

Гарантии, предусмотренные ТК РФ

Наибольшее количество положений о гарантиях работникам содержится в Трудовом кодексе. В него включены соответствующие:

- заключение трудового договора (гл. 11);
- ограничение возраста для допуска к работе и определение причин, запрещающих отказ в приеме (ст. 63, ст. 64);
- установление перечня документов, предъявляемых при трудоустройстве, и обязательность письменного оформления всех условий взаимоотношений (ст. 65, 66, 67, 68);
- обязательность медосмотров при приеме на работу, связанную с вредом или опасностью для здоровья, и людей моложе 18 лет (ст. 69);
- ограничение условий для установления испытания, обязательность его оговорки до начала работы, учет вероятности наличия неудовлетворенности работой у работника (ст. 70, ст. 71);
- предоставление отдыха (гл. 19);
- ограничение минимальной продолжительности основного отпуска и дополнительных отпусков, связанных с вредом или опасностью при работе, а также предоставляемых за ненормированный рабочий день (ст. 115, 117, 119);
- обязательность ежегодного предоставления отпуска с возможностью его переноса и разделения по частям (ст. 122, 124, 125);
- недопустимость замены очередного основного отпуска денежными выплатами, но обязательность такой оплаты за все неиспользованные отпуска при увольнении (ст. 126, 127);
- установление зарплаты (гл. 21);
- применение единой системы оплаты и сроков расчета, не допускающих ущемления прав работника ни в сравнении с установленными ТК РФ, ни по отношению к другим работникам (ст. 135, 136, 140);
- повышенная оплата за работу в особых условиях труда (ст. 147, 148, 149, 154), сохранение высокой оплаты при вынужденном выполнении работ более низкой квалификации (ст. 150, 151);
- установление минимального размера доплат за работу сверхурочно или в выходные (праздничные) дни (ст. 152, 153);

- выполнение требований охраны труда (гл. 34, 35, 36):
 - принятие мер, приводящих условия труда работника к максимально безопасным (ст. 212, 213, 214, 219, 220);
 - обеспечение средствами индивидуальной защиты и профилактики заболеваний (ст. 221, 222, 223);
 - возмещение ущерба, причиненного работнику (гл. 38):
 - из-за лишения его возможности к труду (ст. 234);
 - через ущерб имуществу (ст. 235);
 - из-за задержки зарплаты (ст. 236);
 - в результате морального вреда (ст. 237);
 - с отнесением к определенной категории лиц (гл. 41):
 - беременным и имеющим детей (гл. 41, ст. 253–264);
 - работникам моложе 18 лет (гл. 42, ст. 265–271);
 - руководителям (ст. 279);
 - совместителям (ст. 286, 287);
 - принятым по срочному договору, на сезон и работающим вахтовым методом (ст. 289, 290, 291, 295, 299, 302).

В особый раздел ТК РФ отнесены гарантии, связанные:

- с направлением в командировки (гл. 24), обязывающие работодателя к сохранению за работником места работы и средней зарплаты, а также к возмещению всех расходов, связанных с поездкой;
- с выполнением государственных (общественных) обязанностей (гл. 25), для которых работника освобождают от основной работы с сохранением за ним места и зарплаты;
- с получением дополнительного образования впервые (гл. 26), обязывающие работодателя предоставить оплачиваемый учебный отпуск определенной продолжительности или иное (оплачиваемое или неоплачиваемое) время для учебы;
- с увольнением работников (гл. 27), предусматривающие наличие преимуществ для некоторых лиц в оставлении на работе при сокращении численности, выплату в определенных случаях выходных пособий и компенсаций.

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,
000 «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 30.06.2023 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, дополнительное образование 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, СамГТУ

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, ИАЧОУ ВПО СГА (Современная гуманитарная академия)

Свиустов 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

Гарантии, предусмотренные ТК РФ

1

**ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА****8 МЕСТО ДЛЯ ДИСКУССИЙ***Киселева Е. В., Емельянова В. В.***Правовые аспекты нелегальной занятости**

8

Авторы статьи раскрывают правовые вопросы, связанные с нелегальной занятостью на рынке труда. Определяется понятие данной формы занятости, обосновываются причины роста нелегальной занятости, юридическая ответственность сторон. Обозначаются актуальные проблемы, приводятся примеры, предлагаются авторские выводы.

14 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР*Хабибуллина А. С.***Особенности развития трудовых отношений в период проведения специальной военной операции**

14

В настоящей статье рассматриваются современные тенденции в развитии трудового законодательства в 2022 г., вызванные проведением специальной военной операции. Указанные политические процессы с неизбежностью повлекли за собой изменения в регулировании трудовых отношений с работниками предприятий оборонно-промышленного комплекса с целью своевременного материально-технического обеспечения Вооруженных Сил РФ, а также в регулировании существующих трудовых отношений с мобилизованными гражданами. Все эти новые правовые конструкции, связанные с приостановлением действия трудовых договоров, временным переводом к другому работодателю, новыми гарантиями членам семей мобилизованных граждан, требуют тщательного подхода и анализа.

*Шайхутдинова Н. П.***Правовое регулирование труда дистанционных работников в современных условиях**

25

В данной статье рассматриваются особенности правового регулирования труда дистанционных работников в современных социально-экономических условиях. С учетом материалов судебной практики анализируются проблемы учета рабочего времени, оформления и изменения трудовых отношений, увольнения дистанционных работников. Анализируются особенности применения общих оснований прекращения трудового договора при дистанционной работе.

30 ТЕМА НОМЕРА: ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ*Кучина Ю. А.***Договорный способ закрепления гарантий при прекращении трудового договора с работодателем-ИП: угроза реализации права на защиту от безработицы в условиях современных политико-экономических вызовов**

30

В статье исследуются проблемы, связанные с возможностью установления в договорном порядке сроков предупреждения об увольнении, а также случаев и размеров выплачиваемых при прекращении трудового договора выходных пособий, когда работодателем является индивидуальный предприниматель. Автор приходит к выводу: в целях реализации права граждан на защиту от безработицы, что особенно важно в условиях современных политико-экономических вызовов, требуется корректировка трудового законодательства и закрепление минимальных стандартов гарантий прекращения трудовых договоров в Трудовом кодексе РФ.

38 ИЗ ИСТОРИИ И ТЕОРИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Кузнецов А. М.

Индивидуальные трудовые отношения: теоретико-правовой аспект

38

Статья посвящена актуальной и значимой теме, касающейся индивидуальных трудовых отношений. Обосновано это тем, что индивидуальные трудовые отношения регулируют согласованные между сторонами трудового договора взаимные интересы. В данной статье анализируется сущность индивидуальных трудовых отношений и их место в сфере трудового права наряду с отношениями, непосредственно связанными с трудовыми. Рассмотрена их структура, проанализированы элементы. Сформулированы отличительные признаки индивидуальных трудовых отношений с учетом современной действительности. Представлено авторское определение исследуемой категории.

44 СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Гусев А. Ю.

Отдельные проблемы правового регулирования социального обеспечения работников: помощь кадровику

44

Заключение работником трудового договора и осуществление трудовой деятельности связаны с приобретением работником страхового и трудового стажа, в том числе специального трудового стажа, которое становится затем основанием для приобретения социально-обеспечительных прав, в частности права на получение пенсии, пособий; граждане имеют право на получение бесплатной медицинской помощи, социальных услуг и др. Одним из юридических фактов, влекущих возникновение социально-обеспечительных отношений между работником и государством (уполномоченным государством органом) либо работником и негосударственными организациями, могут быть социально-обеспечительные договоры. Проблемы, дефекты правового регулирования социально-обеспечительных отношений, основанием возникновения которых служит социально-обеспечительный договор, должны учитываться специалистами в области кадрового делопроизводства.



КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

57 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ширимова В. Д.

Влияние HR-технологий на эффективность управления персоналом

57

В статье изучается тема влияния HR-технологий как новых цифровых технологий на эффективность управления персоналом, анализируются приоритетные задачи управления персоналом, в которых наблюдается активное использование технологий искусственного

интеллекта. Сделано заключение об эффективности внедрения цифровых технологий в среду управления персоналом.

Погодина И. В., Кислина А. А.

Карьерный капитал: понятие, структура, факторы формирования

63

В статье исследуется содержание относительно нового понятия для отечественной науки и практики — «карьерный капитал». В работе анализируются подходы к понятию, его содержание, обозначаются этапы накопления карьерного капитала для сотрудников современных компаний, выделяются разновидности карьерного капитала, группы факторов для возможностей профессионального продвижения и обучения персонала, рассматриваются области личностного совершенствования, способствующие повышению карьерного капитала. В заключение делается вывод о том, что карьерный капитал помогает понимать новые процессы в профессиональной сфере и обществе, потребность в их адаптации к организационным стратегиям. Карьерный капитал становится инструментом для управления развитием работников, а также разработки эффективных моделей профессиональной деятельности.

68 ТЕМА НОМЕРА: ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ

Яковенко Н. А.

Федеральное и региональное трудовое законодательство о правовых гарантиях размера оплаты труда

68

В статье исследуются гарантии правовой охраны заработной платы в части установления минимального размера оплаты труда, а также подробно анализируется понятие прожиточного минимума. В последние два года произошли важные изменения в законодательстве, связанные с отменой потребительской корзины, расчетом медианной заработной платы и установлением региональных коэффициентов. Последствия и перспективы внесенных изменений стали объектом исследования автора. В настоящее время прожиточный минимум в субъектах Российской Федерации определяется в соответствии с величиной федерального минимума, умноженного на специальный региональный коэффициент. Однако, по мнению автора, введение новых методик расчета прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда не решило проблемы занижения заработной платы с учетом того, что она складывается из трех составляющих: оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Автор придерживается следующего мнения: было бы целесообразнее закрепить в трудовом законодательстве норму о том, что оклад не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения. Таким образом, если бы в законодательстве было предусмотрено требование о том, что оклад работника должен быть равен прожиточному минимуму, то данное условие способствовало бы росту заработной платы, повышая реальный уровень жизни населения.

77 ОХРАНА ТРУДА

Сенченко В. А., Каверзнева Т. Т., Пушенко С. Л.

Совершенствование методики оценки неснижаемого запаса средств индивидуальной защиты для снижения класса (подкласса) условий труда работников

77

Методика снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты предусматривает снижение класса (подкласса) условий труда в отношении вредного производственного фактора, для защиты от которого применяется оцениваемый СИЗ. Показатель, оценивающий наличие неснижаемого запаса СИЗ, является одним из ключевых при принятии решения о снижении класса (подкласса) условий труда и, соответственно, изменения льгот и компенсаций по результатам специальной оценки условий труда для работника. Однако методика в своем составе не приводит никаких количественных методов и критериев оценки этого показателя, не подразумевает оценки антропологических параметров работников при комплексной оценке эффективности средств индивидуальной защиты. В настоящей статье предлагается количественный метод оценки наличия неснижаемого запаса СИЗ на примере защитной обуви исходя из антропологических параметров работников.

86 РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Канарейко Д. А.

Как компаниям найти способы повысить посещаемость вебинаров при обучении персонала компании: продуктовый подход

86

Знания сегодня меняются настолько быстро, что могут устареть еще до окончания срока обучения, — важна актуализация. Продуктовый подход помогает вовремя обновить содержание программы при обучении сотрудников, а также экспериментально проверить гипотезы по повышению эффективности ее элементов. В этой связи автором представлен кейс-анализ в поисках ответов на вопрос, как компаниям найти способы повысить посещаемость вебинаров персоналом компании. Практическая значимость исследования заключается в том, что, используя продуктовый подход, можно найти баланс между двумя сферами интересов: бизнес-целями и образовательной ценностью обучающего решения.

91 ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

Гарафутдинова Н. Я., Волкова Н. В.

Мероприятия по содействию трудоустройству как важнейший элемент кадровой политики предприятия

91

В материале рассматривается комплекс мероприятий, которые направлены на содействие прохождения практики и трудоустройству молодых специалистов на предприятиях различных форм собственности, в том числе и их адаптацию в качестве молодых специалистов.



КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

99 ПАМЯТКА ДЛЯ КАДРОВИКА

Слюсарев Д. С.

Организация мобилизационной подготовки: бронирование работников и выполнение мобилизационных заданий

99

В статье рассмотрены основные виды и процедура бронирования пребывающих в запасе работников, обязанности организаций при получении мобилизационного задания, порядок заключения государственных контрактов по мобилизационной подготовке и мобилизации в случае получения мобилизационного задания, а также вопрос о возможности получения мобилизационного задания по инициативе организации.

106 ТЕМА НОМЕРА: ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ

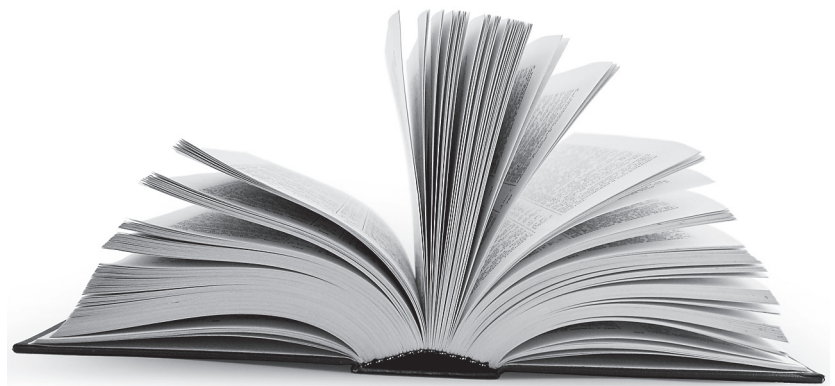
Оспанова Б. А.

Гарантии защиты индивидуальных трудовых прав работников в трудовом законодательстве России и Казахстана

106

Статья посвящена вопросам защиты индивидуальных трудовых прав работников в условиях присутствия статусного «перевеса» работодателя. В статье рассматриваются соотношения защиты индивидуальных трудовых прав работника и гарантий такой защиты по законодательству России и Казахстана, предлагаются пути совершенствования перечня способов защиты трудовых прав работников.

ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА



УДК 349.24

Правовые аспекты нелегальной занятости

Legal aspects of illegal employment

Киселева Елена

Викторовна,
канд. юрид. наук,
доцент кафедры
трудового,
экологического
права
и гражданского
процесса

Емельянова

Виктория
Викторовна,
студентка
специалитета
Юридического
института

Алтайский
государственный
университет,
656049, г. Барнаул,
пр. Ленина, д. 61

Авторы статьи раскрывают правовые вопросы, связанные с нелегальной занятостью на рынке труда. Определяется понятие данной формы занятости, обосновываются причины роста нелегальной занятости, юридическая ответственность сторон. Обозначаются актуальные проблемы, приводятся примеры, предлагаются авторские выводы.

Ключевые слова: нелегальная занятость, неформальная занятость, неофициальное трудоустройство, «серая» зарплата, трудовое право, юридическая ответственность.

The authors of the article reveal the legal issues related to illegal employment in the labor market. The concept of this form of employment is defined, the reasons for the increase in illegal employment, the legal responsibility of the parties are substantiated. The authors indicate actual problems, give examples, offer author's conclusions.

Keywords: illegal employment, informal employment, informal employment, "gray" salary, labor law, legal liability.

Современный рынок труда представлен разными видами и формами занятости. Появление новых форм занятости не всегда отвечает требованиям, установленным трудовым законодательством Российской Федерации. Одной из таких форм является нелегальная (неформальная) занятость, которая характеризуется отсутствием юридического оформления трудовых отношений между работником и работодателем.

В настоящее время все более широкое распространение получают формы привлечения к труду наемных сотрудников с отклонениями от классического трудового договора в видоизмененных сочетаниях, а иногда и вообще имеет место

неформальный труд (по данным Общественного движения «Труд», сегодня в России 18 млн рабочих мест находятся в неформальной экономике) [1].

Согласно положениям Закона РФ «О занятости населения в РФ», занятостью признается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход [Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. 19.11.21)]. В статье 2 данного закона приведен исчерпывающий перечень

субъектов, которых принято считать занятыми гражданами. Следовательно, все занятые лица и формы труда, не подпадающие под данные категории, могут быть признаны нестандартными, нелегальными, теневыми или неформальными.

Понятие «нелегальная занятость»

В экономическом словаре категория «неформальная занятость» понимается, как «целесообразная деятельность, не регулируемая законодательством и приносящая населению определенные доходы, не облагаемые налогом» [2]. Экономисты делят неформальную занятость на три вида: самозанятость, неформальная работа по найму и нерегулярная занятость [3]. В юридическом словаре данного понятия нет.

Теневая (или неформальная) занятость в России иногда называется левой работой, работой за черную зарплату — это вид занятости в неформальной экономике, когда факт установления трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей. Обычно эти отношения скрываются по инициативе работодателя или работника для того, чтобы не платить налоги или обойти тот или иной закон. В этом случае расчет обычно производится наличными, зачастую работодателя не интересует прошлое работника и его документы [4].

Такое масштабное явление современной действительности требует уточнения с позиции правовой науки. Следует отметить, что заявленная для исследования категория изучается представителями различных наук: социологии, экономики и права. Безусловно, нелегальная

занятость больше интересует экономистов, меньше — юристов. Вместе с тем полученные социологические данные позволяют нам понять, насколько массовым стало данное явление сегодня, к каким негативным экономическим последствиям это приводит в нашей стране и как в правовом поле решить данную проблему.

В трудовом праве принято делить занятость на официальную и неофициальную (в понимании законности работы и ухода в теневой сектор), на традиционную и нетрадиционную. Наиболее распространено деление неформальной занятости по принципу официальной и неофициальной [5].

В международной практике широко используется термин «прекаризованная», или неустойчивая, занятость. Понятие «прекаризация» происходит от латинского слова *precarium*, то есть «сомнительный, негарантированный и нестабильный». По определению Международной организации труда прекаризованная занятость — это работа, выполняемая в формальной и неформальной экономике и характеризующаяся переменными уровнями и степенями объективного (юридический) статуса и субъективных характеристик неопределенности и небезопасности.

Авторы предлагают сформулировать понятие «нелегальная занятость» как официально не зарегистрированные отношения между работником и работодателем, которые, как правило, основаны лишь на устных договоренностях и не декларируют ответственность обеих сторон при осуществлении ими трудовых отношений.

Вполне справедливо мнение А.И. Амутнова: «неформальную

Теневая (или неформальная) занятость в России иногда называется левой работой, работой за черную зарплату — это вид занятости в неформальной экономике, когда факт установления трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей. Обычно эти отношения скрываются по инициативе работодателя или работника для того, чтобы не платить налоги или обойти тот или иной закон.

занятость по своей сути можно отнести к латентной преступности, так как она совершается неофициально (скрыто), по ней не платятся налоги и отчисления в Пенсионный фонд, что пагубно сказывается на поступлениях в государственный бюджет. По сути, неформальная занятость — это уход населения (подобно организациям) от налогов, поэтому она должна наказываться Уголовным или Налоговым кодексом как уклонение от налогообложения. Реальность такова, что неформальная занятость — это реакция населения на экономическую ситуацию в стране, когда официальные рабочие места не создаются, а только сокращаются. Населению просто ничего не остается, как уходить в тень после сокращения с официальной работы [6].

Виды юридической ответственности

Между тем в отношении работодателя юридическая ответственность определена, например, ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях: фактическое допущение к работе без заключения трудового договора, уклонение работодателя от оформления трудового договора, заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, влекут административную ответственность работодателя в размере от 20 тыс. до 100 тыс. руб.

Работодатель может привлекаться к юридической ответственности за неуплату налога на доходы физических лиц и страховых взносов: налоговый орган может потребовать удержать НДФЛ с работников, получающих «серую» зарплату, а также может наложить на работодателя

штраф в размере 20 % от суммы, которая должна была быть удержана у работников или уплачена в бюджет. Уголовным кодексом РФ предусмотрена уголовная ответственность работодателя за неисполнение в личных интересах обязанностей налогового агента в крупном или особо крупном размере (ст. 199, 199.1). Материальная ответственность работодателя перед работником по трудовому праву возникает в случае неполучения работником заработной платы или иных выплат (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

Юридическая ответственность определена и для потенциальных работников. Каждый гражданин России обязан платить налог на доходы физических лиц (13 % от зарплаты), и если работодатель по каким-то причинам не перечислил данный налог, то работник не освобождается от ответственности по Налоговому кодексу РФ: штраф в размере 5 % от неуплаченной суммы налога. Также предусмотрена уголовная ответственность за уклонение от уплаты налогов физическим лицом — штраф до 500 тыс. руб. либо лишение свободы на срок до трех лет (ст. 198).

Итак, законодателем установлены разные виды юридической ответственности, но, как показывает практика, выявить неформальную занятость довольно сложно, тем более привлечь к ответственности. В Германии, например, инициативу проявляют сами граждане. «Неформальная занятость — это по сути воровство социальных прав, будущих пенсий. Попробуйте в Германии, например, поработать «вчерную» — соседи сразу сообщат в соответствующие органы. Они просто считают, что если вы не платите налоги, значит, не имеете права на какие-то блага» [7].

Причины неформальной занятости

Основной причиной развития неформальной занятости на рынке труда является желание работодателя снизить издержки: работнику нужно платить заработную плату, а еще и страховые взносы в налоговый орган. Согласно действующему законодательству, у лиц, официально вступивших в трудовые отношения есть комплекс прав, гарантий и льгот, которые напрямую зависят от страховых взносов, которые работодатели перечисляют во внебюджетные фонды в порядке и сроки, которые установлены пенсионным и налоговым законодательством РФ.

Существует мнение, что работодатели желают снизить издержки и увеличить объемы производства за счет экономии на социальных выплатах и затратах на охрану труда, поэтому не стремятся официально оформлять трудовые отношения с работниками. Ш.К. Кутаев подтверждает данный тезис и отмечает, что «Неформальная занятость характеризуется не только отсутствием официального оформления трудовых отношений, но и тем, что эта деятельность приносит определенный доход» [8]. Исходя из этого, повышение социальных гарантий приводит к увеличению нагрузки на расходы работодателя и, как следствие, работодатели стремятся к таким формам трудовых отношений, при которых размер отчислений был бы минимальным.

Можно выделить и другие конкретные причины уклонения работодателя от официального заключения трудового договора с работником: избежание длительной процедуры подготовки необходимых документов в связи с официальным трудоустройством, возможность

прекращения неофициальных трудовых отношений с работником в любой момент, отсутствие фиксированной заработной платы, необходимости в уведомлении работника о сокращении и отсутствие выплаты выходного пособия [9].

Все это лишает работников стабильности трудовых отношений, материального обеспечения полноценной заработной платой, пенсиями, пособиями и иными видами обеспечения из фондов, которые формируются в основном из их страховых взносов.

Между тем нельзя говорить лишь об ответственности работодателей, практика знает немало случаев, когда работникам в равной степени выгодно неофициальное трудоустройство. Причины такого подхода с позиции работника очевидны и практичны. Он руководствуется возможностью различных удержаний из зарплаты: от алиментов, взыскания по исполнительным документам, отчисления налогов, сложностью трудоустройства на аналогичную официальную работу по той же специальности и с тем же уровнем оплаты труда. Представляется, что подобная проблема во многом порождает вышеупомянутую. Если есть такие работники, то работодатели тем более найдутся.

Еще одна проблема связана с заключением работодателями гражданско-правовых договоров в стремлении избежать предоставления установленных законодательством льгот, гарантий и компенсаций работникам.

Котова С. И. пишет, что «на данном этапе значение последствий экономических рисков и информационных технологий достигло такого пика, при котором может меняться форма обществен-

Основной причиной развития неформальной занятости на рынке труда является желание работодателя снизить издержки: работнику нужно платить заработную плату, а еще и страховые взносы в налоговый орган. Согласно действующему законодательству, у лиц, официально вступивших в трудовые отношения, есть комплекс прав, гарантий и льгот, напрямую зависящих от страховых взносов, которые работодатели перечисляют во внебюджетные фонды в порядке и сроки, которые установлены пенсионным и налоговым законодательством РФ.

С вопросами нелегальной занятости тесно связана проблема выплаты «серой» заработной платы. «Теневой», или «серой», заработной платой в письме УФНС России по г. Москве от 08.08.2007 № 15-08/075418 «О мониторинге организаций с низкой заработной платой» называются выплаты работникам, не учитываемые при налогообложении, — это неофициальная оплата труда «в конвертах», страховые премии, аннуитеты, выплачиваемые через страховые компании, и иное.

ной организации труда в массовом масштабе. Это отражается прежде всего на сферах, в которых распространяется фриланс-экономика (или GIG-экономика): водительские услуги, преподавание, программирование и разработка компьютерных технологий, курьерские услуги, дизайн и другие виды. Что влечет за собой как свободу для установления коммуникации заказчика с исполнителем, так и трудность в получении статуса наемного работника для исполнителя в будущем» [10].

С вопросами нелегальной занятости тесно связана проблема выплаты «серой» заработной платы. Теневой, или «серой», заработной платой в письме УФНС России по г. Москве от 08.08.2007 № 15-08/075418 «О мониторинге организаций с низкой заработной платой» называются выплаты работникам, не учитываемые при налогообложении, — это неофициальная оплата труда «в конвертах», страховые премии, аннуитеты, выплачиваемые через страховые компании, и иное. Такие схемы позволяют организациям уйти от уплаты обязательных страховых взносов во внебюджетные фонды Российской Федерации: Пенсионный фонд, Фонд социального страхования и Фонд обязательного медицинского страхования.

Таким способом организации не только причиняют ущерб государству, избегая уплаты налогов и взносов, но и ухудшают положение сотрудников.

Судебная практика

Материалы судебной практики показывают положительные решения в пользу обманутых работников, но в случаях, когда удалось представить суду доказательства: ведомости по заработной плате, где отражена

информация о периоде начисления заработной платы, «реальная» заработная плата работников предприятия, стоят подписи работников о получении заработной платы и даты ее выплаты; свидетельские показания других сотрудников предприятия о массовом характере выплат неофициальной заработной платы; также наличие аудио- и видеозаписи, которые могут подтвердить в суде не только факт существования, но и размеры выплаты «серой» заработной платы.

Так, в апелляционном определении Свердловского областного суда от 16.09.2020 по делу № 33-12432/2020 истцу удалось доказать в суде факт выплаты неофициальной зарплаты: определенный период времени она исполняла должностные обязанности в качестве управляющей обособленным подразделением, у нее сохранились копии платежных ведомостей, оригиналы которых направлялись ответчику, уведомления о выплате неофициальной части заработной платы, которые оформлялись бухгалтером организации. Помимо документов, выплату серой зарплаты подтвердил свидетель. Согласно его показаниям, зарплату в такой форме платили и другим работникам организации. В итоге суд признал факт установления работнику зарплаты в большем размере, чем указано в договоре, и взыскал с работодателя задолженность.

Таким способом организации не только причиняют ущерб государству, избегая уплаты налогов и взносов, но и ухудшают положение сотрудников. Размер, порядок и сроки выплат «серых» зарплат не закреплены никакими документами. В случае если работодатель решит уменьшить или вовсе прекратить

выплату такой заработной платы, работник будет находиться в слабом положении и в большинстве случаев не сможет доказать периодичность выплат заработной платы.

Полагаем, что подобные ситуации можно минимизировать при условии систематических проверок налоговым органом нарушений в уклонении работодателя от уплаты налогов, а также проверок государственной инспекции труда в уклонении от оформления трудовых отношений и т. п. Профсоюзным органом необходимо повышать правовую культуру работников: информировать о негативных последствиях выплаты такой заработной платы.

Кроме того, необходимо усилить меры воздействия государства по контролю за соблюдением трудового законодательства работодателями путем проверок организаций, которые предоставляют возможность неофициального трудоустройства. Немаловажно пропагандировать официальное трудоустройство посредством увеличения выплат и льгот работникам, которых они лишены при неофициальной занятости.

В целом обозначенный комплекс проблем, связанный с нелегальной занятостью, подводит к размышлению о путях выхода из создавшейся ситуации, изменению правового поведения субъектов рынка труда.

Библиографический список

1. *Закалужная Н. В.* Основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом в условиях модернизации экономики: автореф. дис. ... д-ра наук. — М., 2021. — С. 5.
2. Управление персоналом. Энциклопедический словарь / Под ред. проф.

А. Я. Кибанова. — Инфра-М, 1998 [Электронный ресурс]. — URL: <https://vocabulary.ru/termin/zanjatost-neformalnaja.html> (дата обращения: 08.11.2022).

3. *Симонова М. В., Жукова А. А.* Неформальная занятость на рынке труда: анализ, тенденции // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. — 2018. — № 2. — С. 82–89.

4. Википедия [Электронный ресурс]. — URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Теневая_занятость (дата обращения: 05.11.2022).

5. *Брюхина Е. Р.* Классификация нетипичных форм занятости (некоторые аспекты) // Кадровик. — 2021. — № 3. — С. 51–52.

6. *Амутнов А. И.* Правовые аспекты неформальной занятости населения в России // Концепт. — 2015. — № 12 (декабрь) [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye-aspekty-neformalnoy-zanyatosti-naseleniya-v-rossii/viewer> (дата обращения: 11.11.2022).

7. Официальный сайт Государственной службы занятости г. Ижевска [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.izh.ru/i/promo/35374.html> (дата обращения: 10.11.2022).

8. *Кутаев Ш. К.* Поиск. Проблемы. Решения // К вопросу о неформальной занятости. — 2009 [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-neformalnoy-zanyatosti/viewer> (дата обращения: 12.11.2022).

9. *Горбунова Е. С., Фарафонтова Е. Л.* Проблемы неофициального трудоустройства в России // Основные тенденции развития российского законодательства: Материалы XIV региональной научно-практической конференции. — Красноярск, 2019.

10. *Котова С. И.* Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2019. — С. 24.

Необходимо усилить меры воздействия государства по контролю за соблюдением трудового законодательства работодателями путем проверок организаций, которые предоставляют возможность неофициального трудоустройства. Немаловажно пропагандировать официальное трудоустройство посредством увеличения выплат и льгот работникам, которых они лишены при неофициальной занятости.

УДК 349.22

Особенности развития трудовых отношений в период проведения специальной военной операции

Features of the development of labor relations during a special military operation

Хабибуллина Анна Сергеевна,

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения,
Оренбургский
институт (филиал)
Университета
им. О. Е. Кутафина
460000, г. Оренбург,
ул. Комсомольская,
д. 50
E-mail: Neverova_
oren@mail.ru

В настоящей статье рассматриваются современные тенденции в развитии трудового законодательства в 2022 г., вызванные проведением специальной военной операции. Указанные политические процессы с неизбежностью повлекли за собой изменения в регулировании трудовых отношений с работниками предприятий оборонно-промышленного комплекса с целью своевременного материально-технического обеспечения Вооруженных Сил РФ, а также существующих трудовых отношений с мобилизованными гражданами. Все эти новые правовые конструкции, связанные с приостановлением действия трудовых договоров, временным переводом к другому работодателю, новыми гарантиями членам семей мобилизованных граждан, требуют тщательного подхода и анализа.

Ключевые слова: специальная военная операция, приостановление трудового договора, трудовые права мобилизованных работников, мобилизация, прекращение трудового договора.

This article discusses current trends in the development of labor legislation in 2022, caused by a special military operation. These political processes inevitably led to changes in the regulation of labor relations with employees of enterprises of the military-industrial complex in order to provide timely material and technical support to the Armed Forces of the Russian Federation, as well as in the regulation of existing labor relations with mobilized citizens. All these new legal structures related to the suspension of employment contracts, temporary transfer to another employer, new guarantees for family members of mobilized citizens require a careful approach and analysis.

Keywords: special military operation, suspension of the employment contract, labor rights of mobilized workers, mobilization, termination of the employment contract.

В первой половине 2022 г. из-за политических и экономических причин приостановили работу ряд компаний: «Икеа», Н&М, «Лего», Asos, Apple, Samsung, Adidas, Mango,

Swarovski, Airbnb, Booking, Netflix, Hermès, Louis Vuitton Moët Hennessy, Chanel, Carter и другие, что с неизбежностью повлекло за собой существенные трансформации тру-

довых отношений между данными компаниями как работодателями и их работниками, требующие их детального правового рассмотрения.

Новые правовые механизмы

Данные обстоятельства привели также к появлению новых правовых механизмов в регулировании трудовых отношений. Так, Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году» был закреплён подобный механизм.

В соответствии с п. 2 постановления Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 с письменного согласия работника работодателем может быть осуществлён его временный перевод на работу к другому работодателю в той же либо в другой местности по направлению государственного учреждения службы занятости населения (далее — центр занятости населения), содержащему предложение работнику о таком переводе.

Для реализации подобной схемы осуществления трудовой деятельности необходимо существование в совокупности следующих условий:

- работодатель, приостановивший свою деятельность (работу), подаёт сведения об этом в центр занятости в порядке, установленном приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения»;
- центр занятости, располагая сведениями о потребности иных работодателей в работниках подобного профиля, направляет работникам приостановившего деятельность работодателя предложение о временном трудоустройстве;

- заключение трудового договора на срок до 31.12.2022 происходит с согласия всех лиц, участвующих в указанной схеме временной занятости — первоначального работодателя, работника и временного работодателя.

Вместе с тем указанный нормативный правовой акт, содержащий всего шесть пунктов, вызвал больше вопросов, чем ответов на современные вызовы. С целью разъяснения возникших ситуаций Минтрудом были выпущены следующие указания:

- письмо Минтруда России от 25.04.2022 № 14-6/ООГ-2712 «О представлении формы СЗВ-ТД при временном переводе работника к другому работодателю по направлению службы занятости в связи с приостановкой производства (работы)»,

- письмо Минтруда России от 28.04.2022 № 14-6/ООГ-2853 «О некоторых вопросах, связанных с приостановкой работодателем производства (работы) и временным переводом работника к другому работодателю по направлению центра занятости населения»,

- письмо Минтруда России от 01.06.2022 № 14-4/10/В-7208 «О направлении информации с ответами на возможные вопросы по применению постановления Правительства РФ от 30.03.2022 № 511»,

- письмо Минтруда России от 09.06.2022 № 14-2/ООГ-3808 «Об оформлении срочного трудового договора при временном переводе работника к другому работодателю в 2022 г.».

Несмотря на то что мнения Минтруда России, отражённые в вышеприведённых письмах, не являются разъяснениями и нормативными правовыми актами, они имеют большое практическое значение

ввиду отсутствия иных разъяснений практики применения соответствующих норм.

Постановлением Правительства РФ от 19.09.2022 № 1653 были внесены изменения в Постановление Правительства Российской Федерации от 30.03.2022 № 511 в следующей части:

- его нормы были распространены на регулируемые им отношения вплоть до 31.12.2023;
- установлены особенности приема на работу лиц, прибывающих в массовом порядке с территории ЛНР, ДНР, Украины.

Так, при отсутствии документов об образовании при поступлении на работу у лиц, являющихся гражданами Российской Федерации, Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и лицами без гражданства, постоянно проживающих на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, вынужденно покинувших указанные территории и прибывших на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке, трудовые договоры в настоящее время могут заключаться при подтверждении их квалификации одним из следующих способов:

1) последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

2) на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификации», по результатам прохождения независимой оценки квалификации, при этом свидетельство о квалификации выдается в

срок, не превышающий 8 рабочих дней со дня прохождения профессионального экзамена.

Особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях

Особое внимание следует уделить особенностям трудовых отношений лиц, непосредственно участвующих и обеспечивающих проведение специальной военной операции. В частности, Федеральным законом от 14.07.2022 № 727-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» Правительству РФ было предоставлено право устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях.

Корреспондирующие изменения были внесены в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 14.07.2022 № 273-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Были утверждены особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах (Постановление Правительства РФ от 01.08.2022 № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах»). Так, в ряд статей ТК РФ (ст. 99, 103, 110, 113, 124–126, 152) была введена формулировка «за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ».

Данные исключительные случаи предусмотрены ст. 252 ТК РФ, в соответствии с которой при введении

По смыслу ст. 252 ТК РФ Правительство РФ вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях при введении специальных мер в экономике, то есть специальные меры являются первичными, как основание для введения особенностей, вместе с тем в ст. 26.1 Закона об обороне указанные особенности регулирования трудовых отношений и указаны как специальные меры, что представляется недостаточно корректным и логически обоснованным.

специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Понимая важность вводимых изменений, вместе с тем стоит отметить, что пояснительная записка к указанному законопроекту достаточно скудна, фактически не обосновывает и не раскрывает необходимости введения особенностей в регулировании трудовых отношений, не уточняет понятие специальных мер в экономике, при которых возможно введение подобных особенностей.

Специальные меры

Для определения перечня специальных мер в экономике, упомянутых в ст. 252 ТК РФ, необходимо обратиться к Федеральному закону от 31.05.1996 № 61-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «Об обороне» (далее — Закон об обороне), который был дополнен ст. 26.1, определяющей, что к специальным мерам в экономике в целях обеспечения проведения Вооруженными Силами Российской Федерации, другими войсками, воинскими формированиями и органами контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации относят:

1) проведение мероприятий, осуществляемых федеральными

органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и организациями, порядок их финансирования и материально-технического обеспечения;

2) временное расконсервирование мобилизационных мощностей и объектов;

3) разбронирование материальных ценностей государственного резерва;

4) установление особенностей правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, включая установление порядка и условий привлечения к работе за пределами продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Таким образом, установление особенностей правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях обозначено в Законе об обороне в качестве специальной меры в экономике, что представляется недостаточно обоснованным положением, вступающим в противоречие с ТК РФ.

Так, по смыслу ст. 252 ТК РФ Правительство РФ вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях при введении специальных мер в экономике, то есть специальные меры являются первичными, как основание для введения особенностей, вместе с тем в ст. 26.1 Закона об обороне указанные особенности регулирования трудовых отношений и указаны как специальные меры, что представ-

Специальные меры в экономике РФ, влекущие за собой необходимость особого регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, представляют собой способы и средства, предпринимаемые органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, организациями и их должностными лицами с целью обеспечения проведения Вооруженными Силами Российской Федерации, другими войсками, воинскими формированиями и органами контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации.

ляется недостаточно корректным и логически обоснованным.

При этом характеристика специальных экономических мер, а также их разновидности были утверждены еще Федеральным законом от 30.12.2006 № 281-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «О специальных экономических мерах и принудительных мерах», в соответствии с которым специальные экономические меры применяются в случаях возникновения совокупности обстоятельств, требующих безотлагательной реакции на международно-противоправное деяние либо недружественное действие иностранного государства или его органов и должностных лиц, представляющие угрозу интересам и безопасности Российской Федерации и (или) нарушающие права и свободы ее граждан. Обозначенные выше цели и случаи применения специальных экономических мер имеют достаточно широкую сферу действия, целью же специальных мер в экономике по смыслу Закона об обороне является обеспечение проведения Вооруженными Силами Российской Федерации, другими войсками, воинскими формированиями и органами контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации.

В связи с вышеизложенным специальные меры в экономике РФ, влекущие за собой необходимость особого регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, представляют собой способы и средства, предпринимаемые органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, орга-

низациями и их должностными лицами с целью обеспечения проведения Вооруженными Силами Российской Федерации, другими войсками, воинскими формированиями и органами контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации.

При этом особые условия регулирования трудовых отношений вводятся в отношении отдельных организаций оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделений и отдельных производственных объектов, перечень которых утверждается Министерством промышленности и торговли Российской Федерации по согласованию с Министерством обороны Российской Федерации, государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом» и государственной корпорацией по космической деятельности «Роскосмос», однако на 23.10.2022 указанный перечень не был опубликован.

Сравнительные характеристики

Рассмотрим введенные постановлением Правительства РФ от 01.08.2022 № 1365 особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях в форме сравнительного анализа с общими положениями ТК РФ (см. таблицу).

Полагаем, что в случае отказа работников от выполнения своих трудовых обязанностей сверхурочно, в выходные или праздничные дни, выхода на работу из отпуска данные действия можно рассматривать в качестве нарушения трудовой дисциплины, влекущего за собой возможность привлечения к дисциплинарной ответственности.

Правовая ситуация	В соответствии с постановлением Правительства от 01.08.2022 № 1365	В соответствии с положениями ТК РФ
Привлечение к сверхурочной работе	Допускается без согласия работников, продолжительность сверхурочной работы не более 4 часов в день с оплатой не менее чем в двойном размере за каждый час работы	Допускается без согласия работника только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ
Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	Возможно без согласия работника с оплатой не менее чем в двойном размере, при этом число дней отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца (как правило, 4, в феврале — 3)	Допускается без согласия работника только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ
Доведение графиков сменности до работников	Не позднее чем за три дня до введения их в действие в порядке, установленном локальным нормативным актом организации	В соответствии с ч. 4 ст. 103 ТК РФ графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом
Еженедельный непрерывный отдых	Не менее 24 часов	Не менее 42 часов
Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, замена его денежной компенсацией	Допускается без согласия работника при нарушении организацией срока (или возникновения риска нарушения срока) исполнения государственного контракта, при этом отпуск должен быть предоставлен работнику не позднее 18 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется, либо часть отпуска, превышающая 21 день, по заявлению работника может подлежать замене денежной компенсацией	Допускается с согласия работника в исключительных случаях на следующий рабочий год, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется
Отзыв работника из отпуска	Возможно без согласия работника при условии уведомления не позднее чем за три дня в случаях и порядке, которые предусмотрены локальным нормативным актом организации	Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия

При этом особенности трудовых отношений, закрепленные постановлением Правительства РФ № 1365, не распространяются на работников, привлечение которых к сверхурочным работам и работе в выходные и

нерабочие праздничные дни запрещено им по состоянию здоровья.

К таким категориям относятся:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

ТК РФ был дополнен новой ст. 351.7, устанавливающей особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее — мобилизованные граждане, мобилизованные работники), а также иными гарантиями для мобилизованных граждан.

- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;
- опекунов детей указанного возраста;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом;
- работников, имеющих трех детей и более в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работники указанных категорий должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Приведенные выше сравнительные характеристики показывают, что положения постановления Правительства от 01.08.2022 № 1365 содержат в себе существенные изъятия из норм ТК РФ, которые обусловлены введением таких специальных мер в экономике, как необходимость увеличения объема производимой предприятиями оборонно-промышленного комплекса и иными, приравненными к ним, продукции, материалов для обеспечения проведения Вооруженными Силами Российской Федерации, другими войсками, воинскими формированиями и органами контртеррористических и иных операций за

пределами территории Российской Федерации.

Следующей мерой, обеспечивающей гарантии трудовых прав работников в 2022 г., является введение особых правил регулирования трудовых отношений мобилизованных работников (Указом Президента РФ от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» был объявлен призыв граждан Российской Федерации на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации), работников, заключивших служебный контракт и контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

Гарантии

ТК РФ был дополнен новой ст. 351.7, устанавливающей особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее — мобилизованные граждане, мобилизованные работники), а также иными гарантиями для мобилизованных граждан, среди которых выделим следующие:

- необходимость приостановления действия трудового договора на период призыва с особыми условиями возобновления трудовой деятельности;
- запрет на расторжение трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ для граждан, призванных на службу



на основании Указа Президента РФ от 21.09.2022 № 647;

- дополнительные гарантии для членов семей мобилизованных работников;
- распространение положений данного закона на отношения, возникшие с 21.09.2022.

Рассмотрим каждую из этих гарантий подробнее.

Приостановление трудового договора представляет собой временное прекращение осуществления прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора.

Ранее трудовое законодательство не использовало такую общую правовую конструкцию реализации трудовых прав работника, как приостановление трудового

договора, за исключением ситуаций по ч. 3 ст. 248.4 ТК РФ, когда допускалось приостановление действия первоначального трудового договора со спортсменом при его временном переводе к другому работодателю.

В процессе приостановления трудового договора на период мобилизации на работника распространяются следующие гарантии: за работником сохраняется место работы; не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора; у работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение

Приостановление трудового договора представляет собой временное прекращение осуществления прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора.

работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи); указанный период засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости); в течение шести месяцев с момента возобновления работы работник имеет преимущественное право на использование отпуска.

В соответствии с ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. Считаю указанное уточнение достаточно прогрессивным, так как в иных ситуациях выхода на работу ранее отсутствующего работника (например, в случае выхода из отпуска по уходу за ребенком, закрытия листка нетрудоспособности) у последнего отсутствует обязанность предупредить о соответствующем выходе заранее. Подобная ситуация с точки зрения оформления срочных трудовых отношений не совсем удобна для работодателя, так как на основании абз. 2 ч. 1 ст. 59 ТК РФ, ч. 4 ст. 351.7 ТК РФ он имеет права заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности) и обязан такой трудовой договор расторгнуть накануне дня выхода основного работника.

Также особенностями обладает и процесс прекращения трудового договора с мобилизованным работником во время его службы и после ее окончания. Так, расторжение по инициативе работодателя трудово-

го договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или по контракту либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса.

Законодатель также разрешил ситуацию невозможности для работодателя получения сведений об окончании работником прохождения военной службы. В связи с этим федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

До 07.10.2022 (Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации») в ТК РФ п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ существовал в редакции, в соответствии с которой было

В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса.

возможно расторжение трудового договора с работником в случае с призывом его на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. По указанному основанию формально можно было также уволить и работников, мобилизованных на основании Указа Президента РФ от 21.09.2022 № 647 или заключивших добровольно контракт о прохождении военной службы, так как иные положения ТК РФ в указанный период времени (с 21.09.2022 по 07.10.2022) отсутствовали, поэтому также следовало руководствоваться Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.09.2022 № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах», направленным на сохранение социально-трудовых гарантий граждан Российской Федерации, призванных на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации. В нем особо было отмечено, что в целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным п. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1 ч. 1 ст. 39 Федерального закона

«О государственной гражданской службе Российской Федерации», не допускается.

Письмом Минтруда России от 27.09.2022 № 14-6/10/В-13042 «О сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан» указанные положения также были разъяснены и дополнены. Так, для приостановления трудового договора работнику нужно принести повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации (либо предоставить работодателю копию повестки, если работник уже призван).

Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, направляют скан повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в организации.

Если работник заключил трудовой договор и сейчас проходит испытательный срок, то в случае призыва по мобилизации с 21.09.2022 его трудовой договор также будет приостановлен.

В случае если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также будет приостановлен. Срочный трудовой договор также приостанавливается.

Также отмечено, что, начиная с 21.09.2022, если работник получил повестку и был уволен, необходимо издать приказ об отмене приказа об увольнении, направить сведения об этом в Пенсионный фонд Российской Федерации, сделать запись об отмене приказа об увольнении в трудовой книжке (если ведется на бумаге). После чего издать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации.

Начиная с 21.09.2022, если работник получил повестку и был уволен, необходимо издать приказ об отмене приказа об увольнении, направить сведения об этом в Пенсионный фонд Российской Федерации, сделать запись об отмене приказа об увольнении в трудовой книжке (если ведется на бумаге). После чего издать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации.

Увольнение работника по п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ при получении указанных видов повесток или получении повесток с целью мобилизации до издания Постановления 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.

При отказе работодателя отменить приказ об увольнении и издать приказ о приостановлении трудового договора работник (или его доверенное лицо) имеет право обратиться с жалобой на него в надзорные органы.

Таким образом, с целью сохранения трудовых прав работника указанные выше правовые положения должны быть применены «задним числом» — с 21.09.2022. Вместе с тем в ряде источников отмечается, что работникам повестки в военкомат стали приходить, начиная с 20.09.2022, однако в данной ситуации необходимо проводить различия между целями вручения повесток, в том числе для явки в военкомат для уточнения данных, прохождения медицинского осмотра, призывной комиссии, призыва на военную службу. Тем самым увольнение работника по п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ при получении указанных видов повесток или повесток с целью мобилизации до издания постановления 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.

Среди **основных гарантий** для членов семьи мобилизованных работников можно отметить следующие:

- сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых работник получил до призыва по мобилизации, а именно: дополнительное страхование, негосударственное пенсионное

обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- преимущественное право на оставление на рабочем месте при сокращении штата или численности при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеет также второй родитель ребенка в возрасте до восемнадцати лет (ч. 2 ст. 179 ТК РФ);

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни лиц (второго родителя), имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК РФ).

Обозначенные выше положения свидетельствуют о прямом влиянии политических процессов на развитие трудового законодательства в РФ, что вызвано необходимостью как подстраивать оборонное производство под современные военные нужды, так и сохранить трудовые права граждан, призванных в порядке мобилизации для службы в Вооруженных силах РФ и участия в специальной военной операции. Вместе с тем практика применения новых положений законодательства пока находится в стадии формирования, поэтому особенно важна в современных реалиях также официальная позиция государственных органов и разъяснения, оформленные письмами Министерства труда и социальной защиты РФ и иных ведомств.

УДК 349.2

Правовое регулирование труда дистанционных работников в современных условиях

Legal regulation of the work of remote workers in modern conditions

**Шайхутдинова
Надежда
Павловна,**

канд. юрид. наук,
доцент,
доцент кафедры
экологического,
природоресурсного
и трудового права,
ФГБОУ ВО
«Удмуртский
государственный
университет»,
заслуженный
юрист Удмуртской
Республики
426034 г. Ижевск,
ул. Университетская,
д. 1
E-mail:
n.shaykhutdinova@
mail.ru

В данной статье рассматриваются особенности правового регулирования труда дистанционных работников в современных социально-экономических условиях. С учетом материалов судебной практики анализируются проблемы учета рабочего времени, оформления и изменения трудовых отношений, увольнения дистанционных работников. Анализируются особенности применения общих оснований прекращения трудового договора при дистанционной работе.

Ключевые слова: трудовой договор, дистанционный работник, работодатель, изменение трудового договора, рабочее место, прекращение трудового договора.

This article discusses the features of the legal regulation of the work of remote workers in modern socio-economic conditions. Taking into account the materials of judicial practice, the problems of accounting for working hours, registration and changes in labor relations, dismissal of remote workers are analyzed. The features of the application of the general grounds for termination of an employment contract in remote work are considered.

Keywords: employment contract, remote worker, employer, change of employment contract, workplace, termination of employment contract.

Комплексное исследование трудового договора, являющегося важнейшим институтом трудового права, позволяет утверждать о его первостепенной роли в отношениях между работником и работодателем. Рассматривая динамику трудового договора и возникающего на его основе трудового отношения, можно сделать вывод о том, что наиболее существенное значение в развитии данного института имеет социально-экономическое развитие государства в целом. Важнейшая роль трудового договора как основного инструмента в механизме регулиро-

вания трудовых отношений в России проявляется на всех этапах развития общества.

В определенные периоды своего существования всякое государство переживает кризисные явления в экономике, что непосредственно сказывается на отношениях, связанных с трудом наемных работников. Так, для России суровым экономическим испытанием явилась пандемия, вызванная распространением новой коронавирусной инфекции в 2020 г. В связи с этим для трудового законодательства остро встал вопрос о необходимости регулиро-

Обмен электронными документами для трудового права России также явился новой формой коммуникации сторон трудового отношения.

вания труда работников, переведенных на удаленную работу, где основным инструментом взаимодействия сторон трудового договора являются информационно-телекоммуникационные сети. Действовавшие нормы трудового права на тот период допускали заключение трудовых договоров о дистанционной работе, но не позволяли четко определить правовое положение сторон трудового договора в сложившихся условиях трудовой деятельности. В период пандемии перевод на удаленную работу для многих работодателей явился вынужденной мерой для продолжения трудовых отношений. Впоследствии оказалось, что дистанционная работа имеет неоспоримые преимущества и в отсутствие неблагоприятных причин ее введения. В числе таких плюсов можно выделить экономические преимущества, например отсутствие необходимости аренды площадей для работы сотрудников и соответствующей оплаты коммунальных услуг, а также проявляются и мотивационные преимущества, в числе которых отсутствие у работников траты времени и средств на проезд к месту работы и обратно, возможность самостоятельной организации рабочего времени с учетом условий работы и др.

Специальное регулирование

Несмотря на то что на дистанционных работников действие трудового законодательства распространяется в полном объеме, специфические особенности данного вида взаимодействия работника и работодателя требуют специального регулирования. В связи с введением дистанционной работы в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) была введена новая

глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

В настоящее время законодательно установлены возможности дистанционных переводов (постоянно, временно, комбинированно с периодическими отрезками работы на стационарном рабочем месте в офисе), урегулирована возможность перевода работника на дистанционную работу без его согласия в исключительных случаях. В целях оформления дистанционной работы получил развитие электронный документооборот, учитывающий особенности работы удаленно. Обмен электронными документами для трудового права России также явился новой формой коммуникации сторон трудового отношения. При таком способе коммуникации необходимо соблюдать законодательно установленные специальные требования. В частности, сторонам необходимо направлять подтверждение о получении электронного документа в установленные сроки, использовать усиленную квалифицированную электронную подпись.

Рабочее время

В то же время действующее трудовое законодательство о труде дистанционных работников в совокупности с общими нормами регулирования труда не позволяют в полной мере раскрыть сущность всех возникающих спорных вопросов. Так, ч. 4 ст. 91 ТК РФ предусматривает правило, согласно которому работодатель обязан вести учет фактически отработанного каждым работником времени. Поскольку общие нормы ТК РФ в полной мере распространяются и на труд дистанционных работников, работодатель обязан следовать данному

требованию закона. Но сложность возникает в том, что дистанционный работник преимущественно распределяет свое время самостоятельно, а это влечет за собой трудности в учете фактически отработанного времени.

Частично ответ на данный вопрос дает Федеральная служба по труду и занятости России (далее — Роструд), полагающая, «что в таблице учета рабочего времени дистанционного работника, определяющего режим труда и отдыха по своему усмотрению, следует отмечать только отклонения от нормы (периоды временной нетрудоспособности, отпусков и другие случаи освобождения от работы). При отсутствии подобных периодов подразумевается, что работник отработал установленную для него норму рабочего времени» [1].

Особенностью является также и отсутствие у работодателя обязанности оплачивать дистанционному работнику переработку (сверхурочную работу, привлечение к работе в выходные и праздничные дни), если содержание трудового договора не предусматривает установления строго определенного графика работы, продолжительности рабочей недели, режима работы и чередования рабочих и нерабочих дней. Такой вывод следует из анализа ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ, предоставляющей возможность дистанционному работнику устанавливать режим рабочего времени по своему усмотрению, если данное условие не предусмотрено соглашением сторон трудового договора, коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Охрана труда

В регулировании труда дистанционных работников существуют сложности также в обеспечении работодателем требований охраны труда, поскольку работа выполняется вне места нахождения работодателя. Несмотря на то что в вопросах обеспечения безопасных условий и охраны труда работодатель законодательно ограничен рамками ст. 312.3 ТК РФ, в то же время он обязан обеспечить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с общим порядком, установленным ст. 227–231 ТК РФ. При этом квалификация травмы как несчастный случай на производстве, имеющий место с дистанционным работником, производится, если комиссией установлено, что травма получена при выполнении задания работодателя, что довольно затруднительно в отсутствие свидетелей и других подтверждающих фактов.

Рабочее место

Одним из обязательных условий трудового договора согласно ст. 57 ТК РФ является условие о месте работы. При приеме на работу на условиях дистанционного труда, равно как и при изменении условий ранее заключенного трудового договора о работе на условиях стационарного рабочего места и последующего перевода на удаленную работу, в трудовом договоре необходимо указать на точное местонахождение работника при выполнении его трудовой функции дистанционно. В практике применения норм о дистанционном труде работодателями неоднократно допускаются ошибки в части толкования нормы о месте работы в одностороннем порядке. В частности, некоторые работодатели полагают что, если в

В практике применения норм о дистанционном труде работодателями неоднократно допускаются ошибки в части толкования нормы о месте работы в одностороннем порядке.

содержании трудового договора отсутствует условие о дистанционном характере работы, то в любое время работодатель вправе потребовать от работника выполнения работы на стационарном рабочем месте. Ошибочность данного суждения, предусматривающего приоритет юридического оформления отношений о дистанционном характере работы, подтверждается материалами судебной практики.

Так, в обзоре рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 09.12.2020 [обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя] (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020), суд указал, что не может быть признано обоснованным дисциплинарное увольнение работника в случае, когда работник отсутствовал на стационарном рабочем месте по адресу нахождения работодателя и его отсутствие было обусловлено тем, что работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор [обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя] (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)]. Аналогичный вывод в судебной практике сделан также при изменении условия трудового договора о характере работы.

Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации по данному

вопросу выразила правовую позицию о том, что следует считать заключенным и не оформленным 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, в том числе и о выполнении работником определенной трудовым договором трудовой функции дистанционно, то есть вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.09.2019 № 5-КГ19-106). По мнению судебного органа, неоформление работодателем в надлежащей форме изменений условий работы (перевод работника на удаленную работу вне места нахождения работодателя) прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны работодателя по надлежащему оформлению отношений с работником (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.09.2019 № 5-КГ19-106).

Увольнение работника

Проблематичным для работодателей является применение основания увольнения дистанционного работника за прогул, несмотря на то что общие основания прекращения трудового договора, установленные ст. 81 ТК РФ, распространяются на данный вид трудовых отношений в полном объеме. Проблема заключается в том, что понятие «рабочее место», которое является ключевым в содержании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и раскрывается в дефиниции

Ненадлежащее оформление условий трудового договора не влечет невозможности установления фактических правоотношений сторон и не может влечь негативные последствия для работника.

ч. 6 ст. 209 ТК РФ, не может в полной мере применяться к дистанционному работнику, поскольку он выполняет свою трудовую функцию вне места нахождения работодателя, стационарного рабочего места, которое прямо или косвенно может находиться под его работодателем контролем.

По данному поводу в судебной практике выработана правовая позиция, предусматривающая, что если в ходе судебного разбирательства факт осуществления работником трудовых обязанностей дистанционно подтвержден, а в трудовом договоре отсутствует условие о рабочем месте работника, на которое ему следует являться для осуществления трудовой функции и на котором он отсутствовал по утверждению работодателя, то это не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Суд подчеркнул, что ненадлежащее оформление условий трудового договора не влечет невозможности установления фактических правоотношений сторон и не может влечь негативные последствия для работника (определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29.11.2022 по делу № 88-27828/2022). При дистанционном исполнении по согласованию с работодателем трудовых обязанностей работником целесообразно четко определить в условиях трудового договора, где именно должно находиться рабочее место работника. В противном случае увольнение работника за прогул весьма затруднительно.

Вызывает интерес также вопрос о предложении дистанционному работнику другой работы в случае, когда этого требует законодательный порядок расторжения трудового договора, например, по

таким основаниям, как п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — по сокращению численности или штата работников, п. 3 ч. 1 ст. 81 — по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, и др.

В судебной практике возник спор о том, в какой местности необходимо прежде всего предлагать работнику другую работу: по месту выполнения им дистанционной работы или по месту нахождения работодателя.

Рассматривая аналогичный спор, суд указал, что установленный факт определения места работы дистанционного работника в трудовом договоре в другой местности не свидетельствует о том, что на работодателе лежит обязанность по предложению работнику должностей при их наличии только в месте выполнения им трудовой функции. **Вакантные должности необходимо предлагать по месту нахождения работодателя в период времени с начала проведения организационно-штатных мероприятий по день увольнения работника (определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15.11.2022 по делу № 88-26075/2022).**

Таким образом, правовая природа и содержание трудового договора с дистанционным работником должны в полной мере соответствовать требованиям общей нормы ст. 57 ТК РФ, но в нем необходимо предусмотреть особенности, продиктованные спецификой дистанционных отношений.

Библиографический список

1. Консультация эксперта Роструда от 16.08.2015 // СПС «Консультант-Плюс», номер в ИБ 149779.

Вакантные должности необходимо предлагать по месту нахождения работодателя в период времени с начала проведения организационно-штатных мероприятий по день увольнения работника.

УДК 349.22

Договорный способ закрепления гарантий при прекращении трудового договора с работодателем-ИП: угроза реализации права на защиту от безработицы в условиях современных политико-экономических вызовов

Contractual way of securing guarantees upon termination of an employment contract with an employer-an individual entrepreneur: the threat of exercising the right to protection from unemployment in the context of modern political and economic challenges

Кучина Юлия Александровна,
канд. юрид. наук,
доцент,
доцент кафедры
трудового права,
ФГБОУ ВО УрГЮУ
им. В. Ф. Яковлева,
620137,
г. Екатеринбург,
ул. Комсомольская,
д. 21
E-mail: kuchinau@
mail.ru

В статье исследуются проблемы, связанные с возможностью установления в договорном порядке сроков предупреждения об увольнении, а также случаев и размеров выплачиваемых при прекращении трудового договора выходных пособий, когда работодателем является индивидуальный предприниматель. Автор приходит к выводу: в целях реализации права граждан на защиту от безработицы, что особенно важно в условиях современных политико-экономических вызовов, требуется корректировка трудового законодательства и закрепление минимальных стандартов гарантий прекращения трудовых договоров в Трудовом кодексе РФ.

Ключевые слова: прекращение трудового договора, гарантии, защита от безработицы, индивидуальные предприниматели.

Исследование выполнено при финансовой поддержке УрГЮУ им. В. Ф. Яковлева в рамках реализации проекта ведущей научной школы № 0504/23 / The reported study was funded by USLU named after V. F. Yakovlev according to the project of the scientific school № 0504/23.

The article examines the problems associated with the possibility of establishing contractually the terms of notice of dismissal, as well as the cases and amounts of severance payments paid upon termination of the employment contract in the case when the employer is an individual entrepreneur. The author comes to the conclusion that in order to realize the right of citizens to protection from unemployment, which is especially important in the context of modern political and economic challenges, it is necessary to adjust labor legislation and consolidate minimum standards for guarantees of termination of employment contracts in the Labor Code of the Russian Federation.

Keywords: termination of an employment contract, guarantees, protection from unemployment, individual entrepreneurs.

Введение

О Трудовом кодексе, который в 2022 г. отметил 20-летие, можно сказать, что он представляет собой «гибрид из провозглашенных рыночных свобод и доставшихся от советского времени, слегка осовремененных социалистических гарантий трудовых прав» [1]. Проявлением рыночных свобод стало и признание в качестве работодателей не только юридических, но и физических лиц во всем их многообразии, основой которого является работодатель — физическое лицо, занимающийся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица. Причем законодатель не просто признал физических лиц в качестве работодателей (это было сделано еще в 1998 г. в КЗоТе), но презюмировал, что отношения в сфере труда с их участием специфичны, что и было воплощено в главе 48 Трудового кодекса.

За 21 год глава 48 подвергалась реформированию дважды — глобально в 2006 г. и точно в 2019 г. относительно кадровой документации. Кроме того, в 2016 г. Трудовой кодекс был дополнен главой 48.1, которая распространила свое действие на работодателей — субъектов малого предпринимательства, отнесенных к микропредприятиям, к которым, в свою очередь, также могут относиться и индивидуальные предпринима-

тели, а в ноябре 2022 г. законодатель отреагировал на мобилизацию работодателей — индивидуальных предпринимателей путем дополнения п. 7 ст. 83 ТК РФ соответствующим основанием прекращения трудового договора с работниками. Такая почти стабильность правового поля может свидетельствовать только о том, что государство, иных социальных партнеров (прежде всего, профсоюзные организации) устраивает тот уровень регулирования, который воплощен в Трудовом кодексе, с чем вряд ли можно согласиться, если речь идет о правоотношениях с участием индивидуальных предпринимателей.

Действительно, работодатель — индивидуальный предприниматель — такое же физическое лицо, как и его «оппонент» — работник. Понимая это, признавая факт, как правило, небольшого по объему бизнеса, желание сформировать средний класс, государство установило ряд специальных правил, с которыми можно согласиться: примером может стать возможность заключения срочных трудовых договоров по соглашению сторон при небольшой численности работников, индивидуально-договорный порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков, возможность определить трудовую функцию как не запрещенную законом работу.

Однако глава 48 содержит и те положения, которые не столь небесспорны. В частности, речь идет о неизменном с 2002 г. положении ч. 2 ст. 307 ТК РФ, согласно которому «сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором». В настоящее время, в том числе благодаря данному Пленумом Верховного Суда РФ в постановлении 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» разъяснению, судебная практика исходит из того, что предприниматель обязан выплачивать только выходное пособие и компенсационные выплаты, указанные в трудовом договоре. Соглашается с данным подходом и Роструд в приказе от 11.11.2022 г. № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства», в котором подчеркнуто, что работодатель вправе сообщить работнику о предстоящем увольнении в любой срок, если он не указан в трудовом договоре, а отсутствие в трудовом договоре условия о выплате выходного пособия в случае сокращения численности (штата) работников или прекращения деятельности не является нарушением трудового законодательства, так же как и установление размера выходного пособия меньше или больше размера среднего месячного заработка работника, поскольку, как лаконично и категорично утверждает Роструд,

«гарантии одних физических лиц (работников) не должны обеспечиваться в ущерб имущественным интересам других физических лиц (работодателей — индивидуальных предпринимателей)».

Полагаю, что в условиях политико-экономических вызовов, с которыми сталкивается наше государство в последние годы, вызвавших усиление нестабильной занятости, падение благосостояния, необходимость постоянного овладения новыми знаниями, умениями и навыками, законодатель все же обязан критически переосмыслить данную интерпретацию ч. 2 ст. 307 ТК РФ в целях действенной реализации права граждан на защиту от безработицы.

Международные подходы к определению гарантий при прекращении трудового договора

Во-первых, ст. 11 Конвенции 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя закрепляет право работника, с которым намечено прекратить трудовые отношения, быть предупрежденным об этом за разумный срок, либо же ему должна быть выплачена денежная компенсация вместо предупреждения, если он не совершил серьезного проступка.

Несмотря на то что данная конвенция РФ не ратифицирована, наше законодательство уже во многом ей соответствует, что косвенно подтверждает факт того, что законодатель видит воплощение в жизнь данных международных норм и в России. Соответственно, трудовое законодательство должно работодателям давать возможность выбора — либо заблаговременное предупреждение работников, либо

денежная компенсация. Однако работодателям — индивидуальным предпринимателям предложено и сроки предупреждения, и выплаты регулировать исключительно в договорном порядке.

Рекомендация МОТ № 166, конкретизирующая положение Конвенции, уточняет, что работодатель должен письменно уведомить работников о решении прекратить с ним трудовые отношения; в течение срока предупреждения, который упоминается в ст. 11 Конвенции 1982 г. о прекращении трудовых отношений, работник в целях поиска другой работы должен иметь право на освобождение от работы разумной продолжительности, предоставляемое без потери в заработной плате в удобное для обеих сторон время; работник, с которым были прекращены трудовые отношения, должен в соответствии с национальным законодательством и практикой иметь право на:

а) выходное пособие или другие аналогичные виды пособий в связи с прекращением трудовых отношений, размер которых должен, в частности, зависеть от стажа работы и уровня заработной платы и которые выплачиваются непосредственно работодателем или из фонда, созданного из взносов работодателей;

б) пособия из фонда страхования по безработице или фондов помощи безработным или на другие виды социального обеспечения такие, как пособия по старости или инвалидности, выплачиваемые на общих основаниях, предоставляющих право на эти пособия;

с) сочетание таких пособий и выплат.

Выплата пособия по безработице гарантируется безработным гра-

жданам РФ, однако раз в Рекомендации оно рассматривается в качестве альтернативы выплаты пособий в связи с прекращением трудовых отношений, его размер должен быть сопоставим с ними. На сегодняшний день в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.11.2022 № 2046 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2023 год» минимальная величина пособия по безработице составляет 1500 руб., максимальная — 12 792 руб. — в первые три месяца периода выплаты пособия по безработице, 5000 руб. — в следующие три месяца периода выплаты пособия по безработице. Даже максимальный размер указанного пособия ниже минимального размера оплаты труда, который с 01.01.2023 составляет 16 242 руб.

Наконец, про закрепление за всеми работниками права на получение в разумные сроки заблаговременного уведомления о прекращении их работы по найму говорится и в п.4 ст. 4 Европейской социальной хартии, которая хоть и прекратила действие на территории нашей страны с 16 марта 2022 г. на основании Федерального закона от 28.02.2023 № 43-ФЗ «О прекращении действия в отношении Российской Федерации международных договоров Совета Европы», но с момента ратификации РФ 3 июня 2009 г. была частью нашей правовой системы. Исходя из текста Хартии, данное уведомление должно быть сделано любому работнику, независимо от особенностей его работодателя, вида трудового договора, должностного положения и т. д. Срок же уведомления должен регулироваться законом, судебной практикой, коллективными соглашениями. Индивидуально-договор-

Работодатель должен письменно уведомить работников о решении прекратить с ним трудовые отношения.

ное регулирование данного вопроса Хартией не было предусмотрено, думается, в том числе по причине снижения правовой защищенности работников, не всегда в одиночку имеющих возможность отстаивать свои интересы.

Отсутствие законодательных гарантий при прекращении трудового договора как угроза реализации права на защиту от безработицы: российские реалии

Во-вторых, установленные особенности регулирования отношений в сфере труда не должны нивелировать заложенные Конституцией РФ принципы, как классические (равенство прав, справедливость), так и провозглашенные недавно (прежде всего, уважение человека труда и самого труда). Достойная занятость и оплата труда, социальная защита, основополагающие права в сфере труда, социальный диалог составили основу концепции достойного труда, предложенной МОТ. В 2012 г. Федерация независимых профсоюзов России приняла Стандарты достойного труда, среди которых выделены Стандарты достойного труда по обеспечению граждан стабильной занятостью, под которой понимается стандартная занятость по трудовому договору с неограниченным сроком действия, заключенному с одним работодателем и предусматривающему защиту от необоснованного увольнения. Именно стабильная занятость является условием удовлетворения потребностей работников, достойной жизни и самореализации человека.

Согласно неоднократно высказанной Конституционным Судом РФ правовой позиции, «устанавливаемое

законодателем в соответствии с конституционными предписаниями государственные гарантии реализации конституционного права на защиту от безработицы должны быть основаны на универсальных принципах справедливости и юридического равенства; соблюдение конституционного принципа равенства, гарантирующего защиту от любых форм дискриминации в сфере труда и занятости, означает, помимо прочего, запрет вводить такие различия в правах лиц, принадлежащих к одной и той же категории, которые не имеют объективного и разумного оправдания... такие различия допустимы, если они объективно оправданы, обоснованы и преследуют конституционно значимые цели, а используемые для достижения этих целей правовые средства соразмерны им» (Постановление Конституционного Суда РФ от 22 октября 2009 г. № 15-П «По делу о проверке конституционности положений п. 1 ст. 30, п. 2 ст. 32, п. 1 ст. 33 и п. 1 ст. 34 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в связи с жалобами граждан М. А. Белогуровой, Т. А. Ивановой, С. Г. Климовой и А. В. Молодцова», Постановление Конституционного Суда РФ от 6 октября 2015 г. № 24-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 3 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданина М. В. Чайковского» и др.). Полагаю, что создание условий для экономического роста, заявленное в ст. 75.1 Конституции РФ, не должно идти за счет обычных работников, зарплата которых почти всегда является для них единственным источником дохода, и мешать созданию тех же условий для повышения благосос-

Стабильная занятость является условием удовлетворения потребностей работников, достойной жизни и самореализации человека.

стояния граждан и, что самое главное, уважению человека труда. По данным официальной статистики (ФНС), на начало мая 2023 г. в России действуют 3 878 294 индивидуальных предпринимателя, у которых занято 2 656 948 работников; при этом в микропредприятиях, являющихся юридическими лицами, занято 5 362 550 работников (около 45% всех работающих у работодателей — юридических лиц граждан), а у индивидуальных предпринимателей, имеющих аналогичный статус, работают 1 911 753 работника [2], однако в первом случае работники пользуются всеми гарантиями, в то время как более 2,5 млн работающих у индивидуальных предпринимателей законодательно права на выходные пособия и предупреждение об увольнении не имеют.

Более того, категория работников, занятых у индивидуальных предпринимателей, вообще является самой обделенной — к примеру, сезонных работников предупреждают об увольнении за 7 календарных дней, и им платится двухнедельное выходное пособие; работники с договором до двух месяцев предупреждаются за три календарных дня, но пособие им не платится (иное может быть предусмотрено федеральным законом, коллективным или трудовым договором). В отношении религиозных организаций избран третий подход — там трудовым договором определяются сроки предупреждения об увольнении, порядок и условия предоставления гарантий, но только в отношении оснований увольнения, предусмотренных самим трудовым договором. Получается, что законодательный подход, реализуемый в отношении граждан, работающих у любых работодателей — индивиду-

альных предпринимателей, нацелен на ущемление почти трехмиллионной армии работников именно во благо имущественных интересов другого физического лица — работодателя, даже не учитывая размер их бизнеса.

В-третьих, проскальзывает и определенная нелогичность законодателя в своих действиях: с одной стороны, работодатель — индивидуальный предприниматель должен уведомить об изменении условий трудового договора работников не менее чем за 14 календарных дней, то есть работнику дается время на обдумывание, согласиться или воспротивиться планируемым изменениям, однако когда речь идет о прекращении трудового договора, получается, что возможность быть заранее предупрежденным о предстоящем увольнении, чтобы адаптироваться, заняться поиском новой работы, урезать расходы и подкопить финансовую подушку, работнику не дается. Учитывая, что в среднем продолжительность поиска работы в России превышает полгода [3], работник, внезапно оказавшийся на улице, даже не будет иметь возможности покрыть свои базовые потребности. Кроме того, крайне затруднительной в такой спешке видится и нормативная обязанность работодателя перед увольнением (например, в связи с сокращением численности или штата) предложить работнику перевод на другую работу.

Кроме того, в соответствии со ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатель — индивидуальный предприниматель при принятии решения о прекращении деятельности и сокращении численности или

По данным официальной статистики (ФНС), на начало мая 2023 г. в России действуют 3 878 294 индивидуальных предпринимателя.

штата работников и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. Получается, что работодатель, прекращая свою деятельность или сокращая персонал, сообщает об этом госоргану (хотя это и не имеет для работника смысла), но утаивает важную информацию именно от работника, что становится похоже на злоупотребление правом с его стороны.

Кроме того, при буквальном толковании закона получается, что законодатель императивно предписывает сторонам включить в трудовой договор такое существенное для них условие, как сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат. Отсутствие соответствующего условия можно расценить как нарушение трудового законодательства в виде ненадлежащего оформления трудового договора по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

В-четвертых, на этапе вступления в трудовые отношения работник заинтересован в заключении трудового договора, и он не особо готов оспаривать те условия найма, которые ему предложены. Кроме того, работники зачастую не обладают необходимым уровнем правовых знаний и даже, соответственно, не могут представить, что им необходимо обсудить с работодателем сроки предупреждения

об увольнении и гарантии при увольнении. Не случайно поэтому Верховный Суд в своих решениях все чаще наделяет работодателя «родительскими» обязанностями — разъяснить законодательство, выяснить истинное намерение работника и т. д. Учитывая же, что работодатель, несомненно, не будет акцентировать внимание работника на невыгодных для него моментах, работник, добросовестно заблуждаясь, будет надеяться на соблюдение в его отношении общих норм трудового законодательства.

Таким образом, выход видится в следующем.

В ст. 307 ТК РФ следует установить минимальный срок предупреждения работников о предстоящем увольнении, например, взяв по аналогии 14-дневный срок предупреждения об изменении условий трудового договора. Как минимум, двухнедельное пособие также должно выплачиваться в случаях, предусмотренных ст. 178 ТК РФ. Иное регулирование, улучшающее положение работников, возможно в договорном порядке.

Возможен и переходный вариант — по-прежнему сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором, но при отсутствии необходимого регулирования по данному вопросу в трудовом договоре, а также если работодателем является индивидуальный предприниматель, не отнесенный к категории микропредприятий, на работников распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом для прекращения тру-

договора по аналогичным основаниям.

С учетом возникающих чрезвычайных обстоятельств можно пойти навстречу работодателям, предусмотрев, что в случае прекращения деятельности при их возникновении работодатель освобождается от соблюдения обязанности по предупреждению работника о предстоящем высвобождении, как это сделано, например, в трудовом законодательстве Франции [4].

Библиографический список

1. Басала П. С. Трудовая сделка как институт трудового права // Актуальные проблемы российского права и законодательства: сборник материалов X Всероссийской научно-практической

конференции студентов, аспирантов, молодых ученых. — Красноярск, 2017. — С. 154.

2. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс]. — URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics.html> (дата обращения: 11.05.2023).

3. Росстат оценил среднюю продолжительность поиска работы россиянами [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.rbc.ru/society/23/12/2020/5fe2ae7e9a794746ab982086> (дата обращения: 05.05.2023).

4. Михальская А. О. Предупреждение об увольнении работника по инициативе работодателя: перспективы адаптации зарубежного опыта в России // Актуальные проблемы российского права. — 2022. — Т. 17. — № 7. — С. 108.

Издательский Дом Издательский Дом ПАНОРАМА рекомендует Журнал «Кадровик бюджетной организации»



Информационно-практический журнал «Кадровик бюджетной организации» содержит материалы для кадровиков-практиков по вопросам кадровой работы и кадрового делопроизводства. Материалы в журнал подбираются с учетом специфики бюджетных организаций.

Издание содержит развернутые, компетентные и ясные ответы по всем актуальным вопросам практики кадрового планирования и управления персоналом на государственном предприятии. Журнал «Кадровик бюджетной организации» знакомит с новыми методами и технологиями оптимизации кадровой работы, дает скрупулезный анализ актуальных законодательных актов, оказывает информационную поддержку кадровикам бюджетных организаций в сложных ситуациях и при решении ежедневных задач.

Эксперты законодательных и исполнительных органов власти комментируют особенности регулирования труда и кадрового делопроизводства

в бюджетных организациях, приводят примеры решения вопросов в судебной и арбитражной практике, дают авторитетную трактовку новаций кадрового законодательства и тем самым помогают читателю принять правильные решения в работе с персоналом.

УДК 349.2

Индивидуальные трудовые отношения: теоретико-правовой аспект

Individual labor relations: theoretical and legal aspect

Храмушин

Виталий

Владимирович,

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
гражданско-
правовых дисциплин,
Российский
экономический
университет
им. Г. В. Плеханова
117997, г. Москва,
Стремянный пер.,
д. 36
E-mail: xvitali@mail.ru

Статья посвящена актуальной и значимой теме, касающейся индивидуальных трудовых отношений. Обосновано это тем, что индивидуальные трудовые отношения регулируют согласованные между сторонами трудового договора взаимные интересы. В данной статье анализируется сущность индивидуальных трудовых отношений и их место в сфере трудового права наряду с отношениями, непосредственно связанными с трудовыми. Рассмотрена их структура, проанализированы элементы. Сформулированы отличительные признаки индивидуальных трудовых отношений с учетом современной действительности. Представлено авторское определение исследуемой категории.

Ключевые слова: работник, работодатель, индивидуальные трудовые отношения, трудовой договор.

The article is devoted to an actual and significant topic today concerning individual labor relations. This is justified by the fact that individual labor relations regulate mutual interests agreed between the parties to the employment contract. This article analyzes the essence of individual labor relations and their place in the field of labor law along with relations directly related to labor. Their structure is considered, the elements are analyzed. The distinctive features of individual labor relations are formulated taking into account modern reality. The author's definition of the category under study is presented.

Keywords: employee, employer, individual labor relations, employment contract.

Труд — это целенаправленная деятельность человека, направленная на реализацию его духовных и материальных благ. Процесс труда и его результативность зависит от одного индивида по отношению к другому. Что порождает, своего рода, взаимозависимое отношение между индивидами.

Трудовые правоотношения, основанные на использовании труда одного субъекта (работника) в интересах второго (работодателя), всегда

выделялись в особые отношения. Общеизвестно, что в отечественном трудовом законодательстве отрицались индивидуалистические принципы, тогда как коллективистским отводилось существенное значение. В связи с этим в научных исследованиях прошлых лет центральной категорией служил не гражданин, а общество в целом. Для того чтобы обеспечить стабильность в практическом аспекте, взаимодействие должно осуществляться во взаимных

интересах. Очевидно, что трудовая деятельность в жизни граждан занимает важное место и отношения, складывающиеся в данной области, нуждаются в правовой регламентации, в том числе и нормами трудового права. Требуется усиление значимости индивидуальных средств регулирования. Кроме того, государственный и коллективный уровни должны обеспечивать возможности индивидуального регулирования трудовых отношений, гарантировать их защиту.

Изложенное выше подчеркивает актуальность и важность изучения аспектов правового регулирования индивидуальных трудовых отношений. Складывающиеся общественные отношения в сфере труда диктуют необходимость выработки соответствующего механизма их правового регулирования, выделения отличительных признаков, толкования данного термина.

Трудовые отношения являются одним из важных элементов в структуре общественных отношений. Необходимо отметить, что «трудовые отношения существовали на протяжении многих веков и прошли долгий путь — от первых актов, принятых царской властью, послереволюционных актов и актов советской власти до законодательства Российской Федерации» [1].

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации произошло существенное изменение трудовых отношений. Тем не менее до настоящего времени остаются неразрешенными отдельные противоречия, которые разрешаются путем принятия соответствующих изменений в ТК РФ.

Две группы

Отношения, входящие в предмет отрасли, можно разделить на две

группы: трудовые и иные непосредственно связанные с ними. В первом случае целесообразно говорить об индивидуальных трудовых отношениях, являющихся центральной категорией, вторые носили второстепенный, вспомогательный характер.

Несмотря на данный факт, в науке трудового права мнения правоведов расходились относительно того, какие отношения необходимо включить в основную часть, а какие будут вспомогательными.

Проанализируем мнения правоведов. Так, «Л. А. Сыроватская обосновывала необходимость включения в содержание индивидуальное трудовое отношение материальной и дисциплинарной ответственности» [2]. Р. З. Лившиц указывал на «включение коллективных трудовых отношений в основную часть предмета трудового права наряду с индивидуальными трудовыми отношениями» [3]. Отдельного внимания заслуживает мнение В. Н. Скобелкина, который полагал, что «основное трудовое отношение возникает между работодателем и работником по поводу предоставления и выполнения работы по определенной специальности, квалификации и должности, а к дополняющим отнес трудовые отношения, напрямую связанные с исполнением работником трудовой функции по организации и оплате труда, охране жизни и здоровья, рабочего времени и времени отдыха и т. п., выделяя тем самым из трудового правоотношения самостоятельно существующих элементарных правовых связей, появление и прекращение которых не влияет на судьбу самого трудового правоотношения» [4].

Анализируя трудовое законодательство, важно обозначить, что в ст. 1 ТК РФ все отношения также разделены на две группы, и приведенный перечень является исчерпывающим.

Отношения, входящие в предмет отрасли, можно разделить на две группы: трудовые и иные непосредственно связанные с ними.

Субъект индивидуального трудового отношения — это работник или работодатель, наделенные по отношению к друг другу конкретными правами и обязанностями.

Положения, касающиеся трудовых отношений, закреплены во 2-й главе ТК РФ. Анализируя такие вспомогательные отношения, как профессиональное образование, коллективные переговоры, трудовые споры, привлечение работника к материальной и дисциплинарной ответственности и т. д., необходимо указать, что они включены в число основных прав и обязанностей работника и работодателя. Следовательно, спорным является нахождение данных отношений во 2-й главе, которая посвящена именно трудовым отношениям.

Руководствуясь ст. 1 ТК РФ, отношения по привлечению к дисциплинарной ответственности относятся к вспомогательным. Но если, например, в результате дисциплинарного проступка будет причинен работодателю материальный ущерб, то отношения по его возмещению уже следует отнести к отношениям, непосредственно связанным с трудовыми. По нашему мнению, целесообразно исключить отношения по материальной ответственности из иных, непосредственно связанных отношений. Кроме того, в науке трудового права зачастую институты материальной и дисциплинарной ответственности рассматриваются во взаимосвязи как виды ответственности.

Отметим, что общественное отношение как предмет трудового права приобретает форму правового отношения при наличии двух условий:

- необходимо, чтобы данное общественное отношение выражалось через определенные действия субъектов (волевое поведение граждан);
- требуется нормативное регулирование.

Изучая трудовые отношения, укажем, что между работником и работодателем возникает индивидуальное трудовое правоотношение на

основании, как правило, трудового договора. Между другими субъектами (работниками, работодателями и их представителями, профсоюзами и др.) возникают непосредственно связанные с трудовыми отношения на основании иных юридических актов.

Структура

Как и любое правовое явление, индивидуальные трудовые отношения имеют свою структуру, что позволяет их квалифицировать как таковые и отличить от других видов правоотношений.

Субъект индивидуального трудового отношения — это работник или работодатель, наделенные по отношению к друг другу конкретными правами и обязанностями.

Со стороны работника выступает физическое лицо (гражданин РФ, иностранец лицо без гражданства). Работодателем является физическое или юридическое лицо. Следовательно, работодателями могут быть: организация; индивидуальный предприниматель; физические лица, принимающие работников для помощи по ведению домашнего хозяйства; а также частные нотариусы и адвокаты.

Трудовая правосубъектность

Для того чтобы стать стороной индивидуального трудового отношения, необходимо обладать трудовой правосубъектностью.

Под трудовой правосубъектностью необходимо понимать способность быть участником данных правоотношений и выступать правовым средством включения в сферу правового регулирования отношений в сфере труда.

Здесь укажем, что правосубъектность для всех работодателей не является общей, а носит специальный характер. Например, для юридиче-

ских лиц она исходит из учредительных документов, где закреплены цели и задачи деятельности.

Работнику как стороне индивидуальных трудовых отношений, помимо достижения обозначенного в ТК РФ возраста, необходимо обладать конкретными возможностями и способностями к определенному виду деятельности, соответствующим здоровьем, не быть лишенным права занимать определенные должности и т. д.

Объектом правоотношений выступает элемент, который соединяет стороны и побуждает их к определенным действиям.

Целесообразно обозначить, что вопрос об объекте правоотношений в юридической науке рассматривается неоднозначно, как правило, в теории права выделяют несколько видов объектов общественных отношений, к которым относятся материальные и духовные блага, оказание услуг и выполнение работ, а также личные неимущественные блага.

В индивидуальных трудовых отношениях, например, материальные блага реализуются в праве работника на своевременную и в полном размере заработную плату, на неприкосновенность его имущества. К нематериальным благам следует отнести право на защиту чести, достоинства, деловой репутации, внутренние убеждения, правосознание, свободу труда.

Субъективное право и юридическая обязанность

Пытаясь определить содержание правоотношений, мы говорим о субъективном праве и юридической обязанности. «Субъективное право следует рассматривать как реально существующий, конкретно определенный, защищенный и гарантированный на государственном уровне

востребованный интерес работника и работодателя, закрепленный юридическими гарантиями» [5].

Юридическая обязанность в сфере трудовых отношений — это мера должного поведения одной стороны в отношении другой, закрепленная в трудовом законодательстве.

Анализируя ст. 21 и 22 ТК РФ, укажем, что юридическая обязанность одной стороны трудового договора всегда соответствует праву другой. Например, при выплате заработной платы. Работник имеет право на оплату труда своевременно и в полном размере, а работодатель обязан, соответственно, это право реализовать. Работник обязан исполнять свои трудовые обязанности, а работодатель наделен правом требовать их осуществления. При нарушении указанной взаимосвязи сторона трудового договора будет привлечена к ответственности. В этом заключается целостность структуры индивидуальных трудовых отношений.

Характерные признаки

В соответствии со ст. 15 ТК РФ трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями,

Юридическая обязанность в сфере трудовых отношений — это мера должного поведения одной стороны в отношении другой, закрепленная в трудовом законодательстве.

локальными нормативными актами, трудовым договором.

Проанализировав приведенное законодателем определение, обозначим характерные признаки, которые, по нашему мнению, и отличают индивидуальные трудовые отношения от других:

1) индивидуальное трудовое отношение не может реализоваться вне трудового правоотношения. Его субъектами выступают конкретный работник и конкретный работодатель, которые на основании определенных действий, соглашений воздействуют на динамику трудовых правоотношений. Контрольно-надзорные и юрисдикционные органы могут быть вовлечены в индивидуальные трудовые отношения, но только лишь для того, чтобы обеспечить их функционирование, не становясь его стороной. Следовательно, индивидуальные трудовые отношения всегда носят личный характер;

2) правовой характер индивидуального трудового отношения. Данный признак характеризуется нормативным регулированием, который основывается не только на положениях, закрепленных в ТК РФ, но и отдельных локальных нормативных актах. Так, например, отдельные аспекты, регулирующие трудовую деятельность работника, могут быть закреплены в положении о служебной командировке, премировании, коммерческой тайне, корпоративной этике, в правилах внутреннего трудового распорядка и т. д. Кроме того, в дополнительных условиях трудового договора чаще всего закрепляются дополнительные гарантии, например, касающиеся дополнительного страхования, испытания при приеме на работу;

3) фундаментальными аспектами индивидуальных трудовых отноше-

ний выступают положения Конституции РФ, которые выражаются в свободе труда, в вправе каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а принудительный труд запрещен. В частности, свобода труда проявляется через свободное (добровольное) заключение трудового договора, распространяется на обеих сторон правоотношений;

4) индивидуальные трудовые отношения одновременно являются социальными, экономическими и культурными. Поскольку в них реализуются сотрудничество, отношения на рынке труда в контексте заработной платы, соблюдение определенных правил и норм поведения. Кроме того, оптимизация указанных правоотношений обеспечивает достойный уровень качества жизни человека;

5) основанием возникновения индивидуального трудового отношения является юридический факт — трудовой договор. Согласно ст. 16 ТК РФ, в качестве возникновения может быть и сложный юридический состав (избрание на должность, по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность; на основании судебного решения и т. д.). При изменении условий трудового договора изменяется индивидуальное трудовое отношение, а прекращается с момента расторжения трудового договора. Все это ставит индивидуальное трудовое отношение в определенную зависимость от трудового договора. Таким образом, опосредованной формой индивидуального трудового отношения является трудовой договор;

6) индивидуальное трудовое отношение носит возмездный, волевой, добровольный характер. В трудовом договоре в качестве обязательного условия должна быть указана трудо-

вая функция работника и размер выплачиваемой заработной платы. Без определенных действий субъектов невозможно возникновение индивидуального трудового отношения. Никто не вправе понуждать стороны вступить в указанные правоотношения, подтверждением тому выступает и п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»;

7) индивидуальное трудовое отношение можно рассматривать в двух аспектах: как договорное, так и правоприменительное. В первом случае работник и работодатель считаются равноправными, независимыми, свободными в выборе друг друга. Во втором — выступает субординация. Руководство работой и контроль за ней осуществляются работодателем и в его интересах;

8) персональная ответственность сторон правоотношений. Работодатель несет ответственность за условия, в которых осуществляет трудовую деятельность работник, возмещает причиненный материальный ущерб (глава 38 ТК РФ). Работник может быть привлечен как к материальной (глава 39 ТК РФ), так и к дисциплинарной ответственности (ст. 192 ТК РФ).

Итак, исследование индивидуальных трудовых отношений как теоретико-правовой категории на современном этапе является одним из условий повышения значимости их в структуре трудовых отношений, а выявленные нами отличительные признаки, анализ их структуры, позволил обозначить особенности индивидуальных трудовых отношений.

Традиционный подход к изучению индивидуальных трудовых отноше-

ний способствовал определению, что возникают они, как правило, изменяются и прекращаются на основании трудового договора. Сторонами правоотношений являются работник и работодатель, права и обязанности которых корреспондируют друг с другом и направлены на получение духовных и материальных благ.

Проанализировав признаки индивидуальных трудовых отношений, представим сформулированное нами определение. Итак, индивидуально-трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем, в силу которых субъекты обязаны выполнять условия, закрепленные в трудовом договоре, локальных нормативных актах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Правильное разграничение и надлежащее оформление отношений между работником и работодателем, несомненно, представляют большое практическое значение. Индивидуальные трудовые отношения создают правовую защиту работнику, позволяют работодателю организовать процесс труда в рамках трудового права.

Библиографический список

1. Снигирева И. О. Трудовое правоотношение: общее и особенное // Право и практика. — 2018. — № 4. — С. 216.
2. Сыроватская В. Н. Трудовые правоотношения. — М., 1999. — С. 75–82.
3. Лившиц Р. З. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978. — С. 84–89.
4. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. — М., 1999. — С. 90–101.
5. Лебедев В. М. Структура индивидуального трудового правоотношения // Вестник Томского государственного университета. Право. — 2012. — № 2 (4). — С. 73.

В трудовом договоре в качестве обязательного условия должна быть указана трудовая функция работника и размер выплачиваемой заработной платы.

УДК 349.22

Отдельные проблемы правового регулирования социального обеспечения работников: помощь кадровику

Separate problems of legal regulation of social security of employees: assistance to the personnel officer

Гусев Алексей Юрьевич,

канд. юрид. наук,
доцент кафедры международных отношений,
Дипломатическая академия МИД РФ,
доцент
департамента систем судопроизводства и уголовного права факультета права, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
E-mail: agusev@hse.ru
judgegusev@mail.ru

Заключение работником трудового договора и осуществление трудовой деятельности связаны с приобретением работником страхового и трудового стажа, в том числе специального трудового стажа, которое становится затем основанием для приобретения социально-обеспечительных прав, в частности права на получение пенсии, пособий; граждане имеют право на получение бесплатной медицинской помощи, социальных услуг и др. Одним из юридических фактов, влекущих возникновение социально-обеспечительных отношений между работником и государством (уполномоченным государством органов) либо работником и негосударственными организациями, могут быть социально-обеспечительные договоры. Проблемы, дефекты правового регулирования социально-обеспечительных отношений, основанием возникновения которых служит социально-обеспечительный договор, должны учитываться специалистами в области кадрового делопроизводства.

Ключевые слова: трудовой договор, страховой и трудовой стаж, социально-обеспечительные права, социально-обеспечительный договор.

The conclusion of an employment contract by an employee and the exercise of labor activity is associated with the acquisition by an employee of insurance and work experience, including special work experience, the acquisition of which then becomes the basis for the acquisition of social security rights, in particular, the right to receive pensions, benefits; citizens have the right to receive free medical care, social services, etc. One of the legal facts entailing the emergence of social security relations between an employee and the state (state-authorized bodies), or an employee and non-governmental organizations may be social security contracts. Problems, defects in the legal regulation of this kind of social security relations should be taken into account by specialists in the field of personnel records management.

Keywords: employment contract, insurance and work experience social security rights, social security contract.

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.

Заключение работником трудового договора 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 прав¹, в частности права на получение пенсионных прав, право на пособия; граждане имеют право на получение бесплатной медицинской помощи, социальных услуг и др.

Одним из юридических фактов, влекущих возникновение социально-обеспечительных отношений между работником и государством (уполномоченным государством органов) либо работником и негосударственными организациями, могут быть социально-обеспечительные договоры.

Социально-обеспечительные договоры

Исследователи в области права социального обеспечения указывают, что категория договора утратила отраслевую принадлежность. Договор в целом, оторвавшись от сферы сугубо цивилистической, приобрел значение универсального инструментария [1].

Договорные конструкции, как отмечалось, применяются за пределами гражданского оборота [1].

Исключением не является и отрасль права социального обеспечения, которая в советский период сформированная как публичная отрасль права, при переходе России к рыночной экономике, изменению модели социального обеспечения в настоящее время обладает единством публичных и частных начал правового регулирования.

Проблемы, а также дефекты правового регулирования такого рода социально-обеспечительных отношений, основанием возникновения которых могут быть социально-обеспечительные договоры, должны учитываться специалистами в области кадрового делопроизводства.

Так, договор негосударственного пенсионного обеспечения (далее — пенсионный договор) в соответствии со ст. 3 Федерального закона от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» (далее — также Закон о негосударственных пенсионных фондах) представляет собой соглашение между фондом и вкладчиком фонда, в соответствии с которым вкладчик обязуется уплачивать пенсионные взносы в фонд, а фонд — выплачивать участнику (участникам) фонда негосударственную пенсию.

Пенсионными основаниями в пенсионных договорах являются основания приобретения участником права на получение негосударственной пенсии, установленные указанными договорами в соответ-

¹ Социально-обеспечительные права — это урегулированная социально-обеспечительным законодательством совокупность прав граждан (семей) на социальное обеспечение (на пенсию, пособия, социальную помощь, компенсации, субсидии и др.). Каждое право на социальное обеспечение из указанной совокупности является элементом содержания конкретного социально-обеспечительного правоотношения, включает сочетание публичных и частных начал, представляет собой принадлежащую гражданину (семье) в целях удовлетворения его интересов индивидуально-конкретную властную меру дозволенного (возможного) поведения, обеспеченную соответствующими юридическими обязанностями другого участника социально-обеспечительного правоотношения (государства в лице уполномоченных им органов), а также средствами и методами юридического, государственного и негосударственного воздействия.

ствии с федеральным законом (абз. 2 ст. 10 Закона о негосударственных пенсионных фондах).

Утверждается, что договоры в области социального обеспечения лишены нормативности [2].

Вместе с тем в обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2022) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2022) справедливо указывается, что пенсионными основаниями в пенсионных договорах являются основания приобретения участником права на получение негосударственной пенсии, установленные указанными договорами в соответствии с Законом о негосударственных пенсионных фондах. Пенсионный договор и пенсионный договор досрочного негосударственного пенсионного обеспечения должны содержать в том числе пенсионные основания. При этом ни Закон о негосударственных пенсионных фондах, ни типовая форма пенсионного договора досрочного негосударственного пенсионного обеспечения, разработанная на основании п. 1 ст. 36.33 названного закона и утвержденная указанием Банка России от 23.08.2019 № 5237-У, не содержат положений, позволяющих устанавливать дополнительные основания для приобретения участником права на получение негосударственной пенсии в иных, отличных от пенсионного договора документах (например, в правилах негосударственного пенсионного фонда, положении работодателя о негосударственном пенсионном обеспечении).

Следовательно, в текст пенсионного договора могут быть включены основания приобретения участником пенсионного договора права на получение негосударственной

пенсии, которые именуются пенсионными основаниями.

Исследование договора как регулятивного правового акта проводилось в науке гражданского права.

Эксперты отмечали, что правовой договор вообще и гражданско-правовой договор в частности по своей юридической природе являются правовыми актами. В литературе и даже нормативных правовых актах встречается квалификация договора как правового акта. Да и по традиционной классификации юридических фактов гражданско-правовой договор рассматривается как разновидность большой группы юридических фактов, именуемых юридическими актами. Важен юридический смысл отнесения договора к категории правовых актов. А смысл этот состоит в том, что, будучи по своей правовой природе правовым актом, гражданско-правовой договор является регулятором общественных отношений (поведения) и в этом своем качестве стоит в одном ряду с законом, иными нормативными и ненормативными правовыми актами.

Гражданско-правовой договор по своей юридической природе относится к роду правовых актов. В самом деле, есть разница между отнесением договора к юридическим актам в традиционной классификации юридических актов и квалификацией договора как разновидности регулятивного правового (юридического) акта. В первом случае договор хотя и отнесен к юридическим (правовым) актам, но в связи с его юридически-фактическими свойствами. Включение договора в группу юридических актов здесь никак не проясняет регулятивную сущность договора, наоборот, скрывает, подавляет ее. Во втором же

В текст пенсионного договора могут быть включены основания приобретения участником пенсионного договора права на получение негосударственной пенсии, которые именуются пенсионными.

случае квалификация договора как правового акта свидетельствует о единстве (общности) его правовой природы с правовой природой законов, иных нормативных правовых актов, которые традиционно противопоставляются юридическому факту [3].

Поскольку условия (юридические факты), влекущие возникновение социально-обеспечительных отношений, могут быть установлены в пенсионном договоре, пенсионный договор определяет основания приобретения участником пенсионного договора права на получение негосударственной пенсии, пенсионный договор может осуществлять регулирование социально-обеспечительных отношений аналогично, к примеру, трудовому договору в трудовом праве (ст. 9 ТК РФ).

Договор на оказание и оплату медицинской помощи

Статья 39 Федерального закона от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» (далее — Закон об обязательном медицинском страховании) закрепляет, что договор на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию заключается между медицинской организацией, включенной в реестр медицинских организаций, которые участвуют в реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования и которым решением комиссии по разработке территориальной программы обязательного медицинского страхования установлен объем предоставления медицинской помощи, подлежащий оплате за счет средств обязательного медицинского страхования, территориальным фондом

и страховой медицинской организацией, участвующей в реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования, в установленном настоящим Федеральным законом порядке.

В силу ст. 39.1. Закона об обязательном медицинском страховании договор на оказание и оплату медицинской помощи в рамках базовой программы обязательного медицинского страхования заключается в установленном настоящим федеральным законом порядке между включенной в единый реестр медицинских организаций медицинской организацией, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, которой установлен объем предоставления медицинской помощи, подлежащий оплате за счет средств обязательного медицинского страхования, и Федеральным фондом.

Защита прав

Нарушение положений социально-обеспечительного договора является основанием для защиты нарушенного права.

Так, апелляционным определением Московского областного суда от 27.09.2021 по делу № 33-477/2021 подтвержден факт оказания некачественной медицинской помощи, выраженной в нарушении стандартов оказания медицинской помощи, а именно назначении Л. М. Е. препаратов, не регламентированных к применению у беременных женщин, подтвержден заключением комиссионной экспертизы № 110/21. Поскольку права истицы как потребителя на получение в полном объеме качественной медицинской услуги нарушены, истица имела право на получение денежной компенсации морального вреда. Суд взыскал

Гражданско-правовой договор по своей юридической природе относится к роду правовых актов.

с Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Московский областной перинатальный центр» в пользу Л. М. Е. компенсацию морального вреда в размере 50 тыс. руб, поскольку при его определении учтены все критерии разумности и справедливости, приняты во внимание фактические обстоятельства дела, индивидуальные особенности истца и степень причиненных ей нравственных и физических страданий (апелляционное определение Московского областного суда от 27.09.2021 по делу № 33-477/2021).

Договор о предоставлении социальных услуг

Социальное обеспечение может быть предоставлено и на основании договора о предоставлении социальных услуг. Социальная услуга — деятельность, требующая договорного режима оказания социально-бытовых, социально-медицинских, психолого-педагогических и других услуг лицам, находящимся в трудной жизненной ситуации (такой вывод следует из анализа норм Федерального закона от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»).

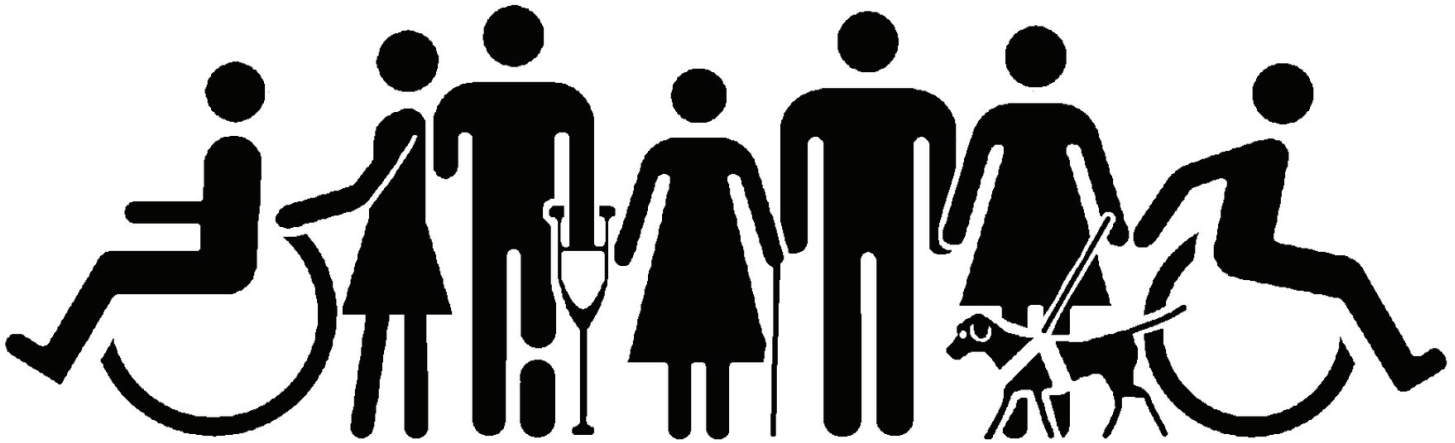
Согласно ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» (далее — также Закон об основах социального обслуживания), социальные услуги предоставляются гражданину на основании договора

о предоставлении социальных услуг, заключаемого между поставщиком социальных услуг и гражданином или его законным представителем, в течение суток с даты представления индивидуальной программы² поставщику социальных услуг. Существенными условиями договора о предоставлении социальных услуг являются положения, определенные индивидуальной программой, а также стоимость социальных услуг в случае, если они предоставляются за плату или частичную плату. Отношения, связанные с исполнением договора о предоставлении социальных услуг, регулируются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Министерством труда и социальной защиты РФ установлена примерная форма договора о предоставлении социальных услуг (утверждена приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.11.2014 № 874н, далее — Приказ от 10.11.2014 № 874н). По договору о предоставлении социальных услуг, утвержденному Министерством труда и социальной защиты РФ, заказчик поручает, а исполнитель обязуется оказать социальные услуги заказчику на основании индивидуальной программы предоставления социальных услуг заказчика, выданной в установленном порядке, которая является неотъемлемой частью договора, а заказчик обязуется оплачивать указанные услуги, за исключением случаев, когда законодательством о социальном обслуживании граждан в Россий-

Нарушение положений социально-обеспечительного договора является основанием для защиты нарушенного права.

² Индивидуальная программа является документом, в котором указаны форма социального обслуживания, виды, объем, периодичность, условия, сроки предоставления социальных услуг, перечень рекомендуемых поставщиков социальных услуг, а также мероприятия по социальному сопровождению, осуществляемые в соответствии со ст. 22 настоящего федерального закона. Индивидуальная программа для гражданина или его законного представителя имеет рекомендательный характер, для поставщика социальных услуг — обязательный (ст. 16 Закона об основах социального обслуживания).



ской Федерации предусмотрено предоставление социальных услуг бесплатно (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.11.2014 № 874н «О примерной форме договора о предоставлении социальных услуг, а также о форме индивидуальной программы предоставления социальных услуг»).

Примерной формой установлены разделы договора, регулирующие предмет договора, (I), права и обязанности сторон, взаимодействие сторон (раздел II.), стоимость услуг, сроки и порядок их оплаты (III), основания изменения и расторжения договора (IV), ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по договору (V). Примерная форма договора о предоставлении социальных услуг, утвержденная Приказом от 10.11.2014 № 874н, закрепляет, что стороны по своему усмотрению вправе дополнить каждый из указанных разделов иными условиями.

Следовательно, договор о предоставлении социальных услуг также не может быть типовым.

Отмечается, что договоры в праве социального обеспечения могут обладать признаками договоров присоединения, публичных договоров, законом устанавливается типичная форма таких договоров. А. А. Пузырева указывает, что невозможность формирования условий договора, а также выбора стороны такого соглашения по своему усмотрению присутствует в договорах, используемых в праве социального обеспечения. Согласованность воли сторон здесь проявляется не столько в свободе формирования содержания договора, сколько в самой возможности выбора заключать такое соглашение или нет, принять заранее установленные законом или подзаконным нормативным актом условия или отказаться от такой возможности [2]. Ю. В. Воронин подчеркивает, что договор как правовая конструкция в праве социального обеспечения не отличается значимым для правового регулирования содержанием, поскольку стороны такого договора «не имеют даже теоретической возможности договориться между собой о чем-

Существенными условиями договора о предоставлении социальных услуг являются положения, определенные индивидуальной программой, а также стоимость социальных услуг в случае, если они предоставляются за плату или частичную плату.

либо иным, что не было бы прямо предусмотрено императивными нормами» [4].

Можно ли считать данные утверждения безусловными?

Рассматривая положения закона о социальном контракте, обращает на себя внимание то обстоятельство, что к социальному контракту прилагается программа социальной адаптации, являющаяся индивидуальной для любого гражданина, с которым может быть заключен социальный контракт.

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

Приказом от 10.11.2014 № 874н установлена относительная свобода установления условий договора о предоставлении социальных услуг. Большинство условий, как следует из Приказа от 10.11.2014 № 874н, примерной формы договора о предоставлении социальных услуг, установленной нормативным актом, могут быть изменены. Индивидуальная программа предоставления социальных услуг заказчика, выданная в установленном порядке и являющаяся неотъемлемой частью договора, является особой для каждого лица, нуждающегося в получении социальной услуги, и быть одинаковой, типовой в каждом договоре не может.

Тем самым, учитывая, что договор присоединения представляет собой договор, условия которого определены одной из сторон в формулярах или иных стандартных формах и могли быть приняты другой стороной не иначе как путем присоединения к предложенному договору в целом (ст. 428 ГК РФ), а публичный договор — договор, заключенный лицом, осуществляющим предпринимательскую

или иную приносящую доход деятельность, и устанавливающий его обязанности по продаже товаров, выполнению работ либо оказанию услуг, которые такое лицо по характеру своей деятельности должно осуществлять в отношении каждого, кто к нему обратится (розничная торговля, перевозка транспортом общего пользования, услуги связи, энергоснабжение, медицинское, гостиничное обслуживание и т. п.). (ст. 426 ГК РФ), — данные законодательные положения исключают квалификацию социального контракта, договора о предоставлении социальных услуг как публичных договоров, договоров присоединения, типовая форма этих договоров не определена. Таким образом, безусловно, все социально-обеспечительные договоры не могут быть квалифицированы как приведенные виды договоров в гражданском праве.

Нарушения договоров

Не всегда социальные услуги оказываются стороной социально-обеспечительного договора качественно.

В.В. Зайцев верно отмечал, что новые субъекты, пришедшие во все сферы гражданского оборота, — граждане, осуществляющие предпринимательскую деятельность, коммерческие организации различных организационно-правовых форм — нередко проявляют низкий уровень исполнительской дисциплины, вследствие чего нарушения договоров имеет широкое распространение [5].

К примеру, *апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 03.08.2020 удовлетворены иски о признании*

Невозможность формирования условий договора, а также выбора стороны такого соглашения по своему усмотрению присутствует в договорах, используемых в праве социального обеспечения.

С. О. В. к ООО «Санаторий «Золотой колос». Суд апелляционной инстанции на основе исследованных доказательств установил следующее: в адресованных ответчику в период проживания претензиях истицы, а также в исковом заявлении С. О. В. указывала на неудовлетворительное качество еды и воды, а также на плохие условия проживания и неудовлетворительные результаты лечения, отмечая ухудшение состояния ее здоровья. Результатами проверки санатория Роспотребнадзором по Ярославской области подтверждено плохое качество воды и приготовленных в пищеблоке санатория блюд на момент проверки, а также общее предремонтное состояние этажа санатория. Материалами дела подтверждена непригодность к нормальному проживанию комнаты, занимаемой истицей. Из копии обратного талона, подлежащего возврату в медучреждение, санаторно-курортной карты истицы, подписанных лечащим врачом и главным врачом санатория, следует, что состояние С. О. В. не улучшилось, имеется ухудшение. Согласно предписанию территориального отдела Управления Роспотребнадзора по Ярославской области по результатам лабораторных исследований ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии», первые и вторые блюда, изготовленные на пищеблоке «Санаторий «Золотой колос», не соответствуют меню-раскладке по физико-химическим показателям в нарушение п. 8.2 СП 2.3.6. 1079-1. Согласно протоколам лабораторных исследований ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии» и экспертным заключениям № 4603, 4605, в исследуемых пробах питьевой воды обнаружено превышение гигиенических нормативов по содержанию железа, зоны

санитарной охраны артезианских скважин не благоустроены. Проанализировав фактические обстоятельства по делу, суд пришел к выводу, что совокупностью представленных в материалы дела доказательств подтверждены доводы истицы С. О. В. об оказании ответчиком услуг ненадлежащего качества, создании плохих условий проживания, некачественного питания. При принятии решения суд руководствовался положениями главы 37, 39 ГК РФ, установив нарушение прав С. О. В. как потребителя, взыскав с ООО «Санаторий «Золотой колос» компенсацию морального вреда в размере 18 000 руб., а также штраф — 9000 руб. (апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 03.08.2020. Документ официально опубликован не был).

В приведенном примере по иску о защите социально-обеспечительных прав суд руководствовался положениями постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.06.2012 № 17 «О рассмотрении судами гражданских дел по спорам о защите прав потребителей», п. 8 и 9 которого дают разъяснение, что права и законные интересы граждан, имеющих право на государственную социальную помощь и использующих в ходе ее реализации товары или услуги, подлежат защите в порядке, предусмотренном законодательством о защите прав потребителей. Требования могут быть предъявлены к изготовителю (продавцу) этих товаров, исполнителю услуг. К отношениям по предоставлению гражданам медицинских услуг, оказываемых медицинскими организациями в рамках обязательного медицинского страхования, применяется

Не всегда социальные услуги оказываются стороной социально-обеспечительного договора качественно.

законодательство о защите прав потребителей.

Основанием возникновения указанных в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.06.2012 № 17 социально-обеспечительных отношений, прав и законных интересов граждан, имеющих право на государственную социальную помощь, предоставление медицинских услуг, оказываемых медицинскими организациями в рамках обязательного медицинского страхования, являются, как правило, социально-обеспечительные договоры (договор о предоставлении социальных услуг, договор на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию и др.).

Данное положение позволяет сделать вывод о том, что предусмотренные Законом о защите прав потребителей способы защиты могут быть использованы для защиты нарушенного социально-обеспечительного права на государственную социальную помощь, предоставление медицинских услуг, оказываемых медицинскими организациями в рамках обязательного медицинского страхования.

Этот вывод подкрепляется нормой ч. 3 ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», в силу которого отношения, связанные с исполнением договора о предоставлении социальных услуг, регулируются в соответствии с законодательством РФ, а также положениями судебной практики. И хотя судебная практика не является источником права в российском законодательстве, тем не менее именно на основании правоприменительных актов судов преодолеваются пробелы и дефекты

закона, и социально-обеспечительное законодательство, имеющее их, исключением не является.

Судебная практика

К примеру, Московский городской суд в апелляционном определении от 26.04.2022 по делу № 33-5154/2022 указал, что с учетом отсылочной нормы ч. 3 ст. 17 Закона об основах социального обслуживания следует, что на отношения сторон договора о предоставлении социальных услуг распространяются положения гл. 27–29 ГК РФ в части заключения, изменения и расторжения договора, гл. 22 и 25 ГК РФ в части исполнения договора о предоставлении социальных услуг и ответственности за его неисполнение или ненадлежащее исполнение.

Аналогичное толкование закреплено апелляционным определением Верховного суда Республики Карелия от 02.08.2016 по делу № 33-3113/2016, согласно которому на отношения сторон договора о предоставлении социальных услуг распространяются положения гл. 27–29 ГК РФ в части заключения, изменения и расторжения договора, гл. 22 и 25 ГК РФ в части исполнения договора о предоставлении социальных услуг и ответственности за его неисполнение или ненадлежащее исполнение.

Указанные положения судебной практики и норма ч. 3 ст. 17 Закона о социальном обслуживании позволяют утверждать о возможности применения положений гражданского законодательства к социально-обеспечительным отношениям, урегулированным на основании договора о предоставлении социальных услуг по аналогии (анalogии закона).

К отношениям по предоставлению гражданам медицинским организациям в рамках обязательного медицинского страхования, применяется законодательство о защите прав потребителей.

Социальный контракт

В соответствии со ст. 8.1 Федерального закона от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» государственная социальная помощь может быть оказана на основании социального контракта в целях стимулирования активных действий граждан по преодолению трудной жизненной ситуации. В социальном контракте должны быть установлены предмет социального контракта, права и обязанности граждан и органа социальной защиты населения при оказании государственной социальной помощи, виды и размер государственной социальной помощи; порядок оказания государственной социальной помощи на основании социального контракта; срок действия социального контракта; порядок изменения и основания прекращения социального контракта. К социальному контракту прилагается программа социальной адаптации, которой предусматриваются обязательные для реализации получателями государственной социальной помощи мероприятия.

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

В случае необоснованного отказа нуждающемуся гражданину в заключении социального контракта его право может быть защищено, и за ним признано право на получение социальной помощи.

Так, *апелляционным определением Верховного суда Республики Коми от 26.02.2015 по делу № 33-833/2015 за истцом Б. было признано право на выплату государственной социальной помощи в виде пособия на основании социального контракта, решение государственного бюджетного учреждения Республики Коми*

«Центр по предоставлению государственных услуг в сфере социальной защиты населения Усть-Вымского района» было признано незаконным и отменено. Суд указал, что заявление истца об отказе от трудоустройства или предпринимательской деятельности голословны, не подтверждены и не могут являться основанием для отказа в заключении с ним социального контракта и оказания государственной социальной помощи.

Судебная практика исходит из того процессуального факта, что обязанность доказывания законности принятого решения о предоставлении государственной социальной помощи возлагается на уполномоченный на социальное обеспечение государственный орган.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Социально-обеспечительные права — это урегулированная социально-обеспечительным законодательством совокупность прав граждан (семей) на социальное обеспечение (на пенсию, пособия, социальную помощь, компенсации, субсидии и др.). Каждое право на социальное обеспечение из указанной совокупности является элементом содержания конкретного социально-обеспечительного правоотношения, включает сочетание публичных и частных начал, представляет собой принадлежащую гражданину (семье) в целях удовлетворения его интересов индивидуально-конкретную властную меру дозволенного (возможного) поведения, обеспеченную соответствующими юридическими обязанностями другого участника социально-обеспечительного правоотношения (государства в

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

Особенностью несудебной формы защиты социально-обеспечительных прав потребителя является возможность обратиться с заявлением (жалобой) в Федеральную службу по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор).

лице уполномоченных им органов), а также средствами и методами юридического, государственного и негосударственного воздействия.

2. Социально-обеспечительный договор — соглашение, заключенное между гражданином, нуждающимся в социальном обеспечении, и уполномоченным государственным органом в сфере социального обеспечения об установлении, изменении или прекращении социально-обеспечительных прав и обязанностей; без заключения социально-обеспечительного договора, предусмотренного законодательством о социальном обеспечении для определенного вида такого обеспечения, социально-обеспечительные отношения возникнуть не могут.

Основание и содержание социально-обеспечительного договора:

- договор в праве социального обеспечения — это юридический факт, являющийся основанием для возникновения социально-обеспечительных правоотношений;
- социально-обеспечительный договор — это правовой акт, фиксирующий права и обязанности сторон. В частности, пенсионный договор определяет основания приобретения участником пенсионного договора права на получение негосударственной пенсии, и он может осуществлять регулирование социально-обеспечительных отношений;
- отдельные социально-обеспечительные договоры могут предусматривать свободу определения прав и обязанностей участников социально-обеспечительных отношений (к примеру, договор о предоставлении социальной услуги);
- при заключении социально-обеспечительного договора законным интересом гражданина, нуждающегося в социальном обеспече-

нии, выступает материальное благо, имеющее определенную стоимость;

- содержание социально-обеспечительного договора определяется нормативными актами в сфере социального обеспечения; права и обязанности сторон в отдельных социально-обеспечительных договорах (например, договоре о предоставлении социальных услуг, пенсионном договоре) могут быть согласованы сторонами.

3. Особенности регулирования социально-обеспечительных прав договором о предоставлении социальных услуг заключаются в следующем:

- данный договор является основанием возникновения социально-обеспечительного правоотношения;
- представляет собой частные начала в регулировании социально-обеспечительных отношений;
- на отношения сторон договора о предоставлении социальных услуг распространяются нормы ГК РФ в части заключения, изменения и расторжения договора, а также исполнения договора о предоставлении социальных услуг и ответственности за его неисполнение или ненадлежащее исполнение;
- к социально-обеспечительным отношениям, урегулированным на основании договора о предоставлении социальных услуг отдельные положения гражданского законодательства применяются по аналогии закона, и данное правило касается также отдельных форм и способов защиты таких прав, за исключением самозащиты;
- возможность защиты нарушенного права на получение социальной услуги способами, предусмотренными ГК РФ, не может быть ограничена на основании положений ч. 3 ст. 2 ГК РФ.

4. Основанием возникновения социально-обеспечительных отношений, а именно прав и законных интересов граждан, имеющих право на государственную социальную помощь, предоставление медицинских услуг, оказываемых медицинскими организациями в рамках обязательного медицинского страхования, являются, как правило, социально-обеспечительные договоры (договоры о предоставлении социальных услуг, на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию и др.). Такие отношения регулируются в том числе Законом РФ «О защите прав потребителей» (далее — Закон о защите прав потребителей).

Данное положение позволило сделать вывод о том, что предусмотренные Законом о защите прав потребителей способы могут быть использованы для защиты нарушенного социально-обеспечительного права на государственную социальную помощь, предоставление медицинских услуг, оказываемых медицинскими организациями в рамках обязательного медицинского страхования, в том числе:

- компенсация морального вреда;
- возмещение убытков;
- признание договора недействительным и применения последствий ничтожной сделки;
- взыскание неустойки (штрафа), а именно: при удовлетворении судом требований потребителя, установленных Законом о защите прав потребителей, суд взыскивает с изготовителя (исполнителя, уполномоченной организации или уполномоченного индивидуального предпринимателя) штраф за несоблюдение в добровольном порядке

удовлетворения требований потребителя и применяет другие способы.

Указанные требования могут быть предъявлены к изготовителю (продавцу) товаров для граждан, нуждающихся в предоставлении социального обеспечения, а также исполнителю социальных услуг.

Особенностью несудебной формы защиты социально-обеспечительных прав потребителя является возможность обратиться с заявлением (жалобой) в Федеральную службу по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор).

Библиографический список

1. *Рощенко Н. В.* Правовое регулирование социально-страховых отношений: единство публичных и частных начал. — М.: Юстицинформ, 2021. — С. 158, 167.

2. *Пузырева А. А.* Пределы использования частноправовых конструкций в праве социального обеспечения: Дис. ... канд. юрид. наук, — Екатеринбург, 2020. — С. 101.

3. *Казанцев М. Ф.* Понимание гражданско-правового договора: традиционные взгляды и новые подходы // Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук. — Екатеринбург: УрО РАН, 2002. — Вып. 3. — С. 257–282; См.: Пугинский Б. И. Гражданско-правовой договор // Вестник Московского университета. Сер. 11: Право. — 2002. — № 2. — С. 45.

4. Проблемы общей части права социального обеспечения: монография. — М.: Проспект, 2017. — С. 100. (Автор главы Воронин Ю. В.)

5. *Зайцев В. В.* Обеспечение исполнения обязательств: история, современность и перспективы развития: монография. — М.: Статут, 2021. — С. 1–3.

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)



УДК 331

Влияние HR-технологий на эффективность управления персоналом

The impact of HR technologies on the effectiveness of personnel management

Ширимова Валерия Дмитриевна, ассистент кафедры финансового права и таможенной деятельности, Владимирский государственный университет им. Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Юридический институт 600000, г. Владимир, ул. Горького, д. 87
E-mail: shirimova1998@mail.ru

В статье изучается тема влияния HR-технологий как новых цифровых технологий на эффективность управления персоналом, анализируются приоритетные задачи управления персоналом, в которых наблюдается активное использование технологий искусственного интеллекта, сделано заключение об эффективности внедрения цифровых технологий в среду управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, HR-технологии, задачи управления персоналом, персонал, искусственный интеллект, HR-специалисты.

The article examines the topic of the impact of HR technologies, as new digital technologies, on the effectiveness of personnel management, analyzes the priority tasks of personnel management, in which there is an active use of artificial intelligence technologies, and concludes on the effectiveness of the introduction of digital technologies into the personnel management environment.

Keywords: personnel management, HR technologies, personnel management tasks, artificial intelligence, HR specialists.

В настоящее время, в условиях цифровизации экономики, возрастает роль влияния информационных и новейших HR-технологий на управление персоналом.

Для начала необходимо обратиться к таким понятиям, как «управление», «управление персоналом», «HR-технологии» и т. д.

В целом формирование управлением персонала как науки началось вместе с созданием теории управления как науки, что произошло более ста лет назад, в самом начале периода промышленной революции.

Основателями и ведущими теоретиками по управлению персоналом были Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, Г. Форд и др. Наибольшее свое распространение теория получила с 1880–1930 гг.

Постулаты данной теории сводились к тому, что труд для большинства людей не приносит удовлетворения, то, что они делают, менее важно для них, нежели то, что они при этом зарабатывают. Людей, которые хотят или могут делать работу, требующую творчества, самостоятельности, инициативы или самоконтроля, немного. Задача руководителей состоит

в том, что они должны осуществлять строгий контроль и наблюдение за подчиненными.

В целом под словом «управлять» понимают какое-либо воздействие субъекта на объект либо иной субъект. Управлять в рамках «управление персоналом» означает применять имеющийся накопленный опыт и знания в целях принятия каких-либо управленческих решений.

Управление персоналом — это наука и практика, которая подразумевает под собой специализированный поиск и адаптацию наемной рабочей силы, куда включаются их обучение, мотивация, развитие, выплата вознаграждения в целях развития организации и т. д. Сущность данной философии состоит в том, что благодаря совокупности внутриорганизационных, моральных принципов, норм и правил гарантируется благополучие и успех в развитии организации.

Концепция управления персоналом представляет собой систему методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей и задач, критериев, принципов и методов управления персоналом.

Цифровые технологии стремительно врываются во все сферы нашей жизни, активно внедряются в производственные процессы, сферу услуг по таким направлениям, как кадры и образование, информационная инфраструктура, информационная безопасность, нормативное регулирование.

Цифровая революция охватила все сферы жизни, незатронутым не остался и бизнес, как малый, так и крупный. Технологический прорыв компаний обеспечивает будущее экономики.

Что касается современных HR-технологий, то они включают в себя использование аппаратного и программного обеспечения для поддержки и управления широким спектром задач и обязанностей, связанных с человеческими ресурсами.

Под HR-технологиями понимается термин для обозначения всех технологий, используемых командами по управлению персоналом для улучшения функционирования организации. Необходимо выделить основные преимущества в сфере информационных (цифровых) технологий.

Преимущества в сфере цифровых технологий

Основными преимуществами в сфере цифровых технологий в управлении персоналом являются:

- 1) автоматизация обыденных действий;
- 2) обратная связь в связи автоматизацией, которая является достаточно эффективной;
- 3) оптимизация и автоматизация процесса поиска новых сотрудников;
- 4) повышение скорости анализа огромного количества данных;
- 5) рост производительности труда как самое главное преимущество.

Несмотря на все вышеперечисленные преимущества, для того чтобы внедрить в предприятие цифровые технологии, а в частности HR-процессы, необходимо понимать, какие задачи они смогут решать в рамках непосредственно самой компании.

Приоритетные задачи

В этой связи нужно выделить приоритетные задачи, в которых

наблюдается активное использование технологий искусственного интеллекта:

1. Подбор и найм персонала.

Данная задача означает то, что при помощи искусственного интеллекта можно автоматизировать усилия по подбору персонала и находить наилучшее соответствие из большинства заявок кандидатов.

Устаревшие системы отслеживания приложений ограничиваются сопоставлением ключевых слов, тогда как интеллектуальная аналитика подбора персонала на основе искусственного интеллекта может определить тип кандидата, которого ищет HR-менеджер, и предложить подходящие резюме. После того как кандидат преодолевает начальные препятствия, системы искусственного интеллекта могут проводить тесты навыков и способностей для ранжирования потенциальных сотрудников с точки зрения пригодности для работы. Затем диалоговые интерфейсы, такие как набор чат-ботов, могут напрямую общаться с кандидатами, используя естественный язык, и поддерживать их участие в процессе набора.

2. Еще одной приоритетной задачей является адаптация.

При наличии удаленной и временной рабочей силы традиционная персональная адаптация не всегда возможна. По мере увеличения количества и типа найма контингента увеличивается и нагрузка на HR. Новые сотрудники также должны быть быстро приняты на работу и изучать уникальную культуру компании без преимущества физического местоположения.

Автоматизация набора персонала может облегчить административную нагрузку за счет авто-

матизации доставки и получения необходимых документов, политик компании, информации для входа в систему и разрешений для конкретных вакансий. Чат-боты, работающие круглосуточно и без выходных, сокращают потребность в живом персонале для звонков, электронных писем и встреч с сотрудниками. Это позволяет быстрее и тщательнее интегрировать новых сотрудников в рабочий процесс.

3. Обучение персонала.

Тенденция к цифровой трансформации значительно увеличила потребность в повышении квалификации и переподготовке сотрудников.

Искусственный интеллект в сочетании с эффективной системой управления обучения может помочь создать персонализированные учебные треки для сотрудников, основанные на их потребностях в наборе навыков.

Чат-боты с искусственным интеллектом могут быть интегрированы в LMS, что в переводе значит «система управления обучением, которая хранит электронные курсы и собирает статистику по обучению персонала».

Такие чат-боты позволяют получать ответы на вопросы в течение всех 24 часов в сутки и предоставлять автоматизированную помощь в режиме реального времени во время программы обучения. Также чат-боты могут перечислять учебные курсы, основанные на интересах сотрудников, пробелах в навыках или запросах, чтобы создать расширенный опыт обучения.

Также искусственный интеллект дает возможность облегчить определение и рекомендацию программы обучения для сотрудника,

При наличии удаленной и временной рабочей силы традиционная персональная адаптация не всегда возможна.

анализируя рейтинги, предоставленные сотрудниками аналогичного типа для различных программ обучения и выбирая программы, которые могут понравиться конкретному сотруднику.

4. Поддержка вовлеченности и удержания сотрудников.

Очень важно, чтобы сотрудники были вовлечены в работу. Данный фактор влияет на производительность труда, да и в целом на удержание работников, так как конкуренция в наши дни среди различных компаний очень большая. Особенно во времена COVID-19, когда практически вся работа перешла на удаленный формат, была необходимость именно в заинтересованности сотрудника в своей работе, так как определенный режим и условия могли повлечь за собой негативные последствия, которые бы повлияли на производительность труда. Необходимо в первую очередь мотивация персонала, что может сделать только грамотный управленец.

В настоящее время аналитики искусственного интеллекта, особенно анализ настроений, могут определить, что чувствует работник. Он может прогнозировать уровень вовлеченности, эмоционального «выгорания», депрессии и беспокойства сотрудника, что позволяет своевременно и индивидуально вмешиваться. Инструменты связи и совместной работы, такие как удаленные залы заседаний, могут использовать искусственный интеллект для поощрения межличностного общения и поддержки работы в виртуальном офисе в реальном времени.

Искусственный интеллект также может помочь для самообслуживания сотрудников. Например, если у работника возникает какой-либо

вопрос, связанный с получением льгот, отпуска, страхования и т.д., он может, не дожидаясь HR-менеджера, связаться с чат-ботом, то есть виртуальным помощником, по возникшим у него вопросам.

5. Оценка сотрудников и развитие карьеры.

На данный момент задача отдела кадров по подбору персонала состоит в том, чтобы помочь менеджерам разработать карьерный путь, который наилучшим образом соответствует как индивидуальным, так и корпоративным потребностям. Распределенная рабочая сила еще больше усложняет этот процесс, так как может быть сложно найти лучший способ удаленно оценивать и наблюдать за работой сотрудника.

Аналитика производительности на основе искусственного интеллекта позволяет менеджерам извлекать беспристрастную информацию из непрерывных оценок в реальном времени из нескольких источников. Прогнозная HR-аналитика может определить, где работник может испытывать трудности, и порекомендовать индивидуальное обучение необходимым навыкам, что очень упрощает работу. Так как аналитика искусственного интеллекта может обрабатывать огромные объемы данных, она может оценивать различные аспекты того, насколько хорошо функционирует отдельная или распределенная команда, и вносить предложения по улучшению совместной работы.

6. Здоровье персонала.

Не менее важная задача связана с здоровьем персонала. Но вопрос, каким образом возможно такое, что искусственный интеллект каким-то образом может повлиять на здоро-

Очень важно, чтобы сотрудники были вовлечены в работу.

вье сотрудников, можно привести несколько примеров. Например, искусственный интеллект может устранить повторяющиеся задачи и предоставить обратную связь и рекомендации для физического или эмоционального благополучия. Инструменты мониторинга здоровья на основе искусственного интеллекта и механизмы рекомендаций используют датчики Интернета вещей для отслеживания и анализа активности пользователей и предоставления персонализированных предложений и аналитических сведений о здоровье.

7. Оптимизация кадрового бюджета.

Что касается кадрового бюджета, то цифровая трансформация означает приверженность изменению рабочих процессов и инвестиции в инновации. Руководители отдела кадров должны быть уверены в том, что внедрение искусственного интеллекта и современных HR-технологий обеспечит высокую рентабельность инвестиций и повысит устойчивость и прибыльность.

Для любой компании цифровая трансформация требует разумных стратегий управления изменениями и инвестиций в наиболее эффективные технологические решения. По своей природе решения ИИ анализируют данные в масштабе и выявляют новые идеи, способствующие улучшению.

В настоящее время, в век информационных технологий, у HR-специалистов появляются все новые и новые возможности для качественного управления благодаря развитию современных технологий.

Если рассматривать малые предприятия, то здесь HR-технологии могут помочь повысить эффективность таких процессов, как:

- управление соблюдением трудового законодательства и правил;
- отслеживание посещаемости;
- расчет заработной платы для сотрудников;
- поддержка актуальной информации о сотрудниках.

В более крупных корпоративных структурах достижения в области HR-технологий помогают отделам по управлению персоналом еще больше вовлекаться в общие стратегические цели своей компании.

К новым HR-технологиям, которые помогают HR-специалистам справляться с новыми условиями управления персоналом после пандемии, относятся такие, как программы для самообслуживания сотрудников, облачные системы и интеграция данных, инструменты для аналитики людей, инструменты управления производительностью (системы с обратной связью), системы биометрического отслеживания времени, экосистемы подключенных рабочих мест и искусственного интеллекта. При помощи этих технологий компании будут развивать существующие и создавать новые направления работы, касающиеся управления персоналом, такие как:

- 1) Усовершенствование самого процесса принятия управленческих решений, прибегая к помощи искусственного интеллекта, путем создания новых программ, помогающих принять тог или иное решение;
- 2) здоровье, безопасность и поддержка сотрудников;
- 3) найм и удержание работников среди большой конкуренции между компаниями;
- 4) обучение сотрудников новым цифровым технологиям;

Искусственный интеллект может устранить повторяющиеся задачи и предоставить обратную связь и рекомендаций для физического или эмоционального благополучия.

5) улучшение разнообразия среди персонала и т. д.

Технологии HR являются очень важными в направлении развития управления персоналом. Новые цифровые технологии как дают возможность осуществлять эффективную подготовку менеджеров, так и, несомненно, помогают специалистам по работе с персоналом. HR-технологии помогают автоматизировать достаточно большой объем работы, связанной с обучением новых сотрудников, отслеживанием рабочего времени и администрированием льгот.

В заключение можно сделать вывод о том, что HR-технологии играют большую роль в управлении персоналом. Такие технологии дают возможность значительно улучшать различные бизнес-операции, решать разные проблемы и задачи.

Также эти технологии могут качественно улучшить рабочий процесс для сотрудников. По этой причине внедрение новых технологий и не прекращающееся обучение специалистов по работе с персоналом являются залогом эффективной работы компании.

Библиографический список

1. HR-тренды // Ассоциация специалистов по управлению человеческими ресурсами. — 2020 [Электронный ресурс]. — URL: <http://ashrm.ru/upload/file/> (дата обращения: 11.04.2023).

2. HR-аналитика в российских ИТ-компаниях // GlobalCareer [Электронный ресурс]. — URL: http://ru.globalcareer.eu/blog/research/hr_analytic_Russian_companies/ (дата обращения: 11.04.2023).

3. HR-аналитика: используют ли компании HR-аналитику // Rabota.ru. — 2020 [Электронный ресурс]. — URL: <https://press.rabota.ru/hranalytics-rabota-ru> (дата обращения: 11.04.2023).

4. Барыш О. HR-аналитика — не самое популярное направление в работе HR // Территория честного HR — #HRподругомук — 2020 [Электронный ресурс]. — URL: <https://hrrationalis.com/hr-analitika-ne-samoe-populyarnoe-napravlenie-v-rabote-hr/> (дата обращения: 11.04.2023).

5. Жукова Д. Ю. HR-аналитика как средство поддержки принятия управленческих решений / Д. Ю. Жукова, М. И. Погребняк // Молодой ученый. — 2019. — № 18. — С. 248–250.

6. Петрусева Д. А. HR-аналитики как инструмент принятия стратегических решений в бизнесе // Наука и образование в глобальных процессах. — 2019. — № 1 (6). — С. 40–43.

7. Рыжова А. А. Цифровые технологии в управлении персоналом // Менеджмент и управление персоналом: инновации, цифровые технологии. — М., 2019. — С. 95–99.

8. Системы управления эффективностью бизнеса: учеб. пособие / Н. М. Абдикеев и др.; под науч. ред. Н. М. Абдикеева и О. В. Китовой. — М.: ИНФРА-М, 2015. — 178 с.

9. Соложенцев Е. Д. Цифровое управление государством и экономикой // Актуальные проблемы экономики и управления. — 2018. — № 1 (17). — С. 136–153.

10. Цифровая экономика: краткий статистический сборник / Г. И. Абдрахманова и др. — М.: Высшая школа экономики, 2020. — 110 с.

HR-технологии помогают автоматизировать достаточно большой объем работы, связанной с обучением новых сотрудников, отслеживанием рабочего времени и администрированием льгот.

УДК 316.6; 331

Карьерный капитал: понятие, структура, факторы формирования

Career capital: concept, structure, formation factors

Погодина Ирина Владимировна,
заведующий
кафедрой ФПИТД
E-mail: ipogodina@
vlsu.ru

Кислина Алина Александровна,
специалист по УМР
кафедры ПООБП,
магистрант
E-mail: alinakislina@
mail.ru

ФГБОУ ВО
«Владимирский
государственный
университет
им. А. Г. и Н. Г. Сто-
летовых»

В статье исследуется содержание относительно нового понятия для отечественной науки и практики — «карьерный капитал». В работе анализируются подходы к понятию, его содержание, обозначаются этапы накопления карьерного капитала для сотрудников современных компаний, выделяются разновидности карьерного капитала, группы факторов для возможностей профессионального продвижения и обучения персонала, рассматриваются области личного совершенствования, способствующие повышению карьерного капитала. В заключение делается вывод о том, что карьерный капитал помогает понимать новые процессы в профессиональной сфере и обществе, потребность в их адаптации к организационным стратегиям. Карьерный капитал становится инструментом для управления развитием работников, а также для разработки эффективных моделей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: карьерный капитал, карьера, карьерное поле, карьерные компетенции, карьерный рост, карьерный успех, продвижение, индивидуальный карьерный план (ИКП).

The article examines the content of a relatively new concept for domestic science and practice — "career capital". The paper analyzes approaches to the concept, its content, identifies the stages of accumulation of career capital for employees of modern companies, identifies varieties of career capital, groups of factors for opportunities for professional advancement and training of personnel, and considers areas of personal improvement that contribute to increasing career capital. In conclusion, it is concluded that career capital helps to understand new processes in the professional sphere and in society, the need to adapt them to organizational strategies. Career capital becomes a tool for managing the development of employees, as well as for developing effective models of professional activity.

Keywords: career capital, career, career field, career competencies, career growth, career success, advancement, individual career plan (ICP).

На сегодняшний день все более актуальным становится процесс осознанного управления карьерой. В сфере рекрутинга большое значение уделяется методам оценки возможностей и потенциала работников [1], а также способам «наращивания» карьерного капитала. Карьерный капитал является важным аспектом в развитии карьеры профессионала и

неотъемлемой частью любого успешного пути.

Понятие «карьерный капитал» формировалось преимущественно в зарубежных исследованиях при изучении закономерностей занятости и появлении новых типов карьер в условиях повышения мобильности организаций и сочетаний разного опыта трудовых отношений, кото-

рые определялись как составные элементы одного карьерного продвижения [2]. Карьерный капитал рассматривается как совокупность нефинансовых ресурсов человека, применяемых им для осуществления своей работы. При этом в накоплении ресурсов участвуют любые приобретенные виды знаний, например человеческий, социальный, культурный капитал [3].

Под карьерным капиталом понимается инструмент, помогающий организовать эффективное трудоустройство как на внутреннем рынке труда (внутриорганизационный подбор персонала), так и на внешнем (межорганизационный подбор персонала) [4].

В теории карьеры значимым считается исследование французского социолога XX века Пьера Бурдьё о взаимосвязи карьерного капитала с карьерным полем [5]. Карьерное поле — это более широкий термин, обозначающий среду, в которой находятся и совершенствуются работники, оно включает в себя различные отрасли, организации, профессиональные сообщества, где люди учатся, зарекомендовывают себя и продвигаются в своих карьерных целях. Внутри карьерного поля происходит инвестирование уже имеющихся капиталов личности в трудовую деятельность, что образует карьерный капитал работника. Согласно взглядам Бурдьё, у понятия карьерного капитала есть два значения: 1) результат, достигнутый в конкретном карьерном поле (репутация, должность и др.); 2) условия для достижения такого результата (взаимоотношения, квалификация и т.п.) [6].

В практическом представлении карьерный капитал выражается в совокупности знаний, навыков, личных качеств, опыта и связей, которые ра-

ботник приобретает на протяжении своей карьеры. Он включает в себя как «мягкие» навыки (такие, как коммуникация, лидерство), так и технические умения, связанные с конкретной специальностью.

Важность карьерного капитала заключается в возможности повышать конкурентоспособность работников на рынке труда, а также рассматривать себя как более ценных кандидатов на занятие должностей. Если человек имеет широкий кругозор, большой опыт работы, профессиональные связи и умеет эффективно использовать эти ресурсы, то обладает преимуществами при приеме на работу, а также перспективой получения более высокой заработной платы и иных выгод [7].

Карьерный капитал помогает добиться карьерного успеха. Последний обычно определяется как накопление положительных результатов, связанных с работой, и психологических результатов, связанных с опытом работы, и включает в себя материальные и количественные показатели карьерных достижений, такие как продвижение по службе, заработная плата и достигнутый уровень/ранг работы [8].

Накопление карьерного капитала происходит через реализацию универсальных карьерных компетенций, формирующихся, с одной стороны, за счет приложенных усилий самих сотрудников, а с другой стороны, под влиянием особенностей организационной среды компании. Такие компетенции выражаются в готовности сотрудников проявлять инициативу в решении задач организации, следовать ее стратегии, брать на себя ответственность, вместе с тем продвигая свою карьеру.

Карьерные компетенции выстраиваются через понимание трех состав-

ляющих: «зачем», «как» и «с кем». Первая составляющая включает в себя способность видеть цели и потребности организации. Вторая — связана с изучением процессов и методов работы. Третья — предполагает умение работать в команде и налаживать взаимодействие с коллегами.

Однако, как показывают исследования, приобретение таких навыков не всегда способствует быстрому карьерному росту. Существует ряд проблем организационного характера, препятствующий планомерному развитию карьерных компетенций: недружественное отношение к работникам со стороны руководителей, требование следовать определенной модели поведения, контроль внешних профессиональных связей персонала, гендерная дискриминация и т. д. В то же время обладатели высокого потенциала среди сотрудников порой сами не готовы его демонстрировать. В результате в различных организациях возникают свои уникальные наборы карьерных сценариев (должностных среднесрочных перемещений работников в пределах двух лет), карьерных продвижений (должностных перемещений, связанных с изменением организационного статуса занимаемой работником должности), а также образуются особые структуры карьерного капитала [7].

Карьерный капитал складывается из комплекса взаимосвязанных человеческих ресурсов, следовательно, в этой связи мы можем говорить о нескольких его разновидностях:

1. Профессиональный капитал — набор знаний, навыков и опыта, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей (знания об отрасли, опыт работы в конкретном секторе, знание специализированных программ и технологий, умение работать в команде).

2. Личный капитал — личные качества работников, помогающие развиваться и преуспевать в карьере (творческий потенциал, эрудиция, умение быстро обучаться, гибкость).

3. Социальный капитал — контакты и связи, устанавливаемые работником в процессе своей профессиональной деятельности, оказывающиеся полезными в дальнейшей карьере, например, для получения новой работы, рекомендаций.

4. Репутационный капитал — репутация и уважение, полученные работником благодаря достижениям в профессиональной сфере.

5. Финансовый капитал — сбережения и инвестиции, которые работник может использовать в своей карьере для прохождения дополнительного обучения или развития бизнеса.

6. Культурный капитал — знания и опыт работы с различными культурами и национальностями, являющиеся важными в сотрудничестве с международными компаниями или клиентами из других стран.

В условиях необходимости профессионального продвижения сотрудников в современных организациях весомую роль играет выявление и учет факторов, способных повлиять на результативное формирование карьерного капитала. Например, И. П. Попова выделяет следующие группы факторов:

1. Инфраструктурные — обеспечивают условия для развития профессиональных навыков в разных сферах деятельности.

2. Факторы индивидуального уровня — заключаются в приобретенном опыте, умениях, используемых в работе и предполагающих получение определенной компенсации за их применение.

3. Факторы профессионального обучения — подразумевают возможности повышения квалификации,

дополнительного обучения, работы с наставником, получения так называемого информального образования, в том числе самообразования через общение и опыт, а также поощрения за достижения.

4. Факторы профессионального продвижения — включают в себя методики по отбору персонала, устройству на работу, повышению в должности или квалификации [4]. При этом структура организации, планы, стоящие перед ее работниками, способствуют реализации отличных друг от друга карьерных сценариев. Наиболее полезными такие сценарии представляются для создания программ по поддержке талантливых сотрудников путем расширения их карьерного капитала. Конечно, работодатели заинтересованы привлекать к осуществлению профессиональной деятельности людей, обладающих высоким потенциалом. Карьерный капитал «танталов» является одним из ключевых активов, которые помогают компаниям добиваться успеха в долгосрочной перспективе [7].

Представленные факторы могут быть полезными для изучения условий карьерного роста сотрудников с точки зрения взаимосвязанности его уровней [4].

Впрочем, высказываются мнения, что «знания и личные отношения меньше влияют на карьерные решения», чем, допустим, интернационализация в начале карьеры [9]. То есть сфера карьерного капитала, в том числе и причин, влияющих на его накопление, подвижна и требует изучения на междисциплинарном уровне.

Обобщая проведенный анализ понятия «карьерный капитал», считаем целесообразным выделить несколько областей личностного совершенствования, способствующих развитию карьерного капитала:

1. Обучение (посещение курсов, участие в семинарах, тренингах и конференциях, чтение специализированной литературы и журналов, получение дополнительных сертификатов, ученых званий и степеней и пр.).

2. Практический опыт (решение сложных задач, освоение непривычных областей, выполнение инициативных проектов).

3. Приобретение новых навыков (управление проектами, анализ данных, руководство командой и коммуникации).

4. «Параллельная работа» (работа с экспертами своей отрасли или компании, взаимодействие с людьми, имеющими опыт и знания в интересующей сфере).

5. Работа над собой — постоянное улучшение своих личностных качеств (самодисциплины и самоорганизации, управления временем, умения работать в команде, коммуникабельности, адаптивности).

6. Сетевое взаимодействие — освоение профессиональных социальных сетей, участие в профессиональных сообществах, встречах, конференциях и семинарах.

Накопление карьерного капитала является непрерывным процессом и может продолжаться в течение всей жизни человека. Важный шаг в этом направлении — грамотное планирование [10], в частности, создания ИКП — индивидуального карьерного плана. ИКП — это инструмент, дающий возможность определить свой начальный уровень и тот, к которому нужно стремиться, обозначить промежуточные задачи для достижения конечного результата [11].

Таким образом, карьерный капитал имеет важное значение для личного и профессионального роста сотрудников. Многие исследователи рассматривают его как серьезный

вклад в развитие теории карьеры, поскольку карьерный капитал является относительно новым концептом для анализа процессов в сфере труда, связанных с увеличением разнообразия моделей карьер в современных компаниях [4]*. Изучение данной темы показывает, насколько актуально не только обладать квалифицированными знаниями и навыками, но и иметь устойчивые социальные связи, хорошую репутацию, финансовые ресурсы и межкультурные компетенции. Повышение карьерного капитала может помочь работнику в продвижении по карьерной лестнице и достижении новых профессиональных высот. Также стоит отметить, что работа над созданием своего карьерного капитала — это долгосрочный и динамический процесс, требующий от человека постоянного внимания и инвестирования.

Библиографический список

1. Столярова В. Ф., Тулупьева Т. В., Абрамов М. В., Салахова В. Б. Выявление характеристик индивидуального человеческого капитала сотрудников организации по данным самоотчетов о профессиональных навыках и личностным особенностям // Информатика и автоматизация. — 2023. — Т. 22. — № 1. — С. 191.
2. DeFillippi R., Arthur M. The boundaryless career: A competency-based perspective // Journal of Organisational Behaviour. — 1994. — No. 15 (6). — P. 307–324 [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.jstor.org/stable/2488429> (дата обращения: 28.04.2023).
3. Arthur M. B., DeFillippi R. J., Jones C. Project-based Learning as the Interplay of Career and Company Non-financial Capital // Management Learning. — 2001. — Vol. 32. — Iss. 1. — P. 99 [Электронный ресурс]. — URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1350507601321007> (дата обращения: 28.04.2023).
4. Попова И. П. Карьерный капитал: концептуальные подходы // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. — 2021. — № 1. — С. 81.
5. Попова И. П. Исследования карьеры: ресурсы междисциплинарности в социологической перспективе // Социологические исследования. — 2020. — № 12. — С. 21.
6. Сорокин П. С. Теоретические и эмпирические исследования профессиональной карьеры: перспективы интеграции на основе теории П. Бурдые // Вестник РУДН. Серия: Социология. — 2012. — № 1. — С. 7–8.
7. Кудрявцева Е. И. Организационные карьерные сценарии для талантливых работников // Российский журнал менеджмента. — 2018. — Т. 16. — № 2. — С. 208.
8. Singh R., Ragins B. R., Tharenou P. What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success // Journal of Vocational Behavior. — 2009. — Vol. 75. — Is. 1. — P. 56, 67. ISSN 0001-8791. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.003>.
9. Felker J., Gianecchini M. Influence of pre-graduation international experiences on early career internationalization: The mediation effect of career capital // European Management Journal. — 2015. — Vol. 33. — Is. 1. — P. 60–70. ISSN 0263-2373, <https://doi.org/10.1016/j.emj.2014.07.001>
10. Жиленкова Е. П., Буданова М. В., Зимонина О. В. Планирование карьеры как элемент системы развития человеческого капитала общества // Вестник евразийской науки. — 2020. — Т. 12. — № 3.
11. Дадыко Е. Д., Кузьяшев А. Н. К вопросу об индивидуальном карьерном плане и вариантах его выполнения // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2020. — № 4-2 (62). — С. 61.

* Попова И. П. Карьерный капитал: концептуальные подходы // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. — 2021. — № 1. — С. 84.

УДК 349.232

Федеральное и региональное трудовое законодательство о правовых гарантиях размера оплаты труда

Federal and regional labor legislation on legal guarantees of wages

Яковенко Нина Александровна,

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения,
Оренбургский
институт (филиал)
ФГБОУ ВО
«Московский
государственный
юридический
университет
им. О. Е. Кутафина
(МГЮА)»
460060, г. Оренбург,
ул. Гаранькина, д. 17,
кв. 24
E-mail:
onayakovenko@msal.
ru

В статье исследуются гарантии правовой охраны заработной платы в части установления минимального размера оплаты труда, а также подробно анализируется понятие прожиточного минимума. В последние два года произошли важные изменения в законодательстве, связанные с отменой потребительской корзины, расчетом медианной заработной платы и установлением региональных коэффициентов. Последствия и перспективы внесенных изменений стали объектом исследования автора. В настоящее время прожиточный минимум в субъектах Российской Федерации определяется в соответствии с величиной федерального минимума, умноженного на специальный региональный коэффициент. Однако, по мнению автора, введение новых методик расчета прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда не решило проблему занижения заработной платы с учетом того, что она складывается из трех составляющих: оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Автор придерживается следующего мнения: было бы целесообразнее закрепить в трудовом законодательстве норму о том, что оклад не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения. Таким образом, если бы в законодательстве было предусмотрено требование о том, что оклад работника должен быть равен прожиточному минимуму, то данное условие способствовало бы росту заработной платы, повышая реальный уровень жизни населения.

Ключевые слова: заработная плата, прожиточный минимум, минимальный размер оплаты труда, медианная заработная плата, трудовое законодательство, законодательство субъектов РФ.

The article examines the guarantees of legal protection of wages in terms of establishing the minimum wage, and also analyzes in detail the concept of the subsistence minimum. In the last two years, there were important changes in legislation related to the abolition of the consumer basket, the calculation of median wages and the establishment of regional coefficients. The consequences and prospects of the changes made have become the object of the author's research. Currently, the subsistence minimum in the subjects of the Russian Federation is determined in accordance with the value of the federal minimum multiplied by a special regional coefficient. The size of these coefficients is approved by the Government of the Russian Federation depending on the level

of cost of vital goods and services in the region. The introduction of a new system of calculation and regional correction coefficients is designed to provide an objective approach to assessing the income of citizens, as well as to prevent possible abuses of underestimating the value of the consumer basket in the subjects.

Keywords: Salary, subsistence minimum, minimum wage, median salary, labor legislation, legislation of the subjects of the Russian Federation.

Актуальность проблемы

Правовой институт охраны заработной платы является важной гарантией соблюдения трудовых прав работников, способствует установлению справедливого и достойного уровня материального вознаграждения за труд [1]. В условиях рыночной экономики и конкуренции государство стремится обеспечить такой уровень заработной платы, который позволял бы каждому работнику обеспечивать собственные потребности и нужды членов семьи [2]. Предусмотренные в Трудовом кодексе РФ нормативные правила об индексации заработной платы, как правило, получают реальное воплощение в организациях с бюджетным финансированием либо организациях, относящихся к ключевым отраслям экономики и промышленности, в силу заключенных отраслевых и межотраслевых соглашений о социальном партнерстве. Однако большинство работодателей среднего и малого частного бизнеса избегают принятия локальных актов об индексации [3].

Складывающаяся в последнее время судебная практика, признающая право работника на индексацию заработной платы независимо от места работы, организационно-правовой формы и формы собственности организации работодателя, также не смогла существенным образом повлиять на реализацию прав работников в данной сфере (определение Судебной коллегии

по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.04.2019 № 89-КГ18-14).

С учетом этого государство фактически заменило процедуру индексации официальных доходов населения повышением уровня минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ).

Само понятие МРОТ и его содержание нередко становились объектом спора в литературе [4] и в судах разного уровня. Конституционный Суд РФ в постановлении от 11.04.2019 № 17-П пояснил, что оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, а также в выходные и нерабочие праздничные дни может быть в составе заработной платы в размере МРОТ. Нарушений гарантий трудовых прав в данном случае не происходит, так как соблюдается общее требование о соответствии заработной платы размеру МРОТ. Таким образом, в настоящее время МРОТ представляет собой минимально возможную заработную плату, включая все три ее составляющие: оклад, компенсационные и стимулирующие надбавки, выплаты.

Цель исследования

Целью исследования является всесторонний анализ изменений законодательства, связанных с расчетом прожиточного минимума и минимальной заработной платы, а также проблем повышения реального уровня содержания заработной платы.

В настоящее время МРОТ представляет собой минимально возможную заработную плату, включая все три ее составляющие: оклад, компенсационные и стимулирующие надбавки, выплаты.

Материалы и методы

Проблемы правовой охраны заработной платы, включая установление правил об индексации и минимального размера, неоднократно становились объектом исследований по трудовому праву и экономическим наукам [1–4]. Однако новые изменения в законодательстве, связанные с расчетом этих показателей, требуют своевременного анализа и оценки возможных последствий. В науке трудового права также имеется дефицит исследований по составу заработной платы, ее индексации и влиянию данных вопросов на соблюдение трудовых прав работников. Указанные выше обстоятельства свидетельствуют о необходимости дальнейшего правового исследования указанных понятий и показателей. Методологической основой настоящего исследования явились общенаучные методы исследования (анализ, синтез, дедукция, индукция, конкретизация), позволившие проанализировать федеральное трудовое законодательство и нормативные акты субъектов РФ. Ведущим методом исследования необходимо назвать диалектический, поскольку его применение позволило рассмотреть трудовое законодательство регионов в развитии, представить его взаимосвязь с федеральным законодательством, сделать вывод о том, что изменение способов расчета минимальной заработной платы должно приводить к повышению благосостояния работников во взаимосвязи с адекватным пониманием значения минимальных показателей. Наряду с общенаучными применялись частнонаучные методы исследования (формально-юридический, системный, сравнительно-правовой), благодаря которым были выявлены

наиболее эффективные направления совершенствования трудового законодательства, проведен сравнительный анализ законодательства различных субъектов РФ.

Результаты

В настоящее время прожиточный минимум в субъектах РФ определяется кратно величине федерального минимума. При расчете прожиточного минимума по субъектам РФ используются специальные региональные коэффициенты, размер которых утверждает Правительство РФ. Эти коэффициенты призваны корректировать стоимость прожиточного минимума либо в большую сторону (например, на северных территориях или в столичных регионах, где стоимость товаров выше), так и в сторону понижения в тех регионах, где стоимость жизненно необходимых товаров и услуг ниже.

Как отмечает Министерство труда и социальной защиты РФ, региональные коэффициенты для расчета прожиточного минимума по новой методике будут отражать разницу в ценообразовании между регионами России, а также отличия в природно-климатических условиях. В некоторых субъектах Федерации также сохранится возможность устанавливать дополнительные районные коэффициенты для учета социально-экономических и природно-климатических особенностей на отдельных местностях, расположенных в пределах одного региона.

Значения региональных минимумов для отдельных социально-демографических категорий также определяются по-новому. Региональный прожиточный минимум умножается на коэффициент:

В настоящее время прожиточный минимум в субъектах РФ определяется кратно величине федерального минимума.

0,97 — для детей до 15 лет; 1,09 — для трудоспособного населения (от 16 лет до пенсионного возраста); 0,86 — для пенсионеров и неработающих инвалидов. Федеральный и региональный минимумы рассчитываются исходя из медианного дохода. Так, ежегодная индексация прожиточного минимума обеспечивается ростом доходов россиян. При этом регионы могут не реже одного раза в пять лет изменять соотношение федерального минимума и медианного дохода.

Если регион не сможет из-за финансов увеличить значение регионального прожиточного минимума по новой методике сразу, то Министерство труда и социальной защиты РФ предоставляет возможность поэтапного увеличения минимума до 2025 г. Если соотношение федерального и регионального минимумов превышает коэффициент дифференциации, то регион может сохранить текущий минимум до улучшения своих финансовых возможностей.

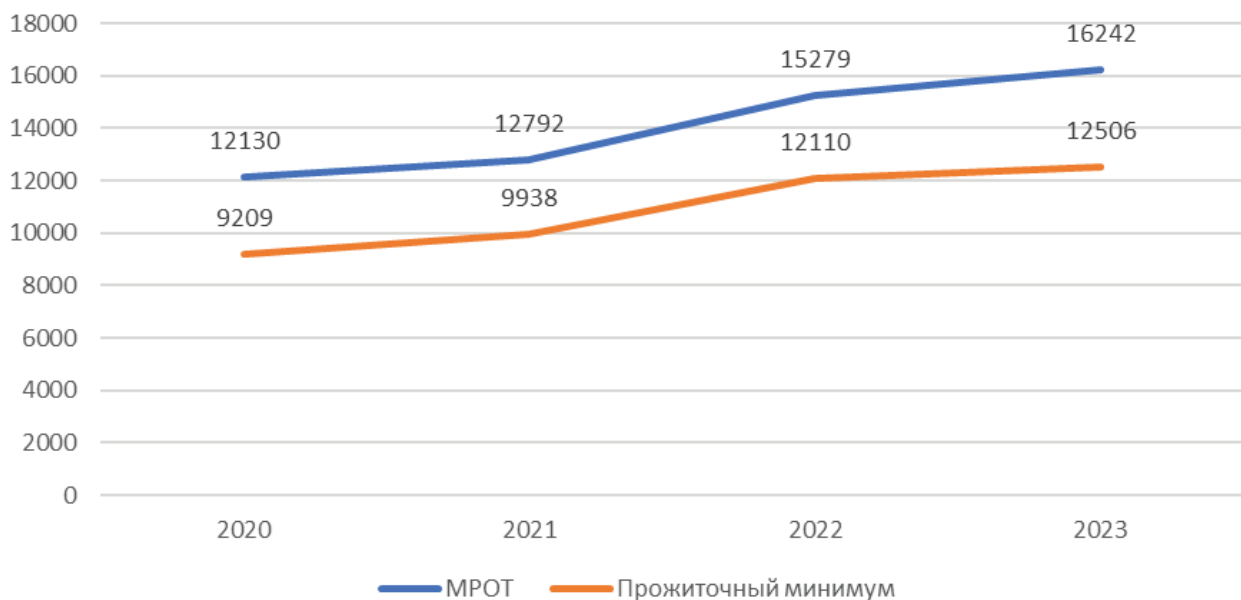
Правительство РФ установило прожиточный минимум на 2022 г. в размере 11 950 руб. в месяц. Однако в ноябре по предложению президента размер прожиточного минимума для населения увеличили до 12 654 руб.

С 1 января 2023 г. прожиточный минимум увеличен на 3,3 % и установлен в размере 14 375 руб., для трудоспособного населения — 15 669 руб.

С 2022 г. МРОТ установлен в размере 42 % от медианной заработной платы, такой же показатель сохранился на 2023 г. При этом он не может быть ниже прожиточного минимума и МРОТ за предыдущий год. На 2023 г. МРОТ составляет 16 242 руб. в месяц.

Следует отметить, что в 2023 г. Правительством РФ было принято решение об ускоренном повышении МРОТ в 2023 и 2024 гг., при котором величина медианной заработной платы временно учитываться не будет. Это связано с необходимостью учета темпов роста стоимости

С 1 января 2023 г. прожиточный минимум увеличен на 3,3 % и установлен в размере 14 375 руб., для трудоспособного населения — 15 669 руб.



МРОТ и уровень прожиточного минимума в Оренбургской области за 2020–2023 гг.

прожиточного минимума для трудоспособного населения. Однако механизм расчета с учетом медианной заработной платы остается в силе и планируется к использованию в дальнейшем.

Пример соотношения роста уровня прожиточного минимума и МРОТ по Оренбургской области представлен на рисунке.

При внесении изменений в законодательство регионы пошли по пути принятия поправок к действующим законам, по итогу которых из регионального законодательства было исключено понятие потребительской корзины, изменены понятия прожиточного минимума, малоимущих граждан и др.

В Законе Оренбургской области от 19.03.2001 № 176/251-II-ОЗ «О прожиточном минимуме в Оренбургской области» (в ред. от 31.03.2021) установлено, что величина прожиточного минимума на душу населения на очередной год устанавливается до 15 сентября текущего года Правительством Оренбургской области с учетом коэффициента региональной дифференциации, который рассчитывается как соотношение величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации и величины прожиточного минимума на душу населения в Оренбургской области в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Аналогичные положения есть в Законе Краснодарского края от 09.06.2010 № 1980-КЗ «О прожиточном минимуме и государственной социальной помощи в Краснодарском крае» (в ред. от 6 июля 2022 г.).

Однако в Оренбургской области и других регионах, получающих дотации и субвенции из федерального бюджета на 2021–2025 гг.,

установлен период постепенного повышения уровня прожиточного минимума, который был установлен в 2021 г. до величины прожиточного минимума, рассчитанного с учетом специальных региональных коэффициентов.

Например, перечень субъектов РФ, не являющихся в 2022 г. получателями дотаций на выравнивание бюджетной обеспеченности, утвержден приказом Минфина России от 11.11.2021 № 493. В 2022 г. в список вошли 23 субъекта РФ, ровно на 10 больше, чем в минувшем году — это Республика Татарстан, Красноярский и Пермский края, Белгородская, Вологодская, Иркутская, Калужская, Ленинградская, Липецкая, Московская, Мурманская, Нижегородская, Самарская, Сахалинская, Свердловская, Тульская, Тюменская и Ярославская области, города Москва и Санкт-Петербург, а также Ненецкий, Ханты-Мансийский (Югра) и Ямало-Ненецкий автономные округа. Многие территории из этого списка занимают ведущие позиции в рейтинге регионов по качеству жизни.

В законах данных субъектов РФ, как правило, переходного периода не предусмотрено. Остальные 62 субъекта РФ, соответственно, получают дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности в 2022 г. и устанавливают переходный период.

Обсуждение

Согласно изменениям, внесенным в Конституцию РФ в 2020 г., ст. 75 была дополнена положениями об уважительном отношении к труду, обеспечении защиты прав, а также о гарантиях минимального размера оплаты труда в размере не меньше прожиточного минимума трудоспособного населения.

Прожиточный минимум имеет большое значение для объективной оценки уровня жизни и размера социальных выплат.



Фактически эта норма перенесена из ст. 133 действующего Трудового кодекса РФ. До внесения поправок МРОТ упоминался только в ст. 7 Конституции РФ, действие которой сохранилось в настоящее время. Согласно данной статье, в России под правовой охраной находятся труд и здоровье людей, предусматривается МРОТ, гарантируется государственная материальная и социальная поддержка семьи и граждан, имеющих детей, а также инвалидов, лиц пенсионного возраста, развивается система социального обеспечения, создается разветвленная сеть социальных организаций, устанавливаются иные гарантии социальной защиты.

Однако ранее, в ст. 7 Конституции РФ, понятие «гарантированный МРОТ» не раскрывалось, и только в ТК РФ с 2001 г. появилась норма

о необходимости выравнивания МРОТ и величины прожиточного минимума. Данное соответствие было достигнуто в 2018 г., когда размер МРОТ был установлен на уровне прожиточного минимума.

Прожиточный минимум имеет большое значение для объективной оценки уровня жизни и размера социальных выплат [5]. На его основе разрабатывается и реализуется социальная политика в сфере выплаты стипендий, пособий, индексации пенсий и других выплат. Прожиточный минимум необходим для обоснования МРОТ, установленного на федеральном уровне, и минимального размера пенсии по старости, а также для формирования государственного бюджета [6].

По Федеральному закону от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Феде-

С 1 января 2021 г. прожиточный минимум начал рассчитываться по-новому, на основании медианной заработной платы.

рации» прожиточный минимум — это минимальная необходимая для обеспечения жизнедеятельности сумма доходов гражданина.

До 2020 г. прожиточный минимум рассчитывался как стоимостная оценка потребительской корзины, включающая также обязательные платежи и сборы. Потребительская корзина представляла собой минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для поддержания здоровья человека и обеспечения его полноценной жизнедеятельности.

Размер прожиточного минимума на душу населения по основным социально-демографическим группам на федеральном уровне и в субъектах Российской Федерации устанавливался ежеквартально с учетом стоимости потребительской корзины и информации Федеральной службы государственной статистики об уровне потребительских цен на продукты питания, иные товары и услуги, о расходах по обязательным коммунальным и другим платежам и сборам.

Таким образом, величина прожиточного минимума устанавливалась органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Это приводило к значительной разнице в способах определения прожиточного минимума и его размера, а также создавало возможности для удешевления стоимости потребительской корзины путем включения в нее товаров самой низкой ценовой категории и качества, что влекло за собой снижение размера социальных выплат.

Потребительская корзина рассчитывалась в России с 1992 г. и представляла собой «минимальный потребительский бюджет, исходя из

набора потребительских товаров и услуг, удовлетворяющих основные материальные и духовные потребности». В 1999 г. впервые был принят Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по РФ». Затем, в 2006 и 2012 гг., принимались поправки, последняя редакция закона действовала до конца 2020 г.

В 2021 г. Министерство труда и социальной защиты подготовило проект приказа об упразднении потребительской корзины. С 1 января 2021 г. прожиточный минимум начал рассчитываться по-новому, на основании медианной заработной платы. Вследствие этого необходимость на региональном уровне ежегодно определять потребительскую корзину отпала.

В настоящее время прожиточный минимум рассчитывается по новой методике на основании медианного среднедушевого дохода. Медианный среднедушевой доход — это показатель заработной платы, которую получает одинаковое количество работников в соотношении 50 % выше и 50 % ниже среднего уровня.

Медианная заработная плата является более точным показателем, чем средняя заработная плата в целом по стране. Для расчета средней заработной платы государственная служба статистики использует данные Федеральной налоговой службы РФ о заработной плате всех категорий работников, от самых низко- до высокооплачиваемых. Такой подход сильно искажает реальную картину, так как за счет самых высоких зарплат завышает средний заработок по стране [7]. При медианном определении заработка Росстат использует данные из отчетности работодателей о страховых взносах. Прожиточный минимум с 2021 г. устанавливается

в размере 44,2 % от медианного среднедушевого дохода.

Прожиточный минимум определяется в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения: для мужчин и женщин в трудоспособном возрасте, пенсионеров, детей от 0 до 6 лет и подростков от 7 до 15 лет. Закон вводит также такие понятия, как «малоимущие», и разрешает субъектам Российской Федерации выделять из бюджетов средства на их поддержку.

Прожиточный минимум в политике доходов и заработной платы используется на федеральном, местном (региональном) уровне, а также на уровне предприятий и организаций. Основными методами расчета являются статистический, нормативный, комбинированный (нормативно-статистический), субъективный и ресурсный.

Расчеты Всероссийского центра уровня жизни показывают существенные различия между регионами страны по величине прожиточного минимума. Являясь важнейшим нормативным показателем для определения величины социальных выплат и МРОТ, прожиточный минимум выступает основным инструментом гарантированного уровня социальной поддержки населения.

Выводы

Таким образом, с учетом поправок в Закон № 134-ФЗ расчет показателей прожиточного минимума по стране осуществляется следующим образом:

- не позже 1 июля Правительство РФ должно утвердить прожиточный минимум на следующий календарный год;
- для расчета прожиточного минимума применяется величина ме-

дианного среднедушевого дохода за предыдущий год;

- медианный среднедушевой доход рассчитывается ежегодно Правительством РФ на основании информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в России;

- соотношение показателя прожиточного минимума на душу населения в целом по РФ и величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год с 2021 г. устанавливается в размере 44,2 %;

- пересмотр соотношения прожиточного минимума и медианного дохода допускается не чаще 1 раза в 5 лет. Специальные соотношения предусмотрены для определения показателя прожиточного минимума на отдельные социально-демографические группы (трудоспособное население, дети, пенсионеры).

По поводу значения данных понятий в науке есть точка зрения, что по смыслу приведенных конституционных положений институт МРОТ по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который гарантируется работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума [8].

На определенном этапе развития России этому институту был придан более широкий смысл: минимальный размер оплаты труда использовался в различных отраслях законодательства в качестве критерия расчета социальных выплат, платежей по гражданско-правовым обязательствам, ставок налогов и сборов, государственных пошлин, штрафов и т. д., что было связано с необходимостью индексации размеров указанных

Соотношение показателя прожиточного минимума на душу населения в целом по РФ и величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год с 2021 г. устанавливается в размере 44,2 %.

платежей в условиях постоянного роста уровня инфляции.

В литературе отмечается, что было бы целесообразнее закрепить в Конституции РФ норму о том, что оклад не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения [9].

Следует признать тот факт, что прожиточный минимум действительно должен быть равен именно окладу [10]. Это вызвано тем, что минимальная заработная плата включает в себя помимо оклада иные составные элементы (компенсационные выплаты, надбавки стимулирующего характера, районные коэффициенты). Таким образом, если бы вместо понятия МРОТ в поправках было бы указано, что оклад работника должен быть равен прожиточному минимуму, то данное условие создавало для работников наиболее благоприятные условия труда, повышая реальный уровень жизни населения.

Библиографический список

1. Козина Е. Дисциплина выплаты заработной платы (по спорам о серой заработной плате) // Вопросы трудового права. — 2023. — № 4. — С. 15–22.

2. Chicchi, F. (2020). Beyond the "salary institution": on the "society of performance" and the platformisation of the employment relationship // Work Organisation, Labour & Globalisation. — 2020. — № 14 (1). — P. 15–31.

3. Junusbekov M., Ydyrys S., Munassipova M., Almukhambetova B., Zhetibayev Z. Salary Structure Optimization In Business Sector Organizations: A Case Study Of Kazakhstan // Academy of Entrepreneurship Journal. — 2020. — № 26 (2). — P. 1–7.

4. Raghda Emaad Abdul Ameer. Minimum Salary and Wage Controls // Journal of Juridical and Political Science. — 2022. — № 12. — P. 11–16.

5. Onishchyk A. The economic significance of the living minimum on the activities of small business subjects // Scientific opinion: Economics and Management. — 2022. — № 1. — P. 12–21.

6. Kelsey Lawrence. Can Salary Transparency Laws Close Wage Gaps? — California, Colorado, New York, Washington: SAGE Publications, 2023. — 116 p. ISBN: 9781071916858.

7. Jayady A., Priyo Subekti, Smyshlyayev A. V., Protasova O. N. Salary scale and the diversity of wage systems // Linguistics and Culture Review. — 2021. — № 5. — P. 293–302.

8. Чекмарев Г. Ф., Гатманюк Л. Г. Конституционный статус МРОТ (минимальный размер оплаты труда) как мера эволюции правосознания общества и государства // Научный форум: Юриспруденция, история, социология, политология и философия: Сборник статей по материалам VIII Международной заочной научно-практической конференции. Международный институт экономики и права. — 2017. — С. 84–89.

9. Лада А. Д. Право на достойную оплату труда в контексте послания Президента Российской Федерации // Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию — 2020 и его значение для развития Дальнего Востока России: Материалы круглого стола. Дальневосточный институт управления — филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (Хабаровск). — 2020. — С. 64–68.

10. Zoe Adams. "Wage", "Salary" and "Remuneration": A Genealogical Exploration of Juridical Terms and their Significance for the Employer's Power to Make Deductions from Wages // Industrial Law Journal. — 2019. — № 48 (1). — P. 34–65.

УДК 378.14

Совершенствование методики оценки неснижаемого запаса средств индивидуальной защиты для снижения класса (подкласса) условий труда работников

Improvement of the methodology for assessing the irreducible stock of personal protective equipment to reduce the class (subclass) of working conditions of employees

Сенченко Владимир Александрович,
главный специалист по охране труда, Волгоградский филиал ПАО «Ростелеком» Российская Федерация, г. Волгоград
E-mail: Vladimir.Senchenko1973@gmail.com

Каверзнева Татьяна

Тимофеевна,
канд. техн. наук, доцент, доцент Высшей школы техносферной безопасности,

Методика снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты предусматривает снижение класса (подкласса) условий труда в отношении вредного производственного фактора, для защиты от которого применяется оцениваемый СИЗ. Показатель, оценивающий наличие неснижаемого запаса СИЗ, является одним из ключевых при принятии решения о снижении класса (подкласса) условий труда и, соответственно, изменения льгот и компенсаций по результатам специальной оценки условий труда для работника. Однако методика в своем составе не приводит никаких количественных методов и критериев оценки этого показателя. Методика не подразумевает оценку антропологических параметров работников при комплексной оценке эффективности средств индивидуальной защиты. В настоящей статье предлагается количественный метод оценки наличия неснижаемого запаса СИЗ на примере защитной обуви исходя из антропологических параметров работников.

Ключевые слова: средства индивидуальной защиты, средства защиты ног, анализ данных, спецобувь, оценка эффективности СИЗ.

The method of reducing the class (subclass) of working conditions when used by employees employed in workplaces with harmful working conditions, effective personal protective equipment provides for a decrease in the class (subclass) of working conditions in relation to the harmful production factor, for protection against which the estimated PPE is used. An indicator assessing the presence of an irreducible stock of PPE is one of the key when deciding to reduce the class (subclass) of working conditions and, accordingly, change in benefits and compensation based on the results of a special assessment of working conditions for an employee. However, the Methodology in its composition does not provide any quantitative methods and criteria for assessing this

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Российская Федерация, г. Санкт-Петербург
E-mail: kaverztt@mail.ru

Пушенко Сергей Леонардович,

д-р техн. наук, профессор, заведующий кафедрой производственной безопасности, ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет» (ДГТУ), Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону
E-mail: slpushenko@yandex.ru

Стасева Елена Владимировна,

канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры производственной безопасности, Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону
E-mail: elena_staseva@mail.ru

indicator. The methodology does not imply an assessment of the anthropological parameters of employees in a comprehensive assessment of the effectiveness of personal protective equipment. This article proposes a quantitative method for assessing the presence of an irreducible stock of PPE on the example of protective shoes based on the anthropological parameters of employees.

Keywords: personal protective equipment, foot protection equipment, data analysis, special shoes, PPE effectiveness assessment.

Введение

Средства индивидуальной защиты (далее СИЗ) — это средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель обязан обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, и контроль за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты. А работник обязан использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Если по результатам специальной оценки условий труда установлены вредные условия труда, то в соответствии с действующим трудовым законодательством работнику устанавливаются льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда. Тем самым работодатель несет дополнительные затраты на фонд оплаты труда, а также социальные отчисления во внебюджетные фонды за условия труда.

Однако приказом Минтруда России от 05.12.2014 № 976н утверждена Методика снижения класса (подклас-

са) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты (далее — Методика № 976н). При соблюдении на предприятии ряда условий, в том числе при комплексной оценке эффективности СИЗ, предприятие может снизить класс условий труда на одну или две ступени. А при снижении класса условий труда улучшается защищенность персонала посредством выдачи эффективных СИЗ от вредных и опасных производственных факторов и уменьшается финансовая нагрузка предприятия на оплату льгот и компенсаций за вредные условия труда.

В соответствии с Методикой № 976н снижение класса (подкласса) условий труда при применении эффективных СИЗ осуществляется в ходе проведения специальной оценки условий труда путем последовательной реализации ряда процедур: оценки эффективности выбора СИЗ, оценки эффективности применения СИЗ и комплексной оценки эффективности применения СИЗ. Процедура оценки эффективности применения СИЗ установлена в разделе VI Методики № 976н. Процедура оценки эффективности применения СИЗ реализуется путем определения следующих показателей:

1) оценивающего соответствие времени использования СИЗ сроку гарантированного сохранения защитных свойств СИЗ при соответствующем хранении и уходе,

указанному в эксплуатационной документации СИЗ или иных документах производителя, и записям в личной карточке учета выдачи СИЗ работнику (показатель — Пв);

2) оценивающего наличие своевременного проведения проверки исправности (испытания) СИЗ согласно нормативным документам, а также рекомендациям производителей СИЗ (показатель — Пи);

3) оценивающего наличие неснижаемого запаса СИЗ, достаточного для обеспечения работников, занятых во вредных условиях труда, в течение не менее одного месяца, мест хранения, ремонта, восстановления защитных свойств, дегазации, дезактивации и дезинфекции СИЗ либо гражданско-правового договора на оказание соответствующих услуг (показатель — Пнз);

4) оценивающего проведение инструктажа работников о правилах применения СИЗ на рабочих местах с учетом особенностей технологических процессов, о простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организации тренировки по их применению (показатель — По);

5) оценивающего наличие выявленных профессиональных заболеваний у работников, связанных с неправильным применением или неприменением СИЗ на конкретном рабочем месте (показатель — Ппз).

В настоящей статье мы остановимся на показателе, оценивающим наличие неснижаемого запаса СИЗ, достаточного для обеспечения работников, занятых во вредных условиях труда, в течение не менее одного месяца (Ппз).

Показатель Ппз определяется на основе оценки наличия неснижаемого запаса СИЗ, достаточного для обеспечения работников, за-

нятых во вредных условиях труда, в течение не менее одного месяца, мест хранения, ремонта, восстановления защитных свойств, дегазации, дезактивации и дезинфекции СИЗ либо гражданско-правового договора на оказание соответствующих услуг. Оценка показателя признается положительной, если имеются указанные неснижаемый запас СИЗ, места хранения, ремонта, восстановления защитных свойств, дегазации, дезактивации и дезинфекции СИЗ либо гражданско-правовой договор на оказание соответствующих услуг. В противном случае оценка показателя признается отрицательной.

Комплексная оценка эффективности СИЗ проводится на основе балльной оценки каждого из показателей эффективности выбора СИЗ и показателей применения СИЗ (Пв, Пи, Пнз, По, Ппз) с учетом их удельных весов.

Показатель Ппз входит в показатель эффективности применения СИЗ и имеет удельный вес в общем показателе комплексной оценки эффективности СИЗ — 0,20.

Снижение класса (подкласса) условий труда осуществляется в отношении вредного производственного фактора, для защиты от которого применяется оцениваемый СИЗ, и допускается на одну степень при соблюдении ряда параметров, указанных в п. 44 Методики № 976н, в том числе значение комплексной оценки эффективности СИЗ больше или равно 0,9 балла.

Следовательно, показатель, оценивающий наличие неснижаемого запаса СИЗ при удельном весе в общем показателе 0,20, является одним из ключевых при принятии решения о снижении класса (подкласса) условий труда и, соответственно, изменения льгот и компенсаций по результатам специальной оценки ус-

Работник обязан использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

ловий труда для работника. Однако Методика № 976н в своем составе не приводит никаких количественных методов и критериев оценки этого показателя. Таким образом, один из ключевых показателей может оцениваться экспертом субъективно.

Постановка задачи

Методика № 976н предусматривает снижение класса (подкласса) условий труда в отношении вредного производственного фактора, для защиты от которого применяется оцениваемый СИЗ. Показатель, оценивающий наличие неснижаемого запаса СИЗ, входит в комплексную оценку эффективности СИЗ с удельным весом в общем показателе 0,20. Этот показатель является одним из ключевых при принятии решения о снижении класса (подкласса) условий труда и, соответственно, изменения льгот и компенсаций по результатам специальной оценки условий труда для работника. Однако Методика № 976н в своем составе не приводит никаких количественных методов и критериев оценки этого показателя.

СИЗ, помимо защитных свойств, характеризуется антропометрическими свойствами человека [1–5], а именно: размером, ростом, полнотой и др. Методика не предполагает количественной оценки неснижаемого запаса СИЗ исходя из антропологических параметров работников. Методика не подразумевает оценку антропологических параметров работников. А это, с нашей точки зрения, в оценке неснижаемого запаса СИЗ является существенным моментом, так как работник не может надеть специальную обувь или защитный костюм любого имеющегося размера. Например, наличие на складе спецобуви с защитными свойствами одного размера никак

не подойдет работнику с другим размером. Поэтому, если на складе имеется определенное количество СИЗ одного размера, оценивать положительно показатель, показывающий наличие неснижаемого запаса СИЗ, нельзя, так как размерный ряд на складе должен быть на всех работников.

Основная часть

Data driven — подход к управлению, главный постулат которого: решения нужно принимать, опираясь на анализ цифр, а не на интуицию и личный опыт. Основная практическая цель профессиональной деятельности в науке о данных — обнаружение закономерностей в данных, извлечение знаний из них в обобщенной форме [6].

В оборотно-сальдовой ведомости ТМЦ по складу Волгоградского филиала ПАО «РТК» имеются данные о размерном ряде и количестве выданных СИЗ по филиалу. Эти данные можно представить в разном виде: по подразделениям, МОЛ, размеру и т. д.

В таблице 1 приведены данные о выданных в Волгоградском филиале ПАО «РТК» ботинках зимних (мужских, женских, универсальных) за три года (2019–2021 гг.). В таблице 2 указаны данные о выданных в филиале ботинках и полуботинках (мужских, женских, универсальных) за три года (2019–2021 г.). Данные представлены по размеру и годам. В правой части таблицы 1 и 2 проведен расчет выданной обуви в процентном содержании конкретного размерного ряда от общего количества пар обуви [6–9].

На рисунках 1 и 2 визуально представлены (в форме объемной гистограммы) данные о выданной обуви в Волгоградском филиале по годам.

Методика не предполагает количественной оценки неснижаемого запаса СИЗ исходя из антропологических параметров работников.

Таблица 1

Данные о выданных в Волгоградском филиале ПАО «РТК» ботинках зимних (мужских, женских, универсальных) за три года (2019–2021 гг.)

Размер	Выданное со склада количество, шт.			Процент от общего количества штук		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
38	0	0	3	0	0	0,77319588
39	1	11	13	0,126582	1,3064133	3,35051546
40	5	29	12	0,632911	3,44418052	3,09278351
41	24	93	17	3,037975	11,0451306	4,3814433
42	170	173	102	21,51899	20,5463183	26,2886598
43	247	255	123	31,26582	30,2850356	31,7010309
44	179	112	41	22,65823	13,3016627	10,5670103
45	92	111	61	11,64557	13,1828979	15,7216495
46	48	27	11	6,075949	3,20665083	2,83505155
47	24	29	8	3,037975	3,44418052	2,06185567
48	0	2	0	0	0,23752969	0
ИТОГО	790	842	388	100	100	100

Таблица 2

Данные о выданных в Волгоградском филиале ПАО «РТК» ботинках и полуботинках (мужских, женских, универсальных) за три года (2019–2021 гг.)

Размер	Выданное со склада количество, шт.			Процент от общего количества штук		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
37	0	0	2	0	0	0,243309
38	0	2	8	0	0,156128	0,973236
39	4	9	16	0,795229	0,7025761	1,946472
40	9	40	15	1,789264	3,1225605	1,824818
41	45	89	102	8,946322	6,9476971	12,40876
42	166	242	233	33,00199	18,891491	28,3455
43	179	338	229	35,58648	26,385636	27,85888
44	55	280	125	10,93439	21,857923	15,20681
45	35	227	70	6,95825	17,720531	8,515815
46	10	56	32	1,988072	4,3715847	3,892944
47	1	9	7	0,198807	0,7025761	0,851582
48	0	0	2	0	0	0,243309
ИТОГО	503	1 281	822	100	100	100

Data driven — подход к управлению, главный постулат которого: решения нужно принимать, опираясь на анализ цифр, а не на интуицию и личный опыт.

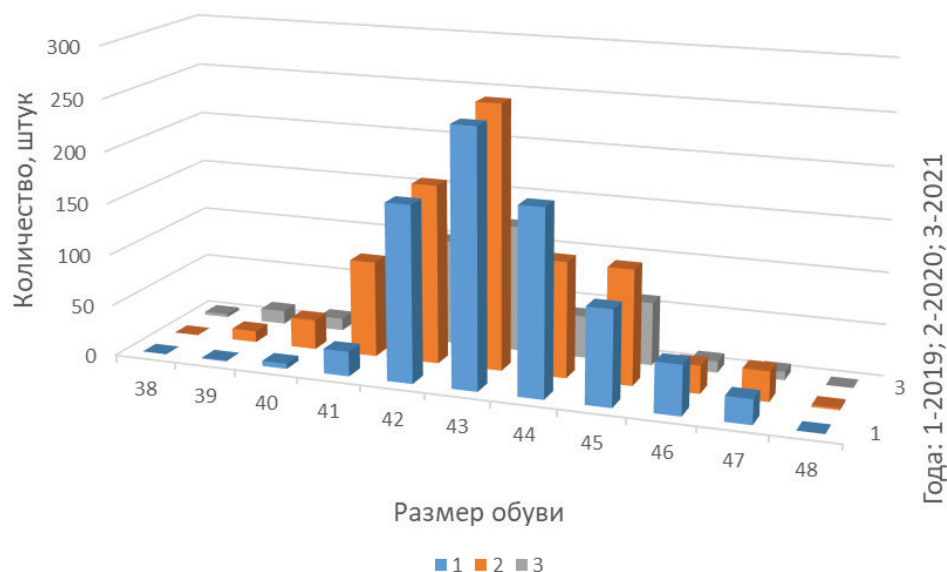


Рис. 1. Распределение выданной работникам Волгоградского филиала ПАО «РТК» специальной обуви: ботинки зимние (мужские, женские, универсальные) за 2019–2021 гг.

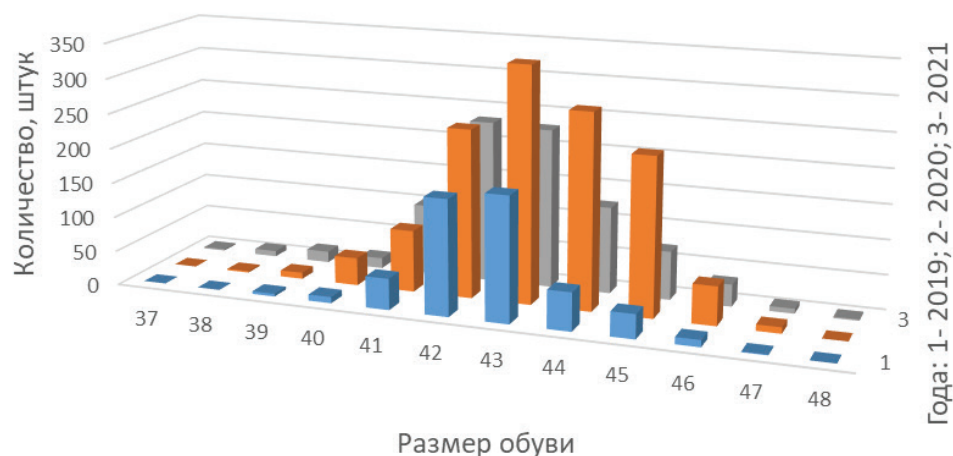


Рис. 2. Распределение выданной работникам Волгоградского филиала ПАО «РТК» специальной обуви: ботинки и полуботинки летние (мужские, женские, универсальные) за 2019–2021гг.

Аналитическая часть

Основные закономерности в изменении размеров стоп установлены Ю.П. Зыбиным [10].

Распределение стоп по длине или другим размерным признакам выражают кривую нормального распределения, которая имеет характерную колоколообразную форму (рис. 3).

Однако форма и размеры стоп определяются полом, возрастом, а

также зависят от расы людей, климатических и географических условий их жизни. Показатели среднеквадратичного отклонения характеризуют, в какой мере стопы различной длины приближаются к стопе средней длины M . Из статистики известно, что при нормальном распределении признака размеры обмеренных стоп находятся в интервале $M \pm 2\sigma$ в 95,5%, а в интервале $M \pm 3\sigma$ — в 99,7% случаев [11–14].

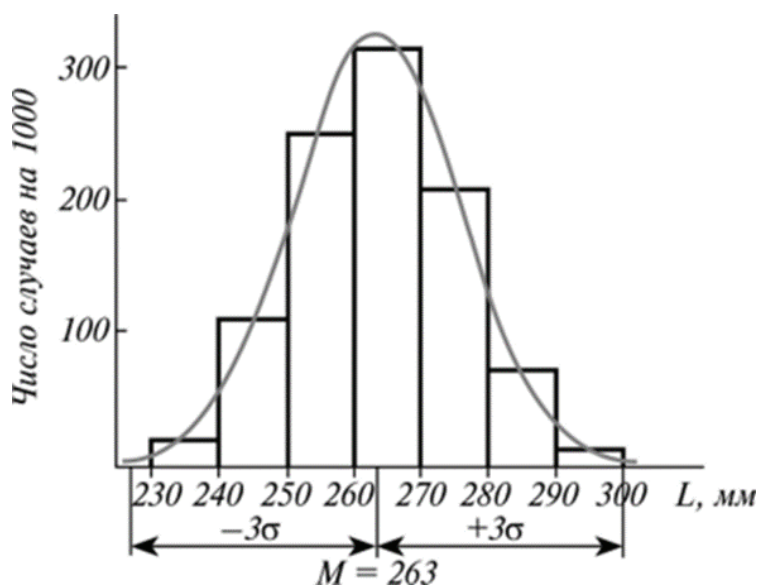


Рис. 3. Кривая нормального распределения стоп по длине

Анализ имеющихся данных таблиц 1 и 2 и рисунков 1 и 2 показывает нам, что на долю выданной обуви приходится около 90 % основных размеров: 41, 42, 43, 44, 45. Эта зависимость прослеживается по летней и зимней обуви по всем трем годам.

Таким образом, можно сделать вывод, что размер обуви Волгоградского филиала ПАО «РТК» подчиняется нормальному распределению данных (установленному ранее), а средним размером обуви в филиале является 43-й.

Средства индивидуальной защиты — это наиболее эффективная защита при работе с вредными и опасными производственными факторами, когда другие средства не применимы.

Таблица 3

Статистические данные о выданных ботинках и полуботинках (мужских, женских, универсальных) Волгоградского филиала ПАО «РТК»

Размер	Выданное со склада количество, штук			Среднее количество, шт. в год	Среднее количество, шт. в месяц	Минимальное количество обуви для установления положительного коэффициента Пнз, шт.
	2019	2020	2021			
37	0	0	2	0,67	0,06	0
38	0	2	8	3,33	0,28	0
39	4	9	16	9,67	0,81	0
40	9	40	15	21,33	1,78	1
41	45	89	102	78,67	6,56	6
42	166	242	233	213,67	17,81	17
43	179	338	229	248,67	20,72	20
44	55	280	125	153,33	12,78	12
45	35	227	70	110,67	9,22	9
46	10	56	32	32,67	2,72	2
47	1	9	7	5,67	0,47	0
48	0	0	2	0,67	0,06	0
ИТОГО	503	1 281	822	868,67	72,39	72

Таким образом, исходя из нормального распределения и определения среднего размера обуви по предприятию, можно сделать вывод о необходимом количестве и размерном ряду неснижаемого запаса обуви в течение не менее одного месяца и оценить коэффициент Пнз.

Имеющиеся статистические данные о выданных ботинках и полуботинках (мужских, женских, универсальных) Волгоградского филиала ПАО «РТК» мы свели в таблицу 3 и определили минимальное количество обуви для установления положительного коэффициента Пнз — неснижаемого запаса обуви в течение не менее одного месяца. По этим показателям можно определить количественные данные необходимой обуви на складе.

Выводы:

1. Методика № 976н предусматривает снижение класса (подкласса) условий труда в отношении вредного производственного фактора, для защиты от которого применяется оцениваемый СИЗ. Однако Методика № 976н в своем составе не приводит никаких количественных методов и критериев оценки одного из ключевых показателей, оценивающего наличие неснижаемого запаса СИЗ, — Пнз.

2. Методика № 976н не подразумевает оценку антропологических параметров работников при комплексной оценке эффективности СИЗ, а в деле обеспечения СИЗ этот показатель является одним из ключевых.

3. В настоящей статье предложен количественный метод оценки наличия неснижаемого запаса СИЗ на примере защитной обуви (летней) исходя из антропологических параметров работников.

Заключение

Средства индивидуальной защиты — это наиболее эффективная защита при работе с вредными и опасными производственными факторами, когда другие средства неприменимы.

Методика № 976н позволяет снижать класс (подкласс) условий труда при применении эффективных СИЗ в ходе проведения специальной оценки условий труда путем последовательной реализации ряда процедур, в том числе оценки эффективности применения СИЗ. Это экономический механизм, который направлен на стимулирование работодателей создавать на предприятии эффективную систему по обеспечению и применению СИЗ, что в конечном итоге повышает безопасность труда на предприятии. Однако показатель, оценивающий наличие неснижаемого запаса СИЗ, который входит в комплексную оценку эффективности СИЗ, не имеет количественных критериев оценки, следовательно позволяет эксперту субъективно оценивать данный показатель. Поэтому в настоящей статье предложена количественная методика оценки наличия неснижаемого запаса СИЗ, которую можно использовать при оценке этого показателя.

Библиографический список

1. Как подобрать спецобувь по размеру // Компания «Модерам» [Электронный ресурс]. — URL: <https://moderam.ru/poleznaya-informatsiya-razdel/poleznaya-informatsiya/kak-podobrat-spetsobuv-ro-razmeru.html>. (дата обращения: 15.01.2023).

2. Аверкиев В. Б., Коноваленко А. П., Лучков В. К. Прибор для определения размера обуви // Авторское свидетельство № 631140 А1 СССР, МПК А43D 1/06.

№ 2455787: заявл. 23.02.1977: опубл. 05.11.1978. EDN ESQWHU.

3. *Ермакова Е. О.* Автоматизированный подбор обуви / Е. О. Ермакова, С. Ю. Киселев, А. Ю. Лукач // *Инновационные технологии в текстильной и легкой промышленности: Материалы Международной научно-технической конференции, Витебск, 13–14 ноября 2019 г.* — Витебск: Витебский государственный технологический университет, 2019. — С. 148–149. EDN BGQNCQ.

4. *Киселев С. Ю.* Методика виртуального подбора обуви по данным 3D-сканирования стоп / С. Ю. Киселев, Л. В. Белякова, Е. О. Ермакова // *Эрго-дизайн как инновационная технология проектирования изделий и предметно-пространственной среды: инклюзивный аспект: Сборник научных трудов.* — М.: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», 2019. — С. 115–121. EDN FIWKNV.

5. Алгоритм виртуальной примерки обуви / С. Ю. Киселев, А. В. Белякова, Е. О. Ермакова и др. // *Научно-технический вестник Поволжья.* — 2018. — № 12. — С. 149–152. EDN YTOMZV.

6. Оптимизация процесса планирования потребности в средствах индивидуальной защиты работающих на основе модели данных размерного ряда сотрудников / В. А. Сенченко, Т. Т. Каверзнева, А. Г. Фетисов и др. — 2023. — № 2. — С. 92–99. EDN GSGAGG.

7. Technical safety measures when performing works at heights on the stairs / V. A. Senchenko, S. L. Pushenko, E. V. Staseva, M. V. Kvitkina // *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering: Theory and Practice of Innovative Development (CATPID-2020)*, Nalchik, 26–30 сентября 2020 г. —

Nalchik: Institute of Physics Publishing, 2020. — P. 052042. DOI 10.1088/1757-899X/913/5/052042. EDN QLDBWR.

9. *Стасева Е. В., Пушенко С. Л., Сенченко В. А.* Новые подходы в организации обучения и проверки знаний требований безопасности и охраны труда // *Кадровик.* — 2020. — № 7. — С. 107–112.

10. Конструирование изделий из кожи / Ю. П. Зыбин и др. — М.: Легкая и пищевая промышленность, 1982. — 264 с.

11. *Конарева Ю. С.* Возможные причины несоответствия размеров обуви параметрам стоп / Ю. С. Конарева, В. В. Костылева, К. С. Кочетков // *Сборник научных статей и воспоминаний «Памяти В. А. Фукина посвящается».* — М.: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский государственный университет дизайна и технологии», 2014. — С. 111–117. EDN TQZRFH.

12. *Яковлева Н. В.* Исследование соотношения формы и размеров стопы и внутренней формы обуви / Н. В. Яковлева, Е. Р. Шотовская // *Известия высших учебных заведений. Технология легкой промышленности.* — 2018. — Т. 42. — № 4. — С. 98–102. EDN RUXUMK.

13. *Синева О. В., Конарева Ю. С., Карасева А. И.* К вопросу о факторах, влияющих на выбор обуви // *Инновационные технологии в текстильной и легкой промышленности: Материалы Международной научно-технической конференции.* — 2019. — С. 189–191.

14. Антропометрические исследования по определению параметров среднетипичной стопы для проектирования внутренней формы обуви для катания на роликовых коньках / Т. А. Смирнова, Ю. С. Бутько, С. Ю. Киселев, Н. В. Княгичева // *Научно-технический вестник Поволжья.* — 2015. — № 5. — С. 275–277. EDN UNKB JL.

УДК 65.016.8

Как компаниям найти способы повысить посещаемость вебинаров при обучении персонала компании: продуктовый подход

How companies can find ways to increase webinar attendance when training company staff: a product approach

Канарейко Диана Александровна,

преподаватель
кафедры
менеджмента
и бизнеса,
Сургутский
государственный
университет,
г. Сургут
E-mail: kanareiko_da@surgu.ru

Знания сегодня меняются настолько быстро, что могут устареть еще до окончания срока обучения, — важна актуализация. Продуктовый подход помогает вовремя обновить содержание программы при обучении сотрудников, а также экспериментально проверить гипотезы по повышению эффективности ее элементов. В этой связи автором представлен кейс-анализ в поисках ответов на вопрос, как компаниям найти способы повысить посещаемость вебинаров персоналом компании. Практическая значимость исследования заключается в том, что, используя продуктовый подход, можно найти баланс между двумя сферами интересов: бизнес-целями и образовательной ценностью обучающего решения.

Ключевые слова: корпоративное обучение, персонал компании, продуктовый подход, кейсы, эффективность образовательной программы.

Knowledge today changes so quickly that it can become outdated even before the end of the term of study — updating is important. The product approach helps to update the content of the program in time when training employees, as well as experimentally test hypotheses to improve the effectiveness of its elements. In this regard, the author presents a case analysis in search of answers to the following questions how companies can find ways to increase the attendance of webinar company personnel. The practical significance of the study lies in the fact that, using a product approach, one can find a balance between two areas of interest: business goals and the educational value of the educational solution.

Keywords: corporate training, company personnel, product approach, cases, effectiveness of the educational program.

Введение

Продуктовый подход помогает вовремя обновить содержание программы при обучении персонала компании, а также экспери-

ментально проверить гипотезы по повышению эффективности ее элементов.

Продуктовый подход — неотъемлемая часть разработки образо-

вательного курса при обучении персонала компании, который включает три этапа работы [1–3]:

1. Исследование, в ходе которого происходит подготовка к запуску. На этом этапе необходимо провести глубинные интервью с экспертами рынка, HR-менеджерами, определить целевую аудиторию, работать по фреймворку JTBD. Далее необходимо проектировать программу на верхнем уровне, тестировать спрос и принимать решение о запуске или незапуске.

2. «Сетап», или запуск и создание курса. Запуск касается технической подготовки — размещения курса на образовательной платформе, обеспечения доступа сотрудникам компании. Параллельно с запуском необходимо детально проектиро-

вать программу, собирать команды, готовить контент. Процесс работы над контентом может занять от месяца до года в зависимости от продолжительности курса и количества человек в команде.

3. Рефакторинг, или доработка курса. Это самый продолжительный этап, который начинается с запуском первого потока.

В данном исследовании даются ответы на следующие вопросы:

- на какие этапы делится продуктовый цикл;
- чем важен этап рефактинга;
- как при помощи исследований и других продуктовых инструментов повысить посещаемость вебинаров и актуализировать обучение под запросы рынка труда.

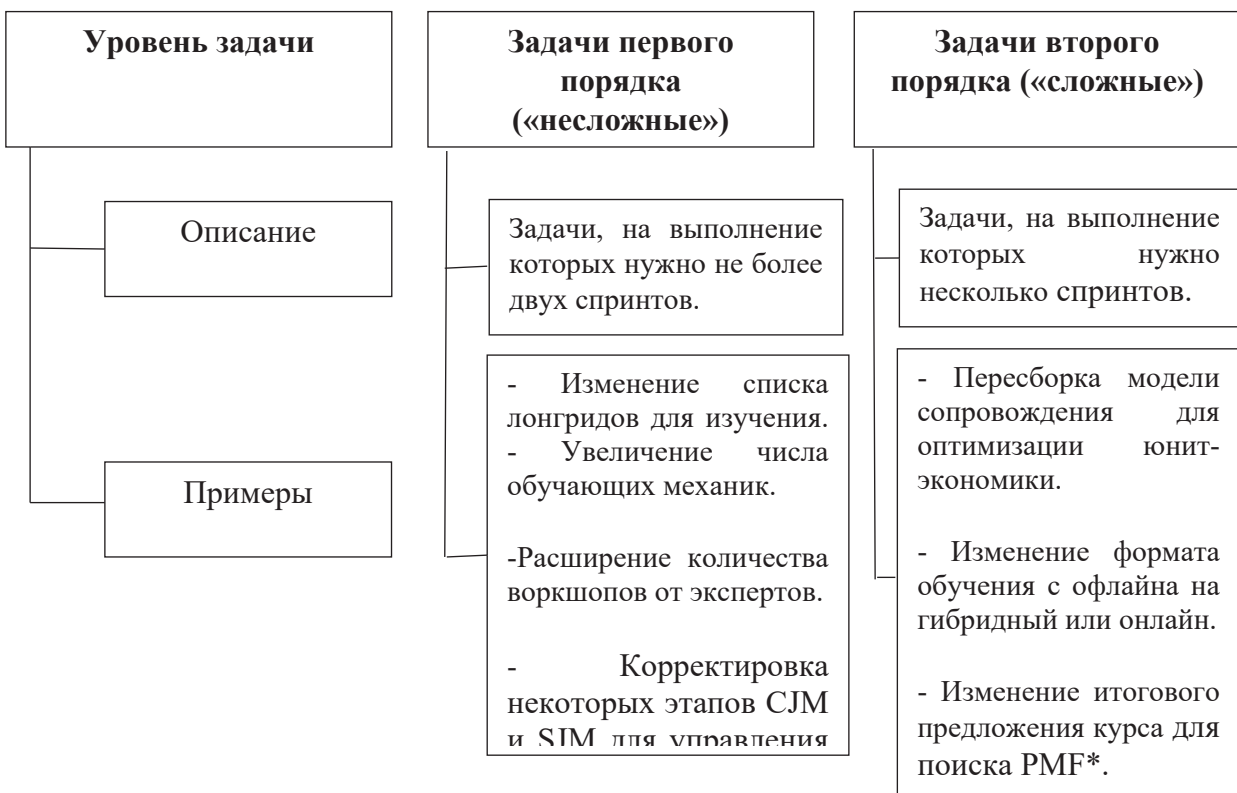


Рис. 1. Задачи образовательного курса [4, 5]

* PMF (Product-Market Fit) — это степень соответствия продукта потребностям и интересам потенциальных покупателей.

Методология исследования

Чем важен этап рефакторинга?

Сегодня невозможно создать образовательный контент, который останется актуальным через десять лет: мир слишком быстро меняется. Поэтому рефакторинг — самый обширный и комплексный этап разработки. В него входят задачи разного уровня сложности (рис. 1).

Изменения принимаются для достижения больших общих целей:

- Увеличить количество новых слушателей и удержать текущих.
- Улучшить образовательный продукт и опыт на основе количественных и качественных данных.
- Оптимизировать расходы на содержание продукта (например, облегчить работу команды сопровождения).
- Оказать обучающимся карьерную поддержку.

Решая эти задачи, целесообразно руководствоваться продуктовыми циклами. Один из самых известных и проверенных алгоритмов — HADI-цикл [6]. С его помощью через проверку гипотез конкретным действием формируются данные, делаются выводы и затем принимаются решения.

Задачами рефакторинга занимаются менеджер по продукту (LX Manager, Learning Experience Manager, менеджер по созданию обучающего опыта) и методолог (LX Designer, Learning Experience Designer, разработчик обучающего опыта) [7, 8].

Цель продуктового менеджера — повысить эффективность решения задачи для слушателей.

Цель методолога — помочь предметно решить конкретную задачу. Например, по-особенному упаковать контент курса, подумать вместе над форматом подачи материала, понять, соответствует ли сложность лонгри-

да заявленной на лендинге информации. Одним словом, методист создает ценность на каждом этапе SJM.

Для оценки сложности задачи целесообразно использовать систему оценки RICE [9, 10]:

- Reach, охват: на какое количество слушателей повлияет решение задачи.
- Impact, влияние: приблизит ли нас решение задачи к итоговым целям.
- Confidence, достоверность: насколько мы уверены в том, что решение задачи приведет нас к цели.
- Effort, усилия: сколько ресурсов требуется на решение.

Проиллюстрируем двумя кейсами многогранность рефакторинга и разнообразие входящих в него задач.

Кейс № 1. Как найти способы повысить посещаемость вебинаров.

Проблема. Одна из основных ценностей курсов — команда сопровождения. Куратор, наставники и ревьюер помогают слушателям освоить профессию онлайн. На курсе «Графический дизайнер» зафиксирована низкая посещаемость вебинаров и воркшопов. Одна из ценностей вебинаров — живое общение с наставником и сотрудниками. Однако не всем удается посещать вебинары в назначенное время — многие смотрят их в записи, ценность стирается. Целесообразно сразу отказаться от идеи вводить процент обязательного посещения, потому что это вызовет только негатив и ухудшит метрику NPS.

Поиск решения.

Был проведен опрос обучающихся случайно выбранного потока, как часто они приходят на вебинары.

На рисунке 2 показано, как разделились ответы.

Чтобы получить качественные комментарии, мы провели интервью со слушателями потока и обнару-

Сегодня невозможно создать образовательный контент, который останется актуальным через десять лет: мир слишком быстро меняется.

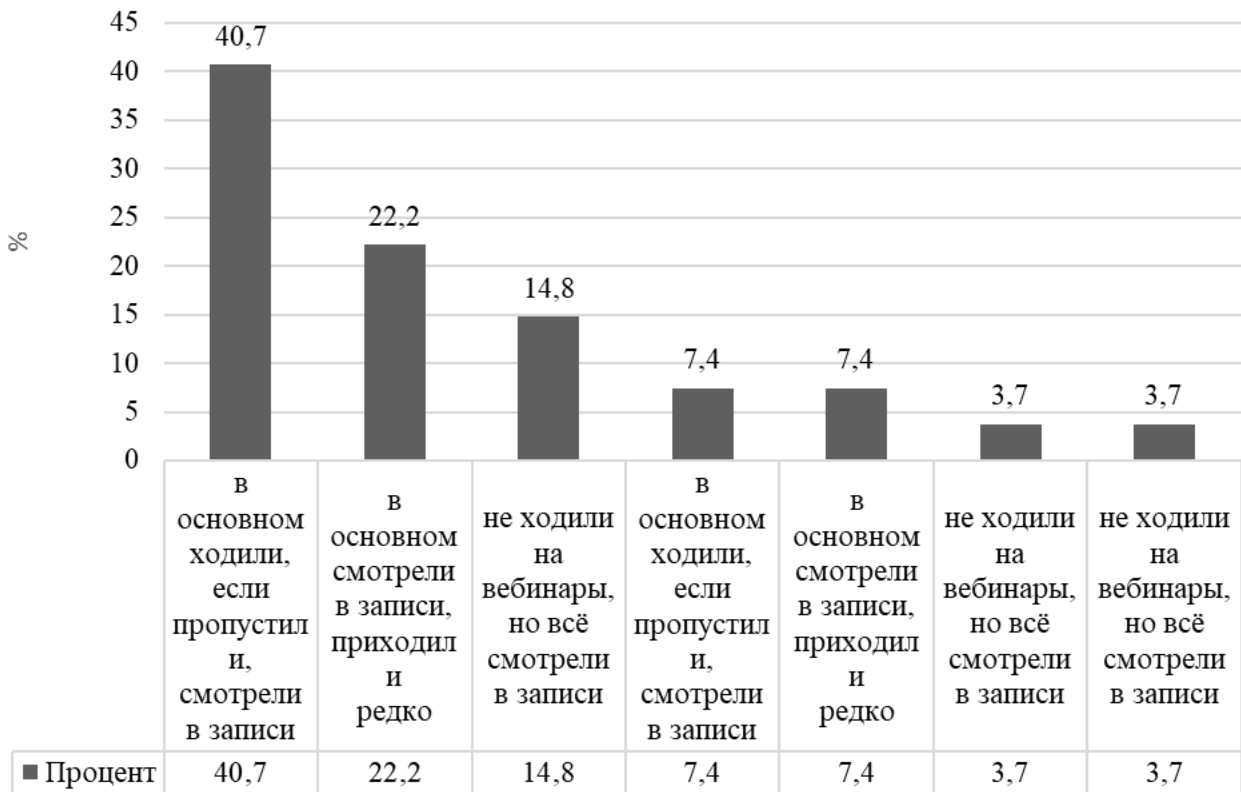


Рис. 2. Результаты опроса сотрудников, как часто они приходят на вебинары

жили две конфликтующие группы запросов:

1. «Хочу без воды смотреть, как опытный дизайнер владеет инструментом и пошагово выполняет задачи».

2. «Хочу лично задавать вопросы наставнику».

Слушатели, предпочитающие записи, отметили, что технические вебинары на 1,5 часа не очень информативны в записи, хотелось бы их сократить и «подсушить».

Эксперимент.

Мы решили протестировать новый формат проведения вебинаров, а затем собрать у обучающихся обратную связь: какой формат для них в итоге оказался более подходящим. Придумали комбинированный формат:

1. Часть вебинаров давали только в записи (работа с инструментами, выполнение задач по алгоритму).

2. Другую часть оставили в формате живых вебинаров с наставником в формате консультаций (для тех, кому важно задать вопрос, получить совет или обратную связь на наработки). Живые вебинары решили проводить на выходных, чтобы слушателям было удобно к ним подключаться.

Результаты: 74 % участников опроса проголосовали за обновленный комбинированный формат и оставили положительную обратную связь.

Также удалось на несколько процентов повысить посещаемость вебинаров.

Основные принципы обучения персонала компании:

- **Понятная и наглядная теория с бессрочным доступом.** Нет длинных видеолекций: основная информация и практические задания представлены в интерактивном

учебнике. Изучать его можно в любое удобное слушателю время.

• **Практикоориентированность и реальные бизнес-кейсы.** В конце каждого блока слушатель сдает проект, чтобы закрепить пройденное и получить обратную связь от эксперта. Также у слушателя есть задачи в Figma с упражнениями, которые помогают дополнительно тренироваться, набивать руку и развивать «насмотренность».

• **Обратная связь от практикующих экспертов.** Опытные графические дизайнеры подробно разбирают проекты слушателей и отмечают все плюсы и минусы. Этот формат и был обновлен в ходе рефакторинга, представленного в кейсе.

Выводы

Зачем команде обучения применять продуктовый подход?

Во-первых, это увеличивает пропускную способность команды: можно успеть выпустить больше решений за меньший срок.

Во-вторых, в конечном продукте минимизируется число дефектов, потому что качество проверяется в конце каждого спринта.

Организуя продуктовую команду, важно найти баланс между двумя сферами интересов: бизнес-целями и образовательной ценностью обучающего решения. Эти зоны ответственности удобно разделить между продактом и методологом — так появляется здоровый конфликт и новые инсайты на продукт.

Библиографический список

1. Галина А. Э., Малютина Е. В., Уколова Т. А. Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала в организации // Экономика и управление: научно-практический журнал. — 2023. — № 1 (169). — С. 88–93.

2. Privalov D. V., Privalova Yu. V., Korsakova T. V. Strategic approach to project management // Management in Economic and Social Systems. — 2021. — № 4 (10). — С. 47–52.

3. Кельчевская Н. Р., Ширинкина Е. В. Оценка процесса реформирования высшего образования в России // Экономика, социология и право. — 2016. — № 10. — С. 20–24.

4. Грошев А. Р., Ширинкина Е. В. Формирование модели навыков будущего в условиях цифровизации // Кадровик. — 2022. — № 1. — С. 69–78.

5. Андрианов А. М. Об актуальности применения проектного обучения на примере проектного командного обучения (ПКО) // Системы компьютерной математики и их приложения. — 2020. — № 21. — С. 360–367.

6. Plashcheyaya E. V. Application of the project method in the process of teaching physics in the conditions of implementation of the federal state educational system // Colloquium-Journal. — 2020. — № 11-5 (63). — С. 52–59.

7. Галченко, А. С., Габова М. П., Софьяина В. Н., Расторгуева П. А. Проектное обучение студентов и руководителей как условие эффективного обучения проектному управлению // Современное образование: содержание, технологии, качество. — 2018. — Т. 2. — С. 161–163.

8. Ширинкина Е. В. Обучающаяся организация — модель переподготовки персонала как ответ на новые вызовы профессий и навыков будущего // Кадровик. — 2021. — № 11. — С. 104–112.

9. Ширинкина Е. В. Особенности управления знаниями в формировании человеческого капитала на промышленных предприятиях в цифровой экономике // Современная научная мысль. — 2018. — № 3. — С. 176–180.

10. Альварес С. Как создать продукт, который купят. Метод Lean Customer Development [Электронный ресурс]. — URL: <https://clck.ru/345Vhr>.

Организуя продуктовую команду, важно найти баланс между двумя сферами интересов: бизнес-целями и образовательной ценностью обучающего решения.

УДК 331

Мероприятия по содействию трудоустройству как важнейший элемент кадровой политики предприятия

Measures to promote employment as an essential element of the company's HR policy

Гарафутдинова Наталья

Яковлевна,
канд. экон. наук,
доцент,
доцент кафедры
таможенного дела
и права
E-mail:
natali_27omsk@mail.
ru

Волкова Наталия
Владимировна,

кафедра
таможенного дела
и права

Центр реализации
национальных
и региональных
проектов
профессионального
образования,
занятости
и трудоустройства,
Омский
государственный
университет путей
сообщения
644046, г. Омск,
пр. Маркса, д. 35

В материале рассматривается комплекс мероприятий, которые направлены на содействие прохождения практики и трудоустройству молодых специалистов на предприятия различных форм собственности, в том числе и их адаптацию в качестве молодых специалистов.

Ключевые слова: работодатели, кадровая политика, комиссия по распределению, статус молодого специалиста, мероприятия по содействию трудоустройству, бюллетени по распределению, направления на работу, гарантийные письма.

The material considers a set of measures that are aimed at promoting the practice and employment of young specialists at enterprises of various forms of ownership, including their adaptation as young specialists.

Keywords: employers, personnel policy, distribution commission, status of a young specialist, measures to promote employment, distribution bulletins, referrals to work, letters of guarantee.

Кадровая политика предприятия любой формы собственности строится на многих направлениях взаимодействия как внутри предприятия с руководителями подразделений, так и внешними партнерами, одними из которых являются профильные образовательные организации, и потому слаженная и таргетная работа выстраивается через многие мероприятия, нацеленные на взаимовыгодные шаги: для предприятия — подбор и расстановка молодых специалистов и дальнейшее внутрифирменное обучение в режиме повышения квалификации и пере-

подготовки специалистов разных уровней, а для вуза — обретение надежных кадровых партнеров в лице кадровых подразделений и служб управления персоналом, а также участие в различных совместных проектах предприятий (наставничество, экскурсии на предприятия, деловые игры и пр.).

Рассмотрим на примере ОмГУПС взаимодействие с предприятиями различных форм собственности, направленное на содействие трудоустройству студентов.

Ежегодно в апреле в стенах университета проходит заседание

Комиссии по содействию трудоустройству, где в очном режиме присутствуют кадровики РЖД и предприятий других форм собственности для подтверждения трудоустройства на работу своих целевиков, ранее направленных на обучение, а также предложения работы для студентов-нецелевиков, завершающих обучение.

Перед заседанием комиссии Центр реализации национальных и региональных проектов профессионального образования, занятости и трудоустройства ОмГУПС, в функционал которого входит работа с обучающимися и студентами ОмГУПС и взаимодействие с работодателями предприятий различных форм собственности, проводит серию мероприятий индивидуально с кадровой службой предприятий-партнеров, руководителями отдельных подразделений организации, которым требуются молодые специалисты: встречаются со студентами не только выпускных курсов и, безусловно, с выпускниками для того, чтобы рассказать о направлениях деятельности предприятия, проектах, в которых могут участвовать молодые специалисты, о социальном пакете для тех, кто получает статус молодого специалиста на предприятии, о системе наставничества и принятых традициях по вовлечению и адаптации молодых специалистов в корпоративную культуру.

Перед заседанием комиссии по содействию трудоустройству с начала 2023 г. состоялось более 50 встреч с работодателями предприятий различных форм собственности, на которых представители корпораций и компаний рассказали о направлениях их деятельности, условиях прохождения практики, временных работах на предприяти-

ях, а также возможностях дальнейшего трудоустройства.

Все дирекции Западно-Сибирской РЖД презентовали свои вакансии и деятельность в период проведения дней Западно-Сибирской ЖД.

Встречи с предприятиями и корпорациями

Отдельным направлением выстраивались встречи с предприятиями и корпорациями других субъектов и регионов со студентами.

В очном формате присутствовали представители таких корпораций, как: ПАО «Норникель»; «Уральские локомотивы»; Пограничное управление ФСБ по Сахалинской области; ООО ВРК «Купино» (Санкт-Петербург, подразделение Новосибирска); АО «ОМК Стальной путь» (Москва); Новосибирский электровозоремонтный завод (НЭРЗ); Федеральное бюро праздников «Шоу Тайм»; АО «Тандер» Восток — ПАО «Магнит»; ПАО «Северсталь»; ПАО «Газпромнефть», которые, рассказав об особенностях деятельности предприятий на территории своих регионов, о специфике работы, культурных особенностях и традициях корпоративной культуры организации, пригласили выпускников на прохождение отборочных мероприятий, на практику и работу по всей Российской Федерации.

Партнеры ОмГУПС, работающие на территории Омской области, провели целую серию встреч на территории университета — это: ЗАО «ПИРС», ООО «Омсктехуглерод», Управление МВД России по Омской области, ООО «НПЦ Промтех», Пограничное управление ФСБ России по Омской области, АО «Омскэлектро», филиал ПАО «Россети Сибирь» — «Омскэнерго», АО «ОмскВодоканал», ПАО «Сбербанк»,

ООО «Телескоп — Контакт», АО «ТГК-11», Сибирское управление Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору, ООО «Омскстройэнерго», ООО «ДубльГИС», АО ГК «Титан». В различных форматах их представители провели встречи со студентами разных курсов, отдельно уделив внимание выпускникам 2023 г.

Две форсайт-игры* по проектам, реализуемым в организациях с пятью командами разных институтов, а также научную конференцию по проектам выпускников провели ПАО «Газпромнефть» и ПАО «ОНХП», по итогам которых были вручены дипломы победителей и сертификаты участников 37 выпускникам ОмГУПС.

Отдельным модулем выстроена работа с предприятиями оборонно-промышленного комплекса. Основные мероприятия Всероссийской акции «Неделя без турникетов», в которых участвовали студенты ОмГУПС, сотрудники Центра реализации национальных и региональных проектов профессионального образования, занятости и трудоустройства ОмГУПС совместно с кадровыми службами предприятий и кафедрами университета, организовываются два раза в год (график экскурсий прилагается). Экскурсии и встречи на предприятиях ОПК под патронажем Союза машиностроителей проходят в течение всего месяца. За этот период 550 обучающихся университета посетили 29 предприятий, расположенных на территории Омской области, познакомились с их историей, направлениями производственной деятельности, номенклатурой выпускаемой продукции. Наибольшее

количество экскурсий провели ПАО «Сатурн», АО «Омский научно-исследовательский институт приборостроения». В мероприятии приняли участие представители АО «Трансмаш», ООО «Автоматика-Сервис», АО «ОНИИП», ПАО «Сатурн», ПАО «ОДК-Сатурн», АО «ОМКБ», АО «ЦКБА», АО «Омскшина», АО «НПО «Радиозавод им. А. С. Попова», филиал АО «ОДК» «ОМО им. П. И. Баранова», ГК «Следопыт», АО «Высокие Технологии», ПАО «Газпром нефть», «ПО «Полет» — филиал АО «ГКНПЦ им. М. В. Хруничева».

Проект «Больше чем работа»

Еще одним новым направлением мероприятий, направленных на содействие трудоустройству, явился проект «Больше чем работа», который вошел в долгосрочную программу содействия занятости молодежи на период до 2030 г. (распоряжение Правительства Российской Федерации от 14.12.2021 № 3581-р), которая реализуется в рамках программы «Больше чем путешествие» Федеральным агентством по делам молодежи (Росмолодежь), Федеральным агентством по туризму (Ростуризм) и президентской платформой АНО «Россия — страна возможностей». Проект «Больше чем работа» решает проблему трудоустройства молодых специалистов. Участники смогут путешествовать по стране, пройти производственную практику или программу стажировки на предприятии с дальнейшей возможностью трудоустройства, а также освоить необходимые для работы навыки и знания. Проект одновременно позволяет решить запрос органов власти и бизнеса в квалифицирован-

Проект «Больше чем работа» решает проблему трудоустройства молодых специалистов.

* Форсайт (от англ. Foresight — «взгляд в будущее», «предвидение») — инновационный инструмент моделирования будущего.

С помощью фильтров и списка параметров работодатели и студенты видят друг друга и взаимодействуют внутри площадки.

ных кадрах и студенческой молодежи на прохождение стажировок и профильное трудоустройство.

Так, впервые студенты направлений подготовки «Теплоэнергетика и теплотехника», «Электроэнергетика и электротехника» и специальности «системы обеспечения движения поездов» примут участие в образовательной поездке «Энерджитур» в Тюмень в рамках программы стажировки от работодателей «Больше чем путешествие». Цель — знакомство с регионами России в контексте культурно-образовательного или промышленного туризма и определение первых рабочих мест на предприятиях работодателей. Программа организована АНО «Россия — страна возможностей», Региональным центром компетенций ОмГТУ и Центром реализации национальных и региональных проектов профессионального образования занятости и трудоустройства ОмГУПС. Студенты посетят предприятия АО «Россети Тюмень» — «Тюменские электрические сети». Во время тура они познакомятся с деятельностью организаций, особенностями производства, примут участие во встречах с сотрудниками для знакомства с их профессиями. По результатам мини-стажировки с работодателями будут заключены договоры о практике и соглашения о сотрудничестве.

Онлайн-площадка «Факультетус»

Новой технологией взаимодействия потенциальных работодателей, с которыми у ОмГУПСА заключены официальные соглашения о сотрудничестве, стала онлайн-площадка «Факультетус», которая сформирована на федеральном уровне для трудоустройства студентов различ-

ных вузов по всей России в формате ярмарок вакансий, проводимых в конкретное время. Миссия «Факультетуса» — помочь студентам и выпускникам вузов в профильном трудоустройстве, а также дать возможность молодым специалистам проявить свой потенциал в работе в ведущих российских и мировых компаниях. Данная платформа имеет достаточно много возможностей. Так, студенты ОмГУПС, на ней регистрируясь, формируют следующие модули:

- Профиль студента с привязкой к факультету, курсу, форме обучения. В портфолио можно указать самую разную информацию, чтобы раскрыть себя как личность и профессионала.

- Возможность создания своего резюме и отклика на вакансии. QR-код для резюме можно использовать как электронный вариант резюме. Удобство также в том, что есть возможность подгрузить свое резюме с разных платформ.

Находясь на «Факультетусе», студенты:

- просматривают ежедневные вакансии от работодателей с подробной информацией, а также видят анонсы всех мероприятий, направленных на содействие в сфере трудоустройства;

- формируют отклики на размещенные вакансии и получают приглашения от работодателей на онлайн- или офлайн-собеседование или тестирование. Тесты помогают оценить навыки и найти точки роста для развития.

С помощью фильтров и списка параметров работодатели и студенты видят друг друга и взаимодействуют внутри площадки, быстрее реагируют на новые вакансии, участвуют в мероприяти-

ях. Кроме того, все работодатели, помимо актуальных вакансий, могут при вхождении на «Факультетус» видеть резюме студентов, их образовательные и карьерные траектории, а также в один клик общаться с ними и проводить мастер-классы, онлайн-курсы на платформе «Факультетус» от себя и университетов.

В августе 2022 г. ОмГУПС заключил соглашение о сотрудничестве с онлайн-площадкой «Факультетус», где по состоянию на 14 апреля 2023 г. зарегистрировано 139 крупных предприятий — партнеров ОмГУПСа. В это число входят: ВРД «Омск», ООО «НВК», ООО «ЛокоТех сервис», ООО «Стальной путь», АО «Высокие технологии», Особая экономическая зона «Алабуга», Центральное таможенное управление, Региональная энергетическая комиссия, Федеральная налоговая служба в лице ее различных инспекций, ПАО «Сбербанк», АО ОМПО «Радиозавод им. А. С. Попова» (РЕЛЕРО), АО «Сибирские приборы и системы», Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области (Омскстат), АО «ТГК-11», ПАО «ОНХП», ПАО «Сатурн», филиал АО «ОДК» «ОМО им. П. И. Баранова», АО «Омский каучук», АО «ГК «Титан», ООО «Полиом», АО «ОНИИП», ЗАО «ОМЗИТ», ЗАО «ПИРС», ООО «Омсктехуглерод», АО «Омсктрансмаш», ОАО «НИИТКД», АО «Омск РТС», ООО НПП «Спецтех» и др.

На площадке по состоянию на 14 апреля зарегистрировались 806 студентов ОмГУПС, которые могут откликаться на 588 размещенных актуальных вакансий предприятий-партнеров и участвовать в их отборочных собеседованиях и во всех мероприятиях.

родительские собрания онлайн, формирование факт-карты и видеорезюме

Еще одной действенной технологией, направленной на самоопределение и трудоустройство выпускников, являются родительские собрания онлайн, куда наряду с обучающимися различных учебных заведений смогут подключиться и их родители, а в студию ТВ приглашают руководителей предприятий различных форм собственности и представителей образовательных организаций.

Так, в «МКР-Медиа» прошло родительское собрание в рамках Всероссийской акции «Неделя без турникетов». В собрании приняли участие представители Министерства труда и социального развития Омской области, Омского областного центра профориентации, ОРО «Союз машиностроителей», предприятий, средне-специальных и высших учебных заведений Омска и родители абитуриентов. Обсуждались вопросы целевого набора и приема в образовательные организации, прохождения практики и дальнейшего трудоустройства студентов совместно с представителями кадровых служб и руководителей предприятий различных форм собственности.

Новой технологией работы с выпускниками стало формирование факт-карты и видеорезюме лучших выпускников. Так, в 2023 г. 7 выпускников ОмГУПС участвовали в VII Всероссийском конкурсе видеопортфолио среди студентов вузов «СТАРТ КАРЬЕРЫ». Конкурс проводится с целью популяризации видеопортфолио как инструмента взаимодействия с потенциальными работодателями, ознакомления школьников и студентов с совре-

Новой технологией работы с выпускниками стало формирование факт-карты и видеорезюме лучших выпускников.

менными технологиями самомаркетинга и продвижения на рынке труда. Для этого на базе Омского государственного университета путей сообщения прошел тренинг по созданию видеопортфолио студентов, имеющих высокий средний балл, для VII Всероссийского конкурса «Старт карьеры». Тренинг провели специалисты Областного центра профориентации, которые рассказали о структуре портфолио. Видео необходимо смонтировать на двух языках, так информацию можно представлять на международном уровне. Будущим выпускникам нужно будет заинтересовать потенциальных работодателей своими достижениями, творческим подходом, грамотной речью и навыками самовыражения.

Следующим этапом было формирование резюме, помощь в составлении которого оказал Центр реализации национальных и региональных проектов профессионального образования, занятости и трудоустройства ОмГУПС, перевел его на английский язык и записал в студии звукозаписи ОмГУПС на русском и английском языках. Соответственно, выпускники смогли структурировать все свои достижения, систематизировать полученные по итогам участия в конкурсах и олимпиадах в течение всего процесса обучения грамоты, выделить практические навыки, полученные при прохождении всех видов практики, и представить себя в лучшем виде для потенциальных работодателей. Видеорезюме были разосланы (по согласованию с выпускниками) перед заседанием Комиссии по содействию трудоустройству крупным работодателям, партнерам ОмГУПС, которые перед

Комиссией по трудоустройству приглашали выпускников к себе на собеседование.

Заседание Комиссии по содействию трудоустройству выпускников

5, 6 апреля 2023 г. состоялось заседание Комиссии по содействию трудоустройству выпускников БОУ ВО ОмГУПС (ОмИИТ) 2023 г., в работе которого приняли участие 144 организации-работодателя, в том числе представители структурных подразделений Западно-Сибирской, Свердловской, Октябрьской, Крымской, Калининградской, Красноярской железных дорог, территориальных подразделений функциональных филиалов ОАО «РЖД», дочерних и зависимых обществ ОАО «РЖД», ООО «СТМ-Сервис», ООО «Локо-Тех-Сервис», АО «ОМК Стальной путь», ПАО «Сбербанк», Областной налоговой инспекции, АО ОМПО «Радиозавод им. А. С. Попова» (РЕЛЕРО), АО «ТГК-11», ПАО «ОНХП», ПАО «Сатурн», Филиал АО «ОДК» «ОМО им. П. И. Баранова», АО «Омский каучук», АО «ГК «Титан», ООО «Полиом», АО «ОНИИП», ЗАО «ОМЗИТ», ЗАО «ПИРС», ООО «Омсктехуглерод», АО «Омсктрансаш», ОАО «НИИТКД», АО «Омск РТС», ООО «Энергосервис», ЗАО «ОМЗИТ», ООО «Омстройэнерго», ЗАО «ПО «Электроточприбор», НПО «МИР», предприятий других отраслей и выпускники всех специальностей.

На заседании комиссии были рассмотрены заявки на трудоустройство от представителей работодателей и представлены предварительные бюллетени распределения. Представители кадровых служб в очном режиме смогли пообщаться

Видеорезюме были разосланы (по согласованию с выпускниками) перед заседанием Комиссии по содействию трудоустройству крупным работодателям, партнерам ОмГУПС.

с выпускниками, обговорив с ними возможные варианты преддипломной практики, для вовлечения в конкретно реализуемый предприятием проект и ознакомления с реальными документами и цифрами предприятия, а также пригласили к себе перед написанием дипломного проекта для ознакомления с работой конкретных подразделений, в которые требуются молодые специалисты. Кадровые службы подразделений дороги уточнили даты выхода молодых специалистов на работу, возможно, и в период написания дипломного проекта, а также рассказали о пакете документов для получения статуса молодого специалиста РЖД. Руководители подразделений оборонно-промышленного комплекса рассказали и проверочных мероприятиях, которые необходимо выполнить для принятия на работу молодых специалистов, а также о пакете документов, необходимых при оформлении на работу. Представители кадровых подразделений военных также пояснили свою специфику отбора и представили пакет документов для оформления.

По итогам заседания Комиссии по содействию трудоустройству каждый студент-выпускник расписался в бюллетене распределения за первое рабочее место.

По результатам заполнения бюллетеней в специализированной системе 1С персонально формируется и заполняется бланк направления на работу, который содержит сведения о выпускнике, его форме обучения, специальности/направлении подготовки, дате трудоустройства на предприятие, гарантии и компенсации молодому специалисту согласно Положению о

молодом специалисте ОАО «РЖД». Такое направление на работу подписывается университетом, а также обратная часть заполняется руководителем структурного подразделения ОАО «РЖД». В ней указывается дата принятия на работу, должность, на которую принимают выпускника, и пакет социальных гарантий, безусловно, согласование с местом трудоустройства и самого выпускника.

По предприятиям других форм собственности после завершения работы Комиссии по содействию трудоустройству Центр реализации национальных и региональных проектов профессионального образования, занятости и трудоустройства ОмГУПС также индивидуально работает с кадровыми службами и получает от них гарантийные письма о трудоустройстве выпускников, на основании которых формирует направления на работу.

Предприятия ОПК имеют возможность формирования заявки на целевой прием и набор специалистов ОмГУПС, после обучения которым также будут выданы направления на работу. Таким образом, представленная технология не только определяет взаимодействие предприятий различных форм собственности, обучающихся всех форм и направлений ОмГУПС, а также слаженную работу с представителями кадровых служб предприятий по оформлению пакета документов и оформлению на работу, и можно утверждать, что все направления кадровой работы являются важными при формировании стратегии набора персонала, комплектации вакантных должностей и дальнейшем закреплении молодых специалистов.

КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО



УДК 331

Организация мобилизационной подготовки: бронирование работников и выполнение мобилизационных заданий

Organization of mobilization preparation: reservation
of employees and fulfillment of mobilization orders

**Слюсарев
Дмитрий
Сергеевич,**
канд. юрид. наук,
адвокат,
Адвокатское бюро
«Некстонс»
E-mail: dmitry.
slyusarev@nextons.ru

В статье рассмотрены основные виды и процедура бронирования пребывающих в запасе работников, обязанности организаций при получении мобилизационного задания, порядок заключения государственных контрактов по мобилизационной подготовке и мобилизации в случае получения мобилизационного задания, а также вопрос о возможности получения мобилизационного задания по инициативе организации.

Ключевые слова: мобилизационная подготовка, бронирование работников, межведомственная комиссия по бронированию, отсрочка от призыва забронированных работников, мобилизационное задание, государственный контракт по мобилизационной подготовке.

The article discusses main types and procedure for reservation of employees, obligations of organizations upon receipt of a mobilization order, procedure for concluding state contracts for mobilization preparation and mobilization in the event of receiving a mobilization order, as well as the question of the possibility of obtaining a mobilization order at the initiative of the organization.

Keywords: mobilization preparation, reservation of employees, interdepartmental commission on reservation, deferment from the call to military service of reserved employees, mobilization order, state contract for mobilization order.

В соответствии п. 1 ст. 9 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» (далее — **«Закон о мобилизации»**) все организации независимо от форм собственности обязаны проводить определенные мероприятия

в рамках мобилизационной подготовки. Перечень обязанностей организаций в области мобилизационной подготовки и мобилизации приведен в ст. 9 Закона о мобилизации. В частности, организации обязаны:

- выполнять работы по бронированию граждан, пребывающих в

Персональные отсрочки предоставляются по занимаемой должности на сроки, определяемые Межведомственной комиссией.

запасе и работающих в этих организациях, обеспечивать представление отчетности по бронированию (пп. 6 п. 1 ст. 8 Федерального закона «Об обороне», пп. 11 п. 1 ст. 9 Закона о мобилизации);

- выполнять мобилизационные задания (заказы) в соответствии с договорами (контрактами) (пп. 5 п. 1 ст. 9 Закона о мобилизации).

В последнее время вопросам организации мобилизационной подготовки уделяется значительное внимание со стороны как научного сообщества, так и органов публичной власти [1–4]. При этом на практике возникает значительное количество вопросов о том, какие именно категории работников подлежат бронированию, каковы процедура и сроки бронирования работников организации, что собой представляет мобилизационное задание и может ли организация рассчитывать на его получение по собственной инициативе. Рассмотрим более подробно указанные вопросы.

Виды бронирования граждан

Согласно ст. 22 Закона о мобилизации, бронирование работающих в организациях граждан, пребывающих в запасе, на период мобилизации и на военное время проводится в соответствии с Законом о мобилизации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и нормативными правовыми актами Правительства РФ.

Бронирование граждан, пребывающих в запасе, осуществляется в организациях, участвующих в мобилизационной подготовке экономики, а именно:

- в организациях, имеющих мобилизационные задания;

- в организациях, выполняющих комплекс мероприятий по обеспечению жизнедеятельности населения в военное время;

- в организациях, осуществляющих работу по подготовке граждан по военно-учетным специальностям.

В системе бронирования граждан, пребывающих в запасе, различаются следующие основные виды бронирования:

- по перечням должностей и профессий, по которым бронируются работающие в организациях граждане, пребывающие в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации (утвержден постановлением Межведомственной комиссии по вопросам бронирования граждан, пребывающих в запасе, от 03.02.2015 № 665с, далее — «Перечень»);

- персональное бронирование по постановлениям Межведомственной комиссии по вопросам бронирования отдельных граждан, пребывающих в запасе, не подлежащих бронированию по перечням должностей и профессий;

- по отдельным постановлениям Межведомственной комиссии по вопросам бронирования граждан.

По Перечню ведется бронирование по занимаемым должностям (профессиям) работающих в организациях граждан, пребывающих в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации.

Перечень — нормативный документ, который включает:

- 1) наименование основных видов экономической деятельности организаций и входящих в их состав структурных подразделений;

- 2) наименование должностей и профессий, по которым гражданам, пребывающим в запасе, предоставляется отсрочка;

3) условия предоставления отсрочки;

4) приоритеты и ограничения в бронировании отдельных категорий граждан, пребывающих в запасе.

Перечень носит закрытый характер и предоставляется организациям вместе с Методическими рекомендациями по бронированию граждан РФ, пребывающих в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации и работающих в организациях, на период мобилизации и на военное время (утверждены постановлением Межведомственной комиссии по вопросам бронирования граждан, пребывающих в запасе, от 05.07.2017), по письменному запросу с обоснованием необходимости в пользовании данным документом.

При этом персональные отсрочки от призыва организация вправе оформлять только в отношении квалифицированных работников, не попадающих под бронирование в соответствии с Перечнем должностей и профессий, утвержденным Межведомственной комиссией по вопросам бронирования граждан, пребывающих в запасе, но чья трудовая деятельность крайне необходима для обеспечения бесперебойной работы организации в военное время.

Персональные отсрочки предоставляются по занимаемой должности на сроки, определяемые Межведомственной комиссией. Для предоставления персональных отсрочек организации направляют в соответствующие федеральные органы исполнительной власти, территориальные или районные комиссии списки с обоснованными ходатайствами; указанные ходатайства обобщаются и направляются по подчиненности в Межведомственную комиссию.

Межведомственная комиссия принимает постановление и направляет его федеральным органам исполнительной власти и территориальным комиссиям, которые делают выписки для организаций.

Также бронирование осуществляется в отношении некоторых других категорий работников, в том числе работающих:

- в организациях оборонно-промышленного комплекса и участвующих в выполнении заданий государственного оборонного заказа (п. 2 ст. 18 Закона о мобилизации, Указ Президента РФ 21.09.2022 № 647, постановление Правительства РФ от 30.09.2022 № 1725, письмо Минпромторга России от 21.10.2022 № 107162/01). Минпромторг определил Перечень организаций ОПК, работникам которых предоставляется право на получение отсрочки от призыва на военную службу по мобилизации. В Перечень включено более 6500 организаций. Перечень представлен Генштабу для последующего доведения выписок до военкоматов соответствующих субъектов РФ;

- в аккредитованных организациях, осуществляющих деятельность в области информационных технологий, и задействованных в осуществлении деятельности по разработке, внедрению, сопровождению и эксплуатации решений в области информационных технологий, в обеспечении функционирования информационной инфраструктуры (информация Минобороны от 23.09.2022);

- в организациях, являющихся российскими операторами связи, и задействованных в обеспечении устойчивости, безопасности и целостности функционирования отдельных сооружений связи, включая

Все организации, зарегистрированные на территории населенного пункта, должны состоять на учете в местной комиссии по бронированию граждан, пребывающих в запасе.

центры обработки данных, а также средств связи и линий сети связи общего пользования Российской Федерации (информация Минобороны от 23.09.2022);

- в системообразующих организациях в сфере информации и связи, а также их взаимозависимых лицах, которые являются учредителем, и (или) редакцией, и (или) издателем зарегистрированного средства массовой информации, и (или) вещателем телеканала, радиоканала и задействованных в производстве и (или) распространении продукции средства массовой информации (информация Минобороны от 23.09.2022);

- в организациях, обеспечивающих стабильность национальной платежной системы и инфраструктуры финансового рынка, управление банковской ликвидностью, наличное денежное обращение (информация Минобороны от 23.09.2022, письмо Банка России от 05.10.2022 № 018-34-6/9470).

Процедура бронирования работников организации

Бронирование граждан, пребывающих в запасе, в субъектах РФ и муниципальных образованиях (городах, районах, округах) организуют территориальные комиссии, районные комиссии, суженные заседания и их рабочие аппараты из состава мобилизационных органов. Все организации, зарегистрированные на территории населенного пункта, должны состоять на учете в местной комиссии по бронированию граждан, пребывающих в запасе.

Порядок и сроки представления отчетности по бронированию граждан, пребывающих в запасе, регламентируются Инструкцией по

бронированию граждан Российской Федерации, пребывающих в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, имеющих запас, и работающих в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях, на период мобилизации и на военное время (утверждена постановлением Межведомственной комиссии по вопросам бронирования граждан, пребывающих в запасе, от 03.02.2015 № 664с); данный документ имеет пометку «для служебного пользования» и отсутствует в свободном доступе.

Изложенная ниже информация представлена по результатам анализа и изучения отдельных сведений, находящихся в открытом доступе. Необходимо отметить, что на практике описанный ниже порядок может изменяться/корректироваться территориальной межведомственной комиссией по бронированию.

1. В организации приказом руководителя назначаются специальные работники, ведущие воинский учет и бронирование граждан, также определяются их персональный состав и функциональные обязанности. При этом проект такого приказа руководителя организации согласовывается с военным комиссаром муниципального образования (муниципальных образований), осуществляющим свою деятельность в пределах территории, на которой расположена организация (ее структурное подразделение), либо с органом местного самоуправления, осуществляющим первичный воинский учет на территориях, где нет военных комиссариатов.

2. Каждой организацией (с ее образованием и перед началом очередного календарного года) разра-

бываются (ведутся): 1) приказ организации воинского учета граждан, в том числе бронирования граждан, пребывающих в запасе; 2) план работы по ведению воинского учета и бронированию граждан, пребывающих в запасе, который согласовывается с военным комиссариатом муниципального образования (муниципальных образований).

3. В организации составляется список (перечень) забронированных работников, заполняемый в свободной форме, с указанием Ф.И.О., должности или профессии, заверенный подписью руководителя и печатью. Указанный список (перечень) передается на утверждение в местную комиссию по бронированию (совместно с военными билетами соответствующих работников). С практической точки зрения предварительно (до передачи списка (перечня) забронированных работников) необходимо получить в комиссии по бронированию Методические рекомендации и согласовать перечень забронированных работников.

4. Утвержденный комиссией по бронированию список (перечень) забронированных работников вместе с документами воинского учета (военные билеты, личные карточки и т. д.) передается комиссией в военный комиссариат по месту нахождения организации. Военный комиссариат выдает на каждого работника форму 4, состоящую из извещения, содержащего информацию о постановке гражданина на специальный учет, и удостоверения, подтверждающего отсрочку.

Таким образом, бронирование граждан, пребывающих в запасе (иными словами — отсрочка от мобилизации), оформляется специальным удостоверением.

Удостоверения об отсрочке хранятся у работодателя и при объявлении мобилизации передаются забронированным работникам. При аннулировании отсрочки по различным основаниям (например, истечение срока, на который она предоставлена, или увольнение работника) работодатель обязан в 5-дневный срок сообщить об этом в военкомат. При аннулировании отсрочки отметки в личных карточках также аннулируются, удостоверение сдается в военкомат для уничтожения.

Кроме того, согласно информации, размещенной на официальных сайтах органов государственной власти и органов местного самоуправления, следует, что при ежегодной сверке учетных данных все организации, расположенные на территории муниципального образования, обязаны предоставлять в местную комиссию по бронированию граждан, пребывающих в запасе, следующие отчетные документы:

- карточку учета организации (форма № 18);
- отчет о численности работающих и забронированных граждан, пребывающих в запасе (форма № 6).

Перечисленные документы заверяются печатью и подписью руководителя организации и являются основными ежегодными документами о состоянии работы по бронированию граждан, пребывающих в запасе, и обеспеченности организаций трудовыми ресурсами на период мобилизации и на военное время.

Обязанности организаций при получении мобилизационного задания

Мобилизационное задание представляет собой мобилизационный

При аннулировании отсрочки отметки в личных карточках также аннулируются, удостоверения сдаются в военкомат для уничтожения.

директивный документ, устанавливающий задание предприятию, учреждению, организации по определенной номенклатуре и количеству продукции (работ, услуг) для выпуска (выполнения работ, услуг) по мобилизационному плану, а также задания на создание (сохранение, развитие) мобилизационных мощностей для обеспечения указанного производства (работ, услуг).

Мобилизационное задание служит основой для заключения и исполнения договора (государственного контракта) о выполнении мобилизационных заказов с организацией, в соответствии с которым на организацию возлагаются обязанности по производству продукции определенной номенклатуры, выполнению работ или оказанию услуг.

В целях координации деятельности организаций, получивших мобилизационные задания, по подготовке и заключению государственных контрактов по мобилизационной подготовке, а также при их исполнении и сдаче результатов работ Минпромторгом России утверждены «Методические рекомендации по порядку заключения, исполнения и сдачи результатов государственных контрактов на выполнение работ по мобилизационной подготовке» (утв. Министерством промышленности РФ 31.01.2020, далее — Методические рекомендации). Порядок заключения такого контракта регулируется разделом VI Методических рекомендаций, а порядок его исполнения — разделом VII.

Согласно п. 38 Методических рекомендаций, необходимыми условиями заключения государственного контракта является представление оформленного проекта государственного контракта (приложений и расшифровок к нему),

подтверждения внесения обеспечения исполнения государственного контракта (копия платежного поручения или оригинал банковской гарантии) и наличие у исполнителя:

- 1) установленного мобилизационного задания;
- 2) утвержденного мобилизационного плана;
- 3) утвержденной информационной карты на очередной год и на плановый период.

Таким образом, организация, получившая мобилизационное задание, обязана (I) заключить соответствующий договор (государственный контракт по мобилизационной подготовке и мобилизации), и (II) надлежащим образом выполнять условия/обязанности, предусмотренные указанным договором.

Согласно п. 49 Методических рекомендаций, исполнение государственного контракта включает в себя комплекс реализуемых после заключения государственного контракта мер, направленный на достижение целей закупки путем взаимодействия заказчика с исполнителем (приемка, оплата выполненных работ и взаимодействие при изменении, расторжении контракта и применении мер условий контракта).

Порядок приемки результатов по государственным контрактам на выполнение работ по мобилизационной подготовке установлен разделом VIII Методических рекомендаций и включает, в частности, проверку:

- качества выполненных работ и сопоставление фактических результатов с информацией, указанной в смете;
- объемов фактически выполненных работ на соответствие с объемами и составом работ, указанных в сметах, дефектных ведомостях,

Порядок взаимодействия государственного заказчика и исполнителя при завершении работ по государственному контракту урегулирован разделом X Методических рекомендаций.

актах выполненных работ (осмотр, обмер);

- соблюдения проектных требований и строительных норм и технологий, а также выявления работ, которые фактически не проводились на объекте;

- достоверности стоимости примененных материалов и оборудования, предусмотренных сметой, их соответствия рыночной стоимости в определенный период;

- содержания и корректности составленных отчетных документов.

Порядок взаимодействия государственного заказчика и исполнителя при завершении работ по государственному контракту урегулирован разделом X Методических рекомендаций.

Закон не содержит нормы, определяющей, какие именно государственные органы принимают решение о выдаче организациям мобилизационных заданий. Можно предположить, что такие решения принимаются теми же государственными органами, которые впоследствии заключают с организациями, получившими мобилизационное задание, соответствующие договоры (государственные контракты).

В соответствии с законом договоры (контракты) о выполнении мобилизационных заданий с организациями заключаются в пределах их полномочий федеральными органами исполнительной власти с организациями, деятельность которых связана с деятельностью указанных федеральных органов или которые находятся в сфере их ведения (пп. 7 п. 1 ст. 7 Закона № 31-ФЗ). Согласно Методическим рекомендациям, государственным заказчиком является орган, действующий от имени Российской Федерации, наделенный полномочиями принимать бюджет-

ные обязательства и проводить закупки.

Вопрос о возможности самостоятельного (по собственной инициативе) обращения организации в профильное министерство (ведомство) с заявлением о желании/готовности получить мобилизационное задание, как о порядке такого обращения, закон не рассматривает и не регулирует, однако каких-либо запретов на такие обращения закон также не устанавливает.

Можно предположить, что организации, желающей получить мобилизационное задание с целью последующего заключения государственного контракта, следует обратиться с соответствующим заявлением в профильный (курирующий сферу деятельности данной организации) федеральный орган государственной власти (например, Минпромторг), предоставив информацию о наличии у данной организации возможности по выполнению соответствующих работ / оказании услуг / производству продукции и готовности/желания участвовать в выполнении мобилизационного задания (заказа).

Библиографический список

1. Гурская Ю. А. Бронирование граждан, пребывающих в запасе // СПС КонсультантПлюс. — 2022.
2. Коршунов К. Освобождение от мобилизации сотрудников кредитных организаций: ответы на вопросы // Юридическая работа в кредитной организации. — 2022. — № 4. — С. 17–24.
3. Куревина Л. В. Воинский учет — 2022 // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. — 2022. — № 11. — С. 36–47.
4. Шадрин Т. В. Организация воинского учета // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. — 2023. — № 2. — С. 24–34.

Согласно Методическим рекомендациям, государственным заказчиком является орган, действующий от имени Российской Федерации, наделенный полномочиями принимать бюджетные обязательства и проводить закупки.

УДК 349.22

Гарантии защиты индивидуальных трудовых прав работников в трудовом законодательстве России и Казахстана

Guarantees of protection of individual labor rights of employees in the labor legislation of Russia and Kazakhstan

Оспанова Ботагоз Ахмеджановна,
судья,
Акмолинский
областной суд,
Республика Казахстан
E-mail: Ospanova_
botagoz67@mail.ru

Статья посвящена вопросам защиты индивидуальных трудовых прав работников в условиях присутствия статусного «перевеса» работодателя. В статье рассматриваются соотношения защиты индивидуальных трудовых прав работника и гарантий такой защиты по законодательству России и Казахстана, предлагаются пути совершенствования перечня способов защиты трудовых прав работников.

Ключевые слова: защита индивидуальных трудовых прав, самозащита, профессиональные союзы, государственный контроль (надзор), судебная защита, юридические гарантии.

The article is devoted to the protection of individual labor rights of employees in the presence of a status "preponderance" of the employer. The article examines the relationship between the protection of individual labor rights of an employee and guarantees of such protection under the legislation of Russia and Kazakhstan, suggests ways to improve the list of ways to protect workers' labor rights.

Keywords: protection of individual labor rights, self-defense, trade unions, state control (supervision), judicial protection, legal guarantees.

Вопросы защиты индивидуальных трудовых прав работников относятся к числу научных проблем, которые никогда не перестанут привлекать внимание исследователей. В трудовых отношениях присутствует статусный «перевес» на стороне работодателя, поскольку реализация прав и свобод работ-

ника во многом зависит от правоприменительной деятельности работодателя, который не всегда соблюдает законодательство и выполняет свои обязанности, поэтому работник нуждается в гарантиях защиты своих трудовых прав. Гарантированность трудовых прав работников в современных условиях

приобретает особую актуальность на фоне усиливающейся тенденции игнорирования их работодателями.

«Защита государством прав и свобод зависит от позиции государства по вопросу его воздействия на общественные отношения в сфере труда и от сути экономических отношений, сложившихся в обществе на определенном этапе его развития, поскольку они являются решающим фактором, способствующим формированию его материальной основы» [1, с. 16]. Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется (ч. 1 ст. 45 Конституции Российской Федерации). В Республике Казахстан признаются и гарантируются права и свободы человека в соответствии с Конституцией (ч. 1 ст. 13 Конституции Республики Казахстан).

Поэтому государство обязано в процессе правотворчества предусмотреть необходимые гарантии и способы защиты прав, свобод и законных интересов. Право, предоставленное лицу, но не обеспеченное от его нарушения необходимыми средствами защиты, является лишь «декларативным правом».

Ведь, как справедливо отмечает Е. А. Лукашева, права человека не реализуются автоматически даже при благоприятных условиях, поэтому необходимы усилия и даже борьба человека за свои права и свободы, которые должны органично включаться в систему мер, составляющих единый механизм защиты прав человека [2, с. 6–9]. Не будучи обеспеченным государственными средствами защиты, провозглашенное в законе право не может в полной мере рассчитывать на безусловную и точную его реализацию в том смысле, который

заложен в правовой норме. Поэтому защита прав и свобод человека и гражданина является одной из приоритетных функций государства, вытекающей из его социальной природы.

Защита трудовых прав: ТК РФ и ТК РК

Как известно, защита прав человека рассматривается в качестве универсальной общенаучной категории, имеющей общие функции, которые могут быть применены при реализации норм различных отраслей права. Поэтому в любой отрасли права защита прав, свобод и законных интересов занимает важное место.

Целями российского трудового законодательства являются в том числе установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан и защита прав и интересов работников и работодателей [ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ)].

В свою очередь, целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда [ч. 1 ст. 3 Трудового кодекса Республики Казахстан (ТК РК)].

В соответствии с указанными целями нормы о защите трудовых прав работников и способах такой защиты нашли свое закрепление в ТК РФ, в разделе XIII, в ч. 2 ст. 352 которого закреплены следующие способы защиты трудовых прав и свобод: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых

Право, предоставленное лицу, но не обеспеченное от его нарушения необходимыми средствами защиты, является лишь «декларативным правом».

прав и законных интересов работников профессиональными союзами; федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

В ТК РК нет самостоятельного раздела, посвященного способам защиты трудовых прав работников, но есть глава о рассмотрении индивидуальных трудовых споров (гл. 15 ТК РК) и раздел, посвященный государственному контролю за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан (разд. 15 ТК РК), норма, закрепляющая право работника отказаться от выполнения работы в случае обеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя (п. 5 ч. 1 ст. 181 ТК РК).

Учитывая значение норм о защите трудовых прав, свобод и законных интересов работников для достижения целей трудового законодательства Республики Казахстан, представляется необходимым посвятить защите трудовых прав работников единый раздел. Также целесообразно дополнить ТК РК такими способами защиты индивидуальных прав работников, как самозащита, которая сейчас не закреплена как самостоятельный способ защиты работниками своих прав, и медиация, которые в настоящее время трудовым законодательством Республики Казахстан не предусмотрены. Полагаем, что ч. 2 ст. 352 ТК РФ необходимо до-

полнить таким способом защиты трудовых прав работников, как медиация.

Понятие защиты

Понятие «защита» как в юридической науке, так и в науке трудового права рассматривается в широком и узком смысле.

Защита в широком смысле представляет собой любую деятельность государства, общественных организаций (а в трудовом праве — профсоюзов) и частных лиц, направленную на устранение препятствий в реализации и восстановлении прав человека и гражданина в сфере трудовых отношений.

В узком смысле защита трудовых прав представляет собой совокупность материально-правовых мер, организационных и процессуальных способов пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства, восстановления нарушенных трудовых прав граждан и возмещение ущерба [3, с. 46, 47].

Следовательно, в юридическом смысле защита характеризуется деятельностью уполномоченного законом субъекта, обеспечивающего восстановление нарушенного права.

Защита трудовых прав работников возможна как путем обращения в уполномоченные государственные органы, так и без участия государственных органов. Уполномоченными государством органами по защите трудовых прав традиционно выступают юрисдикционные органы (в частности, судебные), деятельность которых основана на применении процессуальных норм. Соответственно, защиту трудовых прав можно рассматривать как процессуальную деятельность уполномоченных субъектов.

Защита прав и свобод человека и гражданина является одной из приоритетных функций государства, вытекающей из его социальной природы.

Однако круг таких субъектов с учетом особенностей предмета и метода трудового права шире, чем в других отраслях права. Особенности защиты трудовых прав работников как специфической черты метода трудового права обусловлены в том числе, как уже было отмечено, неравным положением субъектов трудового правоотношения — работника и работодателя. Поэтому защиту трудовых прав работников могут осуществлять как представители работников, так и сами работники.

Следовательно, защита трудовых прав может осуществляться не только юрисдикционными органами. В частности, в трудовом праве защита может осуществляться профессиональными союзами как представителями работников.

Данная особенность нашла отражение в трудовом законодательстве, установившем комплекс мер для обеспечения возможности восстановления нарушенного права:

- либо путем обращения в государственные органы — органы по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства (гл. 57 ТК РФ, гл. 21 ТК РФ) или в суд (гл. 60 ТК РФ, гл. 15 ТК РФ);
- либо путем обращения в общественные организации — профессиональные союзы (гл. 58 ТК РФ, ст. 155 ТК РК);
- либо посредством самозащиты трудовых прав (гл. 59 ТК РК, п. 5 ч. 1 ст. 181 ТК РК).

Как справедливо отмечается в науке трудового права, эти нормы, являясь охранительными нормами материальных отраслей права, регулирующими поведение субъектов в конфликтной ситуации, составляют «нормативную основу механизма защиты трудовых прав» [4, с. 6].

На основе проведенного анализа можно сделать вывод, что защита трудовых прав работников представляет собой способы и соответствующие им процедурные и процессуальные формы, обеспечивающие реальное восстановление нарушенных прав и законных интересов работников.

Гарантии

Цель защиты трудовых прав и свобод состоит в установлении гарантий, обеспечивающих работнику такие условия, в которых он может свободно пользоваться социальным благом.

В самом общем виде гарантии — это система социально-экономических, политических, нравственных, юридических, организационных предпосылок, условий, средств и способов, создающих реальные и равные возможности личности для осуществления своих прав, свобод и законных интересов [5, с. 12, 13]. В числе основных функций юридических гарантий обоснованно выделяет защиту субъективного права в ситуациях, препятствующих его нормальной реализации, и обеспечение восстановления нарушенного субъективного права [6, с. 8].

Юридические гарантии обеспечивают осуществление работниками своих трудовых прав, то есть выполняют обеспечительную функцию по отношению к правам, предоставленным работникам, и направлены на обеспечение работникам реальной возможности осуществления прав в процессе их трудовой деятельности. Отметим, что гарантии защиты трудовых прав являются одним из видов гарантий, выделенных по их целевому назначению [7, с. 69].

Защита трудовых прав может осуществляться не только юрисдикционными органами.

Гарантиями защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работника выступают как само право на защиту своих нарушенных прав всеми способами, не запрещенными законом, в том числе применение самозащиты прав, судебной защиты как права на обращение в суд для защиты нарушенного права, административно-правовой защиты как права обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления.

Мы разделяем точку зрения, высказанную в науке трудового права, что защита трудовых прав является одной из юридических гарантий, которую вправе использовать работник в случае нарушения своих прав.

Под юридическими гарантиями трудовых прав работника понимаются установленные законодательством организационно-правовые средства, с помощью которых обеспечивается осуществление и защита данных прав. По содержанию и способам все гарантии трудовых прав работника делятся на материально-правовые и процессуально-правовые. Именно к материально-правовым гарантиям относится право работника на защиту своих трудовых прав [4, с. 10, 11].

Представляется, что для восстановления нарушенного трудового права работник может использовать любые не запрещенные законом способы защиты как отдельно, так и в различном их сочетании. Выбор способа защиты ничем не ограничен. Однако необходимо учитывать, что для обращения за защитой нарушенного права в суд необходимо

соблюдать установленные законом сроки исковой давности.

Таким образом, и сама возможность выбора способа защиты является гарантией осуществления трудовых прав работников. Построение правового, социального государства невозможно без конкретных действий, направленных на совершенствование и реализацию юридических гарантий в сфере труда и применение новых, результативных способов и форм защиты трудовых прав работников.

Библиографический список

1. Сафурова А. А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2009. — 46 с.
2. Лукашева Е. А. Эффективность юридических механизмов защиты прав человека: политические, экономические, социально-психологические аспекты // Конституция Российской Федерации и совершенствование механизмов защиты прав человека. — М., 1994. — 177 с.
3. Федорова Е. А. Защита трудовых прав работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2005. — 22 с.
4. Халиков В. Р. Самозащита в российском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Томск, 2006. — 25 с.
5. Зарицкий А. В. Гарантии прав личности при реализации юридической ответственности: вопросы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Волгоград, 1999. — 22 с.
6. Синюкова Т. В. Юридические гарантии реализации прав и обязанностей советских граждан: дис. ... канд. юрид. наук. — Свердловск, 1986. — С. 223.
7. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. — М., 2003. — 495 с.

Для обращения за защитой нарушенного права в суд необходимо соблюдать установленные законом сроки исковой давности.

Index of Articles

KISELEVA Elena,

Cand. jurid. Sciences, Associate Professor,
Department of Labor, Environmental Law and Civil
Process, Altai State University,

EMELYANOVA Victoria,

specialist student of the Law Institute Altai State
University

LEGAL ASPECTS OF ILLEGAL EMPLOYMENT

The authors of the article reveal the legal issues related to illegal employment in the labor market. The concept of this form of employment is defined, the reasons for the increase in illegal employment, the legal responsibility of the parties are substantiated. The authors indicate actual problems, give examples, offer author's conclusions. Keywords: illegal employment, informal employment, informal employment, "gray" salary, labor law, legal liability.

KHABIBULLINA Anna,

cand. jurid. Sciences, Associate Professor,
Department of Labor Law and Social Security
Law, Orenburg Institute (branch), O. E. Kutafin
University
E-mail: Neverova_oren@mail.ru

FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS DURING A SPECIAL MILITARY OPERATION

This article discusses current trends in the development of labor legislation in 2022, caused by a special military operation. These political processes inevitably led to changes in the regulation of labor relations with employees of enterprises of the military-industrial complex in order to provide timely material and technical support to the Armed Forces of the Russian Federation, as well as in the regulation of existing labor relations with mobilized citizens. All these new legal structures related to the suspension of employment contracts, temporary transfer to another employer, new guarantees for family members of mobilized citizens require a careful approach and analysis.

Keywords: special military operation, suspension of the employment contract, labor rights of mobilized workers, mobilization, termination of the employment contract.

SHAIKHUTDINOVA NADEZHDA,

Cand. jurid. Sciences, Associate Professor,
Associate Professor, Department of Environmental,
Natural Resource and Labor Law, FSBEI HE

"Udmurt State University", Honored Lawyer
of the Udmurt Republic

E-mail: n.shaykhutdinova@mail.ru

LEGAL REGULATION OF THE WORK OF REMOTE WORKERS IN MODERN CONDITIONS

This article discusses the features of the legal regulation of the work of remote workers in modern socio-economic conditions. Taking into account the materials of judicial practice, the problems of accounting for working hours, registration and changes in labor relations, dismissal of remote workers are analyzed. The features of the application of the general grounds for termination of an employment contract in remote work are considered. Keywords: employment contract, remote worker, employer, change of employment contract, workplace, termination of employment contract.

KUCHINA Julia,

Associate Professor of the Department of Labor
Law, FSBEI HE Ural State University named after
V. F. Yakovlev, Associate Professor, Candidate of
Law. sciences

E-mail: kuchinau@mail.ru

CONTRACTUAL WAY OF SECURING GUARANTEES UPON TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH AN EMPLOYER-AN INDIVIDUAL ENTREPRENEUR: THE THREAT OF EXERCISING THE RIGHT TO PROTECTION FROM UNEMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF MODERN POLITICAL AND ECONOMIC CHALLENGES

The article examines the problems associated with the possibility of establishing contractually the terms of notice of dismissal, as well as the cases and amounts of severance payments paid upon termination of the employment contract in the case when the employer is an individual entrepreneur. The author comes to the conclusion that in order to realize the right of citizens to protection from unemployment, which is especially important in the context of modern political and economic challenges, it is necessary to adjust labor legislation and consolidate minimum standards for guarantees of termination of employment contracts in the Labor Code of the Russian Federation.

Keywords: termination of an employment contract, guarantees, protection from unemployment, individual entrepreneurs

KUZNETSOV Andrey,

Managing Partner of Troubled Assets Fund JSC
Moscow

E-mail: Mk.1279777@gmail.com

INDIVIDUAL LABOR RELATIONS: THEORETICAL AND LEGAL ASPECT

The article is devoted to an actual and significant topic today concerning individual labor relations. This is justified by the fact that individual labor relations regulate mutual interests agreed between the parties to the employment contract. This article analyzes the essence of individual labor relations and their place in the field of labor law along with relations directly related to labor. Their structure is considered, the elements are analyzed. The distinctive features of individual labor relations are formulated taking into account modern reality. The author's definition of the category under study is presented.

Keywords: employee, employer, individual labor relations, employment contract.

GUSEV Alexey,

Cand. jurid. sciences, associate professor of the Department of International Relations of the Diplomatic Academy of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, associate professor of the Department of Legal and Criminal Law Systems of the Faculty of Law of the National Research University Higher School of Economics
E-mail: agusev@hse.ru, judgegusev@mail.ru

SEPARATE PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF SOCIAL SECURITY OF EMPLOYEES: ASSISTANCE TO THE PERSONNEL OFFICER

The conclusion of an employment contract by an employee and the exercise of labor activity is associated with the acquisition by an employee of insurance and work experience, including special work experience, the acquisition of which then becomes the basis for the acquisition of social security rights, in particular, the right to receive pensions, benefits; citizens have the right to receive free medical care, social services, etc. One of the legal facts entailing the emergence of social security relations between an employee and the state (state-authorized bodies), or an employee and non-governmental organizations may be social security contracts. Problems, defects in the legal regulation of this kind of social security relations should be taken into account by specialists in the field of personnel records management.

Keywords: employment contract, insurance and work experience social security rights, social security contract.

SHIRIMOVA Valeria,

Assistant of the Department "Financial Law and Customs Activities" Alexander Vladimir State University Grigorievich and Nikolai Grigorievich Stoletov, Law Institute

E-mail: shirimova1998@mail.ru

THE IMPACT OF HR TECHNOLOGIES ON THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL MANAGEMENT

The article examines the topic of the impact of HR technologies, as new digital technologies, on the effectiveness of personnel management, analyzes the priority tasks of personnel management, in which there is an active use of artificial intelligence technologies, and concludes on the effectiveness of the introduction of digital technologies into the personnel management environment.

Keywords: personnel management, HR technologies, personnel management tasks, artificial intelligence, HR specialists.

POGODINA Irina,

Head of the Department of FPiTD FSBEI HE Vladimir State University named after A. G. and N. G. Stoletovs, PhD in Law, Associate Professor

E-mail: ipogodina@vlsu.ru

KISLINA Alina,

specialist in UMR of the Department of Social Security of the Federal State Budgetary Institution of Higher Education Vladimir State University named after A. G. and N. G. Stoletov, master's student

E-mail: alinakislina@mail.ru

CAREER CAPITAL: CONCEPT, STRUCTURE, FORMATION FACTORS

The article examines the content of a relatively new concept for domestic science and practice — "career capital". The paper analyzes approaches to the concept, its content, identifies the stages of accumulation of career capital for employees of modern companies, identifies varieties of career capital, groups of factors for opportunities for professional advancement and training of personnel, and considers areas of personal improvement that contribute to increasing career capital. In conclusion, it is concluded that career capital helps to understand new processes in the professional sphere and in society, the need to adapt them to organizational strategies. Career capital becomes a tool for managing the development of employees, as well as for developing effective models of professional activity.

Keywords: career capital, career, career field, career competencies, career growth, career success, advancement, individual career plan (ICP).

YAKOVENKO Nina,

cand. jurid. sciences, associate professor of the Department of Labor Law and Social Security Law of the Orenburg Institute (branch) of the FSBEI HE O. E. Kutafin Moscow State Law University (MGU)
E-mail: onayakovenko@msal.ru

FEDERAL AND REGIONAL LABOR LEGISLATION ON LEGAL GUARANTEES OF WAGES

The article examines the guarantees of legal protection of wages in terms of establishing the

minimum wage, and also analyzes in detail the concept of the subsistence minimum. In the last two years, there were important changes in legislation related to the abolition of the consumer basket, the calculation of median wages and the establishment of regional coefficients. The consequences and prospects of the changes made have become the object of the author's research. Currently, the subsistence minimum in the subjects of the Russian Federation is determined in accordance with the value of the federal minimum multiplied by a special regional coefficient. The size of these coefficients is approved by the Government of the Russian Federation depending on the level of cost of vital goods and services in the region. The introduction of a new system of calculation and regional correction coefficients is designed to provide an objective approach to assessing the income of citizens, as well as to prevent possible abuses of underestimating the value of the consumer basket in the subjects.

Keywords. Salary, subsistence minimum, minimum wage, median salary, labor legislation, legislation of the subjects of the Russian Federation.

SENCHENKO Vladimir,

Chief Occupational Safety Specialist, Volgograd Branch of PJSC Rostelecom, Russian Federation, Volgograd

E-mail: Vladimir.Senchenko1973@gmail.com

KAVERZNEVA Tatyana,

Candidate of Technology Science, Associate Professor, Higher School of Technosphere Safety, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, Russian Federation, St. Petersburg

E-mail: kaverztt@mail.ru

PUSHENKO Sergey,

Doctor of Technology. Sciences, Professor, Head of the Department of Production Safety, FSBEI HE Don State Technical University (DSTU), Russian Federation, Rostov-on-Don

E-mail: slpushenko@yandex.ru

STASEVA Elena,

Candidate of Technology Sciences, Associate Professor, Associate Professor, Department of Production Safety, Don State Technical University, Rostov-on-Don

E-mail: elena_staseva@mail.ru

IMPROVEMENT OF THE METHODOLOGY FOR ASSESSING THE IRREDUCIBLE STOCK OF PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT TO REDUCE THE CLASS (SUBCLASS) OF WORKING CONDITIONS OF EMPLOYEES

The method of reducing the class (subclass) of working conditions when used by employees employed in workplaces with harmful working conditions, effective personal protective equipment provides for a decrease in the class (subclass)

of working conditions in relation to the harmful production factor, for protection against which the estimated PPE is used. An indicator assessing the presence of an irreducible stock of PPE is one of the key when deciding to reduce the class (subclass) of working conditions and, accordingly, change in benefits and compensation based on the results of a special assessment of working conditions for an employee. However, the Methodology in its composition does not provide any quantitative methods and criteria for assessing this indicator. The methodology does not imply an assessment of the anthropological parameters of employees in a comprehensive assessment of the effectiveness of personal protective equipment. This article proposes a quantitative method for assessing the presence of an irreducible stock of PPE on the example of protective shoes based on the anthropological parameters of employees.

Keywords: personal protective equipment, foot protection equipment, data analysis, special shoes, PPE effectiveness assessment.

KANAREIKO Diana,

Lecturer, Department of Management and Business, Surgut State University, Surgut

E-mail: kanareiko_da@surgu.ru

HOW COMPANIES CAN FIND WAYS TO INCREASE WEBINAR ATTENDANCE WHEN TRAINING COMPANY STAFF: A PRODUCT APPROACH

Knowledge today changes so quickly that it can become outdated even before the end of the term of study — updating is important. The product approach helps to update the content of the program in time when training employees, as well as experimentally test hypotheses to improve the effectiveness of its elements. In this regard, the author presents a case analysis in search of answers to the following questions how companies can find ways to increase the attendance of webinar company personnel. The practical significance of the study lies in the fact that, using a product approach, one can find a balance between two areas of interest: business goals and the educational value of the educational solution.

Keywords: corporate training, company personnel, product approach, cases, effectiveness of the educational program.

GARAFUTDINOVA Natalya,

cand. econ. Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Customs Affairs and Law, Center for the Implementation of National and Regional Projects of Vocational Education, Employment and Employment of Omsk State University of Railways

E-mail: natali_27omsk@mail.ru

VOLKOVA Natalia

Department of Customs Affairs and Law, Center for the Implementation of National and Regional Projects of Vocational Education,

Employment and Employment of Omsk State University of Railways

MEASURES TO PROMOTE EMPLOYMENT AS AN ESSENTIAL ELEMENT OF THE COMPANY'S HR POLICY

The material considers a set of measures that are aimed at promoting the practice and employment of young specialists at enterprises of various forms of ownership, including their adaptation as young specialists.

Keywords: employers, personnel policy, distribution commission, status of a young specialist, measures to promote employment, distribution bulletins, referrals to work, letters of guarantee.

SLYUSAREV Dmitry,

cand. jurid. sciences, lawyer of the Law Office "Nextons"

E-mail: dmitry.slyusarev@nextons.ru

ORGANIZATION OF MOBILIZATION PREPARATION: RESERVATION OF EMPLOYEES AND FULFILLMENT OF MOBILIZATION ORDERS

The article discusses main types and procedure for reservation of employees, obligations of organizations upon receipt of a mobilization order, procedure for concluding state contracts for mobilization preparation and mobilization in the event of receiving a mobilization order, as

well as the question of the possibility of obtaining a mobilization order at the initiative of the organization.

Keywords: mobilization preparation, reservation of employees, interdepartmental commission on reservation, deferment from the call to military service of reserved employees, mobilization order, state contract for mobilization order.

OSPANOVA Botagoz,

Republic of Kazakhstan, Akmola Regional Court, judge

E-mail: Ospanova_botagoz67@mail.ru

GUARANTEES OF PROTECTION OF INDIVIDUAL LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES IN THE LABOR LEGISLATION OF RUSSIA AND KAZAKHSTAN

The article is devoted to the protection of individual labor rights of employees in the presence of a status "preponderance" of the employer. The article examines the relationship between the protection of individual labor rights of an employee and guarantees of such protection under the legislation of Russia and Kazakhstan, suggests ways to improve the list of ways to protect workers' labor rights.

Keywords: protection of individual labor rights, self-defense, trade unions, state control (supervision), judicial protection, legal guarantees.

