящей в систему оплаты труда. При установлении условий приобретения права на такой вид регулярных стимулирующих выплат, как премиальные выплаты по результатам работы за определенный период (ежемесячные и ежеквартальные премии, вознаграждение по итогам работы за год), субъекты коллективно-договорного и локального нормотворчества вправе исходить и из того, что требование о добросовестном исполнении трудовых обязанностей отнесено к основным обязанностям работника в трудовом правоотношении.

При установлении размеров и условий выплаты премий, предусмотренных действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда, должны учитываться и непосредственно применяться не только коллективно-договорные и локальные нормативные акты, но и соответствующие конституционные предписания, а также нормы международного трудового права об охране заработной платы и российского законодательства, закрепляющие его общие принципы (Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е. В. Цареградской»).

Чтобы работодателю не попадать в ситуацию «сюрприза», когда работодатель понимал под премией одно, а суд квалифицировал отношения иначе, нужно

Любая неверная формулировка в локальном нормативном акте может быть истолкована против работодателя судом.

изначально правильно и грамотно писать локальные нормативные акты. Содержание локального нормативного акта должно быть не только безупречным, понятным, четким, однозначно указывающим, например, что это ст. 191 ТК РФ, но и не противоречить актам вышестоящего уровня, принципам и нормам действующего трудового законодательства. Любая неверная формулировка в локальном нормативном акте может быть истолкована против работодателя судом.

Если речь идет о руководителе и о компетенции совета директоров, то работодатель в своем локальном нормативном акте должен обращать на это внимание, четко прописывать, что премия предусмотрена ст. 191 ТК РФ. Если работодатель хочет, чтобы премия выплачивалась по решению совета директоров, то не следует такую премию включать в локальный нормативный акт, описывать ее в положении об оплате труда, в противном случае это может быть истолковано судом не так, как задумывал ее выплачивать работодатель. Часто работодатель хочет, чтобы это была стимулирующая выплата по ст. 191 ТК РФ, при этом сам формулирует ее как премию, входящую в систему оплаты труда по ст. 135 ТК РФ, в трудовом договоре, в локальном нормативном акте.

Верховный Суд РФ разграничил ст. 135 и 191 ТК РФ в своем определении от 27.06.2022 № 16-КГ22-12-К4. Суд акцентировал внимание на правовой природе премии, указывая на то, что в одних случаях премия входит в систему оплаты труда и начисляется регулярно за выполнение заранее утвержденных работодателем показателей, таким

образом, является гарантированной выплатой. В других случаях предусмотренная ч. 1 ст. 191 ТК РФ премия является одним из видов поощрения работников работодателем за добросовестный и эффективный труд, применение которого относится к компетенции работодателя. В этом случае она не является гарантированной выплатой, выступает дополнительной мерой материального стимулирования работника, поощрения, применяется по усмотрению работодателя, который определяет порядок и периодичность ее выплаты, размер, критерии оценки работодателем выполняемых работником трудовых обязанностей и иные условия, влияющие как на выплату премии, так и на ее размер, в том числе результаты экономической деятельности самой организации (работодателя) (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 27.06.2022 № 16-КГ22-12-К4)*.

В рассмотренном выше примере правоприменительной практики был спор между работником — генеральным директором, который настаивал на выплате ему премии согласно условиям трудового договора, в котором была отсылка к локальному нормативному акту (Положению о материальном стимулировании генерального директора АО, являющимся неотъемлемой частью трудового договора), и работодателем, который указывал на исключительную компетенцию совета директоров при решении вопроса премирования генерального директора. Работодатель указывал на то, что согласно локальному нормативному акту АО премиро-

В коллективных договорах, в локальных нормативных актах должны быть ясные однозначные формулировки.

* Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 27.06.2022 № 16-КГ22-12-К4 // СПС «Консультант Плюс».

вание генерального директора осуществляется на основании решения совета директоров общества. Работник говорил о премии как об обязательной выплате, а работодатель указывал на то, что премия в данном случае подлежит выплате по правилам ст. 191 ТК РФ.

В рассматриваемом примере суду, который понимает, что неправильно платить эти премии генеральному директору на регулярной основе и признавать их обязательным структурным элементом заработной платы, приходится закрывать глаза на положение об оплате труда и признавать исключительную компетенцию совета директоров по вопросу выплаты премии, относя ее к необязательной выплате по ст. 191 ТК РФ. Для исключения рисков иного толкования судами локальных норм работодателя должны изначально использовать правильные формулировки в локальном нормативном акте. В рассмотренном случае работодатель хотел одно, а в локальном нормативном акте закрепил другое. Если работодатель решил, что размер премии определяется советом директоров, то следует, например, в протоколе заседания совета директоров прописывать, почему не платится премия, чтобы у работника (директора), которому премию не выплатили, не возникало вопросов по основаниям ее невыплаты.

Рекомендации работодателям

Работодателям следует прочесть всю практику Верховного Суда РФ и Конституционного Суда РФ, содержащую правовые положения относительно премий, и с учетом этой практики сделать свои формулировки локальных нормативных актов. Чтобы при возникновении спора о премиях не выяснилось,

что работодатель имел в виду одно, а суд будет применять практику Верховного Суда РФ и Конституционного Суда РФ. В отношениях «работник — работодатель» должен сохраняться баланс интересов сторон трудового договора. В развитии этого не исключено право работодателя поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности по ст. 191, например, из прибыли по итогам года. В коллективных договорах, в локальных нормативных актах должны быть ясные однозначные формулировки. Если это регулярные премии, то должны быть формулировки о регулярности выплаты, критерии их выплаты по ст. 135 ТК РФ. Если это исключительное стимулирование по усмотрению работодателя, то трудовые договоры не должны содержать формулировки о том, что локальный нормативный акт (Положение о премировании) является неотъемлемой частью трудового договора. В противном случае в локальный нормативный акт можно будет вносить изменения только с согласия работника.

Если, выплачивая премии, работодатель имеет в виду индексацию, то каждый раз, выплачивая по любым основаниям премии, повышая оклады, необходимо прописывать, что работодатель имеет в виду индексацию. Необходимо закреплять положение о том, что любое повышение окладов, премии у работодателя в том числе связано с индексацией и является индексацией [1].

Библиографический список

1. Козина Е. В. Индексация заработной платы: что сегодня нужно знать работодателям (по материалам судебной практики) // Кадровик. — 2022. — № 7. — С. 23–31.

Необходимо закреплять положение о том, что любое повышение окладов, премии у работодателя в том числе связано с индексацией и является индексацией.

Минтруд России
ПИСЬМО
от 07.06.2023 № 14-6/ООГ-3949

Вопрос:

Работник работает удаленно, задания по работе получает по электронной почте и по телефону. В апреле ему был предоставлен оплачиваемый ежегодный отпуск. Но во время отпуска работнику направили по почте срочное задание, которое он выполнял в течение двух дней. Должен ли в указанной ситуации оформляться отзыв из отпуска с предоставлением соответствующего количества дней отпуска в дальнейшем?

Ответ:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПИСЬМО
от 7 июня 2023 г. № 14-6/ООГ-3949

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 24 мая 2023 г. по вопросу об особенностях регулирования труда дистанционных работников и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии с частью второй ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Кодекс) трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Частью 4 статьи 312.4 Кодекса установлено, что порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, порядок отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска может быть установлен коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

В случае если Вы считаете, что Ваши трудовые права нарушены, можете обратиться в государственную инспекцию труда, в прокуратуру или в суд.

Заместитель директора
Департамента оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства
Т. В. МАЛЕНКО

Index of Articles

SOKOLENKO Natalya,

associate professor, cand. jurid. Sciences, Associate Professor, Department of Civil Process and International Law, FSBEI HE «Kuban State University,» Krasnodar

E-mail: nat.sokolenko2014@yandex.ru

CONCLUSION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT: SOME PROBLEMS

In modern conditions, a labor contract is a form of individual labor regulation that allows you to across-the-board assess the personal abilities of an employee, personalize his labor duties, individualize, specify working conditions, including the employer's ability to establish benefits and guarantees, in addition to those established by law. However, the analysis of law enforcement and judicial practice of concluding an employment contract allows us to talk about some problems of legal regulation that need to be solved.

Keywords: conclusion, labor contract, unreasonable refusal, employee, employer.

SAPPHIROVA Apollinaria,

Doctor of Law, Associate Professor, Head of the Department of Land, Labor and Environmental Law "Kuban State Agrarian University named after I. T. Trubilin"

E-mail: pol499@yandex.ru

ADMISSION TO WORK AND CONCLUSION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT: ISSUES OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES

The article examines the issues of protecting the labor rights of workers during their admission to work and the subsequent conclusion of an employment contract. The article deals with the problems that arise when the employer does not have local regulations on admission to work, the issues of the employer's self-examination, the introduction of labor compliance and a possible labor audit as an external independent verification of the actions (inaction) of the employer's officials in compliance with labor law norms.

Keywords: local regulations, work permit, employee, employer, personal data of employees, conscientious employer.

CHANNOV Sergey,

Head of the Department of Official and Labor Law Volga Institute of Management named after P. A. Stolypin — a branch of the RANEPa; Head of the Department of Information law

and digital technologies of Saratov State Law Academy, Doctor of Law, Professor

E-mail: sergeychannov@yandex.ru

ISSUES OF REMUNERATION OF PUBLIC CIVIL SERVANTSTIN NEW CONSTITUENT ENTITIES OF THE RUSSIAN FEDERATION

In this article, we will touch upon only one of the aspects of the legal regulation of the state civil service of the constituent entities of the Russian Federation — the remuneration of civil servants — both based on the current federal legislation and taking into account the adopted regulations of three of the new Russian territories — the DPR, LPR and Zaporizhzhya region.

Keywords: official salary and salary for class rank, monthly bonus to official salary for length of service in civil service, monthly bonus to official salary for special conditions of civil service.

CHIKANOVA Lyudmila,

Doctor of Law, Head of the Department of Labor Legislation and Social Security of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation

E-mail: dioryx@list.ru

FEATURES OF TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH REMOTE EMPLOYEES: LEGAL REGULATION AND PRACTICE OF APPLICATION

The article analyzes judicial practice on the consideration of disputes related to the termination of an employment contract with remote workers on additional grounds provided for by the Labor Code of the Russian Federation. The positions of scientists expressed on some theoretical issues related to this topic are also considered. The conducted research made it possible to conclude that judicial practice, as a rule, proceeds from the need to comply with the principle of equality and fairness in relation to employees performing their work functions remotely. At the same time, the article draws attention to the fact that the very legal regulation of the relations in question does not always correspond to the above principle.

Keywords: remote worker, labour function, employer, employee, non-interaction, disciplinary offense, judicial board.

ABALDUEV Vladimir,

cand. jurid. sciences, associate professor, professor of the Department of Labor Law of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Saratov State Legal Academy"

E-mail: abalduev.v@yandex.ru

CIRCUMSTANCES OF THREATS TO LIFE AND HEALTH OF WORKERS IN THE LABOR LAW OF RUSSIA: CONCEPT AND LEGAL SIGNIFICANCE

The article is devoted to understanding the role of the circumstances of the threat to life and health in the legal system of Russia and directly in the field of labor law. The significance of the threat to life and health in the activities of state supervision over compliance with labor legislation and in the application of liability for violations of the rules of remuneration is substantiated. The Rostrud documents are critically assessed, revealing the concept of a threat to life and health through a list of possible violations of the law. In order to eliminate uncertainty in understanding the circumstances under consideration, a draft universal definition of a threat to the life and health of workers in the norms of the Labor Code of the Russian Federation is proposed.

Keywords: threat to life and health, protection of labor rights, labor supervision, responsibility, Rostrud, state labor inspectorate, Labor Code of the Russian Federation.

GUSEV Alexey,

associate professor, cand. jurid. Sciences, Associate Professor, Department of International Law Diplomatic Academy of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation
E-mail: agusev@hse.ru, judgegusev@mail.ru

PROBLEMS OF PROTECTING SOCIAL SECURITY RIGHTS IN COUNTRIES EURASIAN ECONOMIC UNION: INDIVIDUAL ASPECTS

The entry of an employee into an employment relationship and the exercise of labor activity is associated with the acquisition by the employee of insurance and work experience, including special work experience, the acquisition of which then becomes the basis for the emergence of social security rights, in particular, the right to a pension, an allowance, social assistance, social services. Citizens of the Russian Federation work in the post-Soviet countries, in particular, in the Republic of Belarus, Armenia, Kazakhstan, or Kyrgyzstan, which are members of the Eurasian Economic Union, an international organization of regional economic integration with international legal personality. The study of the problems of the application of the norms of social security legislation of both the Union and national jurisdictional bodies of the EAEU countries in the process of resolving social security disputes, allows us to identify conflicts, defects of this legislation, raise the question of optimizing laws, both on at the level of an international organization, as well as the legislation of the states that are members of this organization.
Keywords: EAEU, insurance and work experience, court, protection of social security rights.

MIKHAILOVA Anna,

cand. econ. sciences, associate professor, head. Department of Sociology and Personnel

Management, FEI, SVFU named after M. K. Ammosova

POPOVA Lyudmila,

Ph.D., Associate Professor, Department of Sociology and Personnel Management, FEI, SVFU named after M. K. Ammosova

PETROVA Tuyaara,

master's student in the field of training "Human Resources Management", FEI, SVFU named after M. K. Ammosova

THE PRACTICE OF USING LEAN TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE REGIONAL COMPANY OF THE RUSSIAN FEDERATION

The article describes the practice of using Lean technologies in human resources management in a regional company of the Russian Federation. The authors investigate the improvement of personnel selection and selection processes using Lean approaches. The article analyzes the basic principles of Lean philosophy applied in this company, such as eliminating redundancy and inefficiencies, managing quality, improving productivity and reducing costs, and most importantly, reducing turnover. The authors describe specific Lean technology tools used in the recruitment and selection process. They provide examples of implementing standard procedures, improving communication between process participants, improving database work and moving to more efficient online systems. Lean approaches have reduced recruitment time, improved candidate selection, and reduced interview costs. The importance of Lean technologies in human resources management is emphasized, a recommendation is made to constantly improve and train personnel to ensure the sustainability of the result.

Keywords. Lean technologies, personnel management in the organization, personnel selection and selection, tools for improving the efficiency of personnel management, staff turnover.

NOVRADOVA-VASILADI S. M.,

cand. jurid. sciences, Head of Legal Support and personnel policy of Olimpia LLC
E-mail: stella.vasiliadi@yandex.ru

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF WORKERS' WORKING TIME IN REMOTE WORK MODE

The author analyzes the issues of legal regulation of working hours of remote workers, identifies the features of the labor regime. Attention is paid to the prerequisites for the formation of transformational processes in the field of labor law and its separate institution as working time. The author analyzes judicial practice in the field of bringing remote workers to administrative responsibility.

Keywords: labor, digital technologies, working time, employee, remote labor, digitalization.

MARKEEV Alexander,

cand. jurid. sciences, associate professor,
associate professor, Novosibirsk State University
of Economics and Management

E-mail: markeev.aleksandar@yandex.ru

TECHNOLOGIES FOR ATTRACTING YOUNG SPECIALISTS CIVIL SERVICE

This article is devoted to the study of technologies for attracting young specialists to the civil service. A number of technologies have been investigated that can be used to attract both young people who are potentially interested in building a career in this area and who are not motivated to do so. A number of issues were analyzed that reduce the effectiveness of the implementation of technologies in the regions to attract young specialists to the public civil service. As a solid technology, it is proposed to the regional authorities to introduce the Day of Punishment.

Keywords: technologies, attraction, selection, public service, molo-dej, young specialist.

GARAFUTDINOVA Natalya,

cand. econ. sciences,

LEVKIN Grigory,

Cand. war. sciences, associate professor, deputy director of the Institute of Management and Economics

LEVKINA Elena,

senior lecturer at the Department of Foreign Languages for Special Purposes, Omsk State University of Railways (OmGUPS), Omsk, Omsk State University named after F. M. Dostoevsky

NOVIKOVA Tatyana,

cand. econ. Sciences, Associate Professor, Deputy Director of the Institute of International Economics, Leadership and Management, A. S. Griboedov Moscow University

ORGANIZATION OF COLLECTIVE WORK OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS AS ONE OF THE AREAS OF ENSURING QUALIFIED PERSONNEL POTENTIAL

The article considers the peculiarities of organizing collective scientific work in the context of digital transformation of processes in educational organizations, the need to increase creative scientific activity and increase the volume of new scientific knowledge in subject areas for the modernization of sectors of the economy and the humanities. The need to change the functions of members of scientific teams to manifest the effect of synergy to search for new forms of organization of scientific activities has been determined. A classification of modern organizational systems of scientific activity was compiled when employees of one university interact vertically and horizontally,

features of collaboration of scientists from different universities and the effect of cooperation of researchers. The article reflects the relationship between the creative activity of teachers and the publication indicators of the university, which affect the formation of the brand of an educational organization in the scientific environment and the influence of this process on the qualitative indicators and efficiency of the university.

Keywords: scientific work, group, collective activity, science, teacher, publications, efficiency, rating, citation index.

SAVINA Svetlana,

cand. econ. Sciences, Associate Professor, Department of Construction materials and technologies Mordovian State University N. P. Ogaryova

E-mail: savinasv2017@mail.ru

PRESENCE OF SPATIAL AMBIGUITY OF LABOR PRODUCTIVITY IN THE CONTEXT OF REGIONS IN MODERN RUSSIA: PROBLEMS, ACTIONS

In modern socio-economic conditions, there is a significant interregional inequality in the field of changing labor productivity. In the regions, leaders have an increase in labor productivity, in the regions of anti-leaders there is a drop. Labor productivity is one of the key conditions for improving the efficiency of the regional economy. The innovative development of existing production facilities, an increase in the technical and technological level, the creation of new highly efficient jobs is one of the key conditions for the growth of labor productivity. A significant factor in the positive dynamics of labor productivity growth is the activation of human resources, the development of human capital and the human potential of workers, which will lead to an increase in the productivity of their work.

Keywords: labor productivity, region, gross regional product, material and technical factor, social factor.

DORONINA Larisa,

cand. econ. Sciences, Associate Professor of Moscow State University of Moscow Government named after Yu. M. Luzhkova

MOSCOVSKYH Inna,

cand. ist. sciences, visiting teacher of the RANEPA under the President of the Russian Federation

TYPES OF ORDERS AND PECULIARITIES OF THEIR FORMATION IN CASES

Order — the main type of administrative document used in organizations. Let's consider the terms and rules for archival storage of orders.

Keywords: orders for personnel, orders for basic activities, storage rules.