

Меры социальной поддержки

С 1 января 2023 г. начал работу Социальный фонд России (СФР), который объединил Пенсионный фонд и Фонд социального страхования. Сегодня СФР отвечает за самый большой объем мер господдержки для жителей нашей страны.

Кроме того, СФР обеспечивает некоторые новые виды государственных услуг, которые появились в этом году. В ведении Соцфонда такие пособия, выплаты и льготы для граждан:

- пенсии — по старости, инвалидности, по потере кормильца и др.;
- соцвыплаты ветеранам, инвалидам и иным гражданам льготных категорий;
- материнский капитал и пособия семьям с детьми: при беременности, рождении ребенка, по уходу за ребенком до полутора лет, а также единое пособие на детей до 17 лет и беременным женщинам;

- пособия для работающих граждан в случае болезни;
- страховые выплаты пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве и их семьям;
- обеспечение инвалидов техническими средствами реабилитации;
- выплаты военнослужащим и членам их семей;
- а также ряд других выплат и социальных гарантий.

Поддерживает фонд и работодателей. Например, СФР компенсирует страхователям расходы на профилактику травматизма и выплачивает субсидии за трудоустройство безработных.

Уважаемые наши читатели, с наступающим Вас Новым годом! Желаем здоровья, успехов, благополучия вам, вашим близким и сотрудникам.



ISSN 2074-0107
КАДРОВИК

Ежемесячный
научно-практический
журнал

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

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

Учредитель
Некоммерческое партнерство
Издательский Дом «ПРОСВЕЩЕНИЕ»

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

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

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

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

Верстка Кулакова Г. А.
Корректор Богданова Г.

© ИД «ПАНОРАМА»,
ИЗДАТЕЛЬСТВО «ПОЛИТЭКОНОМИЗДАТ»

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

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

Подписка на журнал:

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

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

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

Журнал издается под эгидой
Международной Академии технических наук
и промышленного производства

При работе с изданием использовалась
справочная система ГАРАНТ.

Подписано в печать 30.11.2023 г.

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

Установочный тираж 5000 экз.

Цена свободная

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

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

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

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

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

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (управление персоналом)

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

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

Новиков В. Г., д-р экон. наук, д-р соц. наук, проф.,
член-корреспондент РАН, научный руководитель
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, НАЧОУ ВПО СГА
(Современная гуманитарная академия)

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

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

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

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

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**Меры социальной поддержки**

1

**ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА****8 МЕСТО ДЛЯ ДИСКУССИЙ***Серова А. В.***Смарт-контракт и трудовой договор: совместимы ли они?**

8

Смарт-контракт — одна из самых развивающихся цифровых технологий в сфере гражданского оборота. Вопрос о правовой природе смарт-контрактов в гражданском праве является дискуссионным. Вместе с тем уже сейчас необходимо определиться с юридической возможностью внедрения смарт-контрактов в отношении трудового договора. В статье анализируются положительные аспекты смарт-контракта, потенциал которых мог бы быть раскрыт в сфере труда. Обозначен ряд правовых препятствий для заключения трудового договора в форме смарт-контракта. Сделан вывод, что сегодня в такой форме могли бы оформляться отношения между цифровыми трудовыми платформами и платформенными работниками.

17 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР*Иванчина Ю. В.***Сокращение численности и штата работников: точка отсчета**

17

Статья посвящена вопросам, связанным с подготовкой к процедуре сокращения численности и штата работников. Раскрываются правила определения срока, необходимого для реализации процедуры сокращения численности и штата работников с учетом количества увольняемых работников, за определенный календарный период. Уделено внимание порядку исчисления сроков при предупреждении работников о предстоящем увольнении. Описаны процедурные действия работодателя и сроки их реализации, связанные с предупреждением заинтересованных органов о предстоящем увольнении работников.

*Пармонова С. В.***Понятие «медицинское заключение», его значение и применение в сфере труда**

26

Состояние здоровья работника, которое влечет за собой наступление юридически значимых последствий для трудовых отношений, должно быть засвидетельствовано медицинским заключением. При этом на законодательном уровне понятие «медицинское заключение» не определено и, как результат оценки состояния здоровья, может содержаться в разных документах. Данное обстоятельство влечет сложности правоприменения, а размытость контура содержания умаляет значение понятия для сферы труда. Запрос на определенность может быть удовлетворен посредством обобщения правоприменительной практики и формулирования разъяснений на уровне Верховного Суда Российской Федерации, а также уточнения положений трудового законодательства.

40 ТЕМА НОМЕРА: СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Истомина Е. А., Федорова М. Ю.

Применение законодательства о досрочном назначении пенсии по старости: некоторые вопросы практики регулирования

40

Значительное число работников осуществляет трудовую деятельность в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (во вредных, опасных, тяжелых условиях, др.). В связи с этим у них может возникнуть право на досрочную страховую пенсию по старости. Однако законодательство об обязательном пенсионном страховании весьма объемно и непросто в применении. В ряде случаев, чтобы реализовать свое право на пенсионное обеспечение, работники обращаются в суд. Настоящая статья подготовлена с учетом материалов судебной практики и показывает проблемы применения норм права о досрочных пенсиях по старости, на которые следует обращать внимание сторонам трудового договора в целях надлежащего формирования и реализации пенсионных прав работника.

50 ОПЛАТА ТРУДА

Саликова Н. М., Батухтина Е. М.

Оплата за работу в выходные и праздничные дни: проблемы правоприменения

50

В статье исследуются проблемные аспекты предоставления компенсаций работникам за работу в выходные дни, прежде всего проблемы определения размера оплаты труда. Рассмотрены вопросы оплаты за работу в выходные дни в случае предоставления другого дня отдыха, состав выплат, кратность исчисления. Сделан вывод об обусловленности проблем правоприменения неоднозначностью позиции Конституционного Суда РФ по этому вопросу.



КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

61 ТЕМА НОМЕРА: СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Гусев А. Ю., Батусова Е. С.

Механизм защиты социально-обеспечительных прав в России и некоторых странах ЕАЭС

61

Социальное государство должно обеспечивать функционирование механизма защиты социально-обеспечительных прав. Принятие кодифицированного акта в сфере социального обеспечения является одним из важных вопросов систематизации и установления льгот, гарантий в рассматриваемой сфере, выработки общего подхода к защите социально-обеспечительных прав. Анализ законодательного опыта стран ЕАЭС относительно кодификации данного законодательства, а также механизмов защиты таких прав может послужить основой для разработки российского кодекса. Исследование законодательных положений регулирования деятельности инспектора социальной защиты в Республике Казахстан может послужить основой оптимизации законодательства в данной области в

Российской Федерации и имплементации нормативных положений о полномочиях инспектора социальной защиты.

69 ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Борисова Т. Ю., Камарова Т. А.

Актуальные проблемы наставничества производственного персонала 69

Работа посвящена вопросам наставничества производственного персонала. В статье представлены результаты исследования, целью которого является выявление основных проблем практики реализации программы наставничества производственного персонала, а также предложения по их решению. Опрос был проведен весной 2023 г., в нем приняли участие 84 респондента, имеющих опыт реализации программы наставничества производственного персонала. Результаты исследования могут быть использованы при совершенствовании системы наставничества.

79 КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Закирова М. И., Милойчикова А. В.

Борьба с корпоративным мошенничеством как одно из направлений деятельности по обеспечению кадровой безопасности предприятий 79

В настоящей статье поднимается проблема обеспечения кадровой безопасности с точки зрения корпоративного мошенничества. В своей работе авторы приводят различные виды корпоративного мошенничества, статистику, выявляют источники внутренних и внешних угроз. Кроме того, рассматриваются методологические исследования прошлых лет, на основе которых авторы предлагают собственную методику борьбы с корпоративным мошенничеством.

88 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Духновский С. В., Злоказов К. В.

Социально-психологический климат и внутригрупповые отношения в служебном коллективе 88

В статье с привлечением эмпирического материала рассматривается проблема социально-психологического климата, центральным моментом которой является анализ и оценка внутригрупповых отношений. В исследовании приняли участие курсанты образовательных организаций МВД России. В качестве исследовательских методик использовали авторский опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» и «Методику оценки уровня психологического климата в коллективе». Установлено, что функциональные характеристики внутригрупповых отношений, как позитивные, так и негативные, взаимосвязаны с уровнем благоприятности социально-психологического климата в служебных коллективах. Характеристики внутригрупповых отношений, такие как понимание, доверие, положительные эмоции, чувство сопринадлежности группе, а также позитивное профессиональное самоотношение, соотносятся с благоприятным социально-психологическим климатом. Тогда как напряженность, отчужденность, конфликтность, соперничество, негативный чувственный тон в отношениях соотносятся с неблагоприятным климатом в служебном коллективе. Установлено, что понимание в отношениях и чувство сопринадлежности коллективу в сочетании с напряженностью, отчужденностью и негативным чувственным тоном в отношениях выступают детерминантами уровня благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе.

98 РЫНОК ТРУДА

Крылова Е. Б., Симакина М. А., Кожина О. М.

Профессия «маркетолог»: новые компетенции в меняющихся рыночных реалиях 98

В статье рассматриваются профессиональные компетенции маркетологов, требования со стороны бизнес-сообщества.



КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

109 КАДРОВИК ОФОРМЛЯЕТ

Попова А. В.

Организация наставничества в высшей школе

109

В настоящее время привлечение в вузы преподавателей, не имеющих опыта преподавательской работы, но владеющих практическими знаниями и навыками в определенной сфере профессиональной деятельности, а также молодых преподавателей является одним из приоритетных направлений кадровой политики, которое может способствовать повышению качества образовательных программ. Однако многие вузы сталкиваются с рядом проблем при приеме на работу преподавателей-практиков, в то же время и сами преподаватели испытывают трудности адаптации в вузе.

Издательский Дом  **Издательский Дом ПАНОРАМА** представляет
WWW.PANOR.RU НАУКА И ПРАКТИКА

Журнал «КАДРОВИК»

**ВСЕ, ЧТО НУЖНО КАДРОВИКУ, —
В ОДНОМ ЖУРНАЛЕ**

Научно-аналитический журнал «**Кадровик**» для руководителей и специалистов кадровой службы, которым важна актуальная и достоверная информация для эффективного решения рабочих задач.

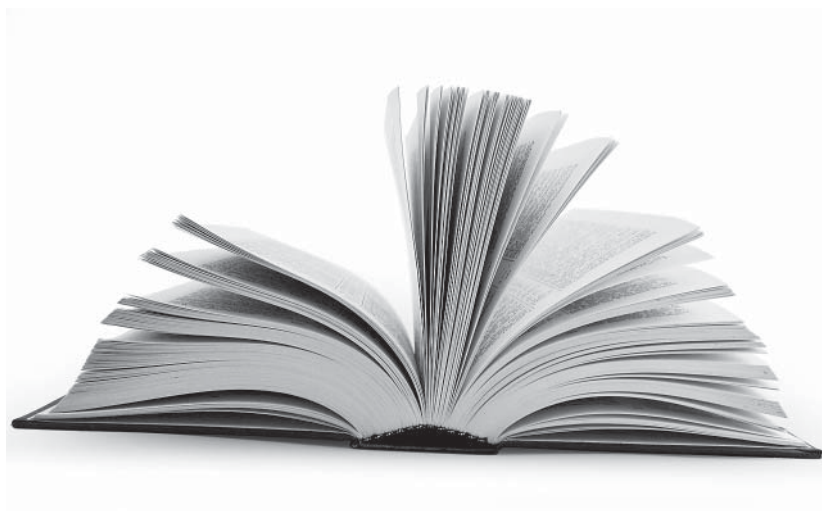
Издание содержит всю необходимую информацию для работы кадровой службы — от требований закона до реализации на практике: подробную информацию обо всех особенностях кадрового делопроизводства, оформлении трудовых отношений сотрудника и работодателя; сложные вопросы управления персоналом на примере конкретных организаций, а также пути выхода из сложившихся ситуаций; подробные комментарии к конкретным судебным делам со ссылками на нормы Трудового кодекса РФ, с обоснованием принятых судом решений; практику применения современных HR-технологий.

Все материалы журнала «**Кадровик**» имеют практическую направленность, содержат подробные комментарии экспертов, написаны грамотным и понятным языком.

ВХОДИТ В ПЕРЕЧЕНЬ ИЗДАНИЙ ВАК

**ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ И РУБРИКИ ЖУРНАЛА «КАДРОВИК»
(ПЯТЬ ЖУРНАЛОВ ПО ЦЕНЕ ОДНОГО!)**

ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА



УДК 349.2

Смарт-контракт и трудовой договор: совместимы ли они?¹

Smart contract and employment contract: are they compatible?²

Серова Алена

Вадимовна,

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
трудового права,
член Научно-
консультативного
совета
лаборатории
цифрового права,
Уральский
государственный
юридический
университет
им. В. Ф. Яковлева
620137,
Свердловская обл.,
г. Екатеринбург,
ул. Комсомольская,
д. 21
E-mail: a.v.serova@
usla.ru

Смарт-контракт — одна из самых развивающихся цифровых технологий в сфере гражданского оборота. Вопрос о правовой природе смарт-контрактов в гражданском праве является дискуссионным. Вместе с тем уже сейчас необходимо определиться с юридической возможностью внедрения смарт-контрактов в отношении трудового договора. В статье анализируются положительные аспекты смарт-контракта, потенциал которых мог бы быть раскрыт в сфере труда. Обозначен ряд правовых препятствий для заключения трудового договора в форме смарт-контракта. Сделан вывод, что сегодня в такой форме могли бы оформляться отношения между цифровыми трудовыми платформами и платформенными работниками.

Ключевые слова: смарт-контракт, блокчейн, трудовой договор, сведения о трудовой деятельности, электронный документооборот в сфере трудовых отношений, платформенные работники.

Smart contract is one of the most developing digital technologies in the field of civil turnover. The question of the legal nature of smart contracts in civil law is debatable. At the same time, it is already necessary to determine the legal possibility of introducing smart contracts in relation to an employment contract. The article analyzes the positive aspects of a smart contract, the potential of which could be revealed in the field of labor. A number of legal obstacles to the conclusion of an employment contract in the form of a smart contract are identified. It is concluded that relations between digital labor platforms and platform workers could be formed in this form today. In connection with the identified disadvantages, the author's proposals for their solution are offered.

Keywords: smart contract, blockchain, employment contract, employment information, electronic document management in the field of labor relations, platform employees.

Введение

«Смарт-контракт» — относительно новая для российского права категория. Ее появление

является следствием развития цифровых технологий и их активного внедрения в экономическую сферу общества.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке УрГЮУ им. В. Ф. Яковлева в рамках реализации проекта научной группы № 0402/2023.

² The reported study was funded by USLU named after V. F. Yakovlev according to the project of the scientific group № 0402/2023.

В настоящее время понятие «смарт-контракт» активно используется в российских документах стратегического планирования. Смарт-контракты указаны среди технологий систем распределенного реестра как технологии, применяемые в рамках экспериментальных правовых режимов в сфере цифровых инноваций (Постановление Правительства РФ от 28.10.2020 № 1750 «Об утверждении перечня технологий, применяемых в рамках экспериментальных правовых режимов в сфере цифровых инноваций»). Государством планируется распространять смарт-контракты в части развития грузовых перевозок (распоряжения Правительства РФ от 30.09.2018 № 2101-р «Об утверждении комплексного плана модернизации и расширения магистральной инфраструктуры на период до 2024 года», от 27.11.2021 № 3363-р «Об утверждении Транспортной стратегии РФ до 2030 года с прогнозом на период до 2035 года», от 21.12.2021 № 3744-р «Об утверждении стратегического направления в области цифровой трансформации транспортной отрасли РФ до 2030 года»), а также сформировать подходы по использованию децентрализованных инструментов и регулированию смарт-контрактов на финансовом рынке, в том числе в операциях с цифровыми финансовыми активами (распоряжение Правительства РФ от 29.12.2022 № 4355-р «Об утверждении Стратегии развития финансового рынка РФ до 2030 года»). В дорожной карте развития «сквозной» цифровой технологии «Системы распределенного реестра» сформулировано определение понятия «смарт-контракт», а в дорожной карте развития «сквозной» цифровой технологии

«Новые производственные технологии» в качестве ожидаемого результата указывается о разработке технологии фиксации возникающих прав на цифровой объект как произведение, базу данных, промышленный образец и перехода таких прав на основе смарт-контрактов с помощью сети транзакций прав и объектов интеллектуальной собственности.

На законодательном уровне их использование регламентировано в гражданском праве. Так, 1 октября 2019 г. (Федеральный закон от 18.03.2019 № 34-ФЗ «О внесении изменений в части первую, вторую и статью 1124 части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации») в ГК РФ появились новые положения, касающиеся цифровых прав (ст. 141.1), соблюдения письменной формы сделки в случае ее совершения с помощью электронных либо иных технических средств (ст. 160 ГК РФ), а также того, что условиями сделки может быть предусмотрено исполнение ее сторонами возникающих из нее обязательств при наступлении определенных обстоятельств без направленного на исполнение обязательства отдельно выраженного дополнительного волеизъявления его сторон путем применения информационных технологий, определенных условиями сделки (ст. 309 ГК РФ). Но при этом понятие «смарт-контракт» в гражданско-правовой понятийный аппарат включено не было.

Как видно из содержания документов стратегического планирования и новелл российского законодательства, категория «смарт-контракт» внедряется в гражданский оборот и на финансовый рынок, а сфера труда остается без внимания.

В настоящее время понятие «смарт-контракт» активно используется в российских документах стратегического планирования.

В науке трудового права ее исследование среди специалистов-трудовиков пока не носит ажиотажного характера. По этой причине в рамках настоящего исследования мы поставили перед собой цель восполнить образовавшиеся пробелы в науке трудового права и постараться ответить на вопрос о том, насколько на сегодняшний день российское трудовое право готово к тому, чтобы внедрить в свой понятийный аппарат данную категорию.

Методы

Методологическая основа исследования в целом традиционна для правовых исследований. Ее базу формирует общенаучный диалектический метод познания объективной действительности. Сбор, обработка, анализ и интерпретация сведений, формулирование выводов исследования осуществляются при помощи различных общенаучных логических приемов (анализа и синтеза, индукции и дедукции, восхождения от абстрактного к конкретному и др.). Также в исследовании применены различные частнонаучные методы познания: формально-юридический, сравнительно-правовой, историко-правовой, системный анализ.

Результаты

В первую очередь следует определить, что понимается под категорией «смарт-контракт». На законодательном уровне ответ на данный вопрос отсутствует. Хотя в 2018 г. была предпринята попытка в этом направлении: в Государственную Думу РФ был внесен законопроект № 419059-7 «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской

Федерации», в котором предлагалось понимать под смарт-контрактом «договор в электронной форме, исполнение прав и обязательств по которому осуществляется путем совершения в автоматическом порядке цифровых транзакций в распределенном реестре цифровых транзакций в строго определенной таким договором последовательности и при наступлении определенных им обстоятельств». Однако в принятой редакции данного законопроекта данное понятие и его определение были удалены (Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 259-ФЗ «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»). В настоящее время пробел в этой части пока восполняют только некоторые документы стратегического планирования. Так, в дорожной карте развития «сквозной» цифровой технологии «Системы распределенного реестра» приводится следующее определение: «самоисполняемый/смарт-контракт (smart-contract) — самоисполняемый в доверительной среде (созданной с использованием технологии блокчейн) контракт, заключенный напрямую между покупателем и продавцом и записанный в качестве программного кода». В Концепции развития государственной информационной системы промышленности указывается, что «умный контракт — компьютерный алгоритм, предназначенный для автоматического отслеживания и обеспечения исполнения обязательств без участия человека с посредником в виде платформы (также Smart-контракт)» (приказ Министерства промышленности и торговли РФ от 23.06.2016 № 2091

1 октября 2019 г. в ГК РФ появились новые положения, касающиеся цифровых прав (ст. 141.1).

«Об утверждении Концепции развития государственной информационной системы промышленности»). Приведенные определения показывают наличие на государственном уровне разных подходов к определению сущности категории «смарт-контракт»: с одной стороны, это вид договора, представленный в специальной форме — в виде программного кода, а с другой стороны, это разновидность технологии.

В зарубежной право-творческой практике также нет определенности в решении данного вопроса. Например, в США в законодательстве одних штатов смарт-контракт определяется как особый вид договора, а в других — как обычная компьютерная программа. В рамках такого технического подхода развивается законодательство в Италии, Белоруссии [1].

Аналогично законодательству в юридической науке среди ученых-правоведов не сложилось единого мнения на счет определения сущности смарт-контрактов. Однако в этом отношении сформировался гораздо более широкий спектр подходов. Безусловно, есть представители, придерживающиеся либо договорного подхода [2], либо технического [3, 171–172]. Вместе с тем ряд специалистов позиционируют смарт-контракт как форму договора [4] либо как способ его исполнения [5]. Отдельные авторы стараются подойти к решению рассматриваемого вопроса с интегративной точки зрения и описать разные про-



явления смарт-контракта.

Например, Л. Г. Ефимова, И. Г. Михеева, Д. В. Чуб указывают, что как компьютерная программа смарт-контракт рассматривается вне правового поля. Однако, когда речь идет о правовом регулировании, в зависимости от целей его использования он представляет собой либо способ исполнения традиционного договора, заключенного в простой письменной или устной форме, либо особую несамостоятельную договорную конструкцию, которую невозможно заключить отдельно от соответствующего договорного типа. В последнем случае авторами предлагается ставить его в один ряд с такими договорными конструкциями, как, например, договор присоединения, публичный договор, опционный договор, договор в пользу третьего лица и т. п. [1].

Тематика смарт-контрактов в большинстве своем является предметом цивилистических исследований.

В. С. Белых и М. О. Болобонова также придерживаются позиции о том, что необходимо рассматривать смарт-контракт и с технологической точки зрения, и с юридической [6]. А. А. Майоров говорит о смарт-контракте одновременно и как об особом способе заключения договора, и как об особой разновидности договора присоединения, который может быть либо представлен в виде сделки под условием, либо выступать в качестве договора с обусловленным исполнением обязательства [7, 147].

Как видим, тематика смарт-контрактов в большинстве своем является предметом цивилистических исследований. Однако ввиду наличия договорных основ в трудовом праве нельзя обойти стороной эту отрасль российского права при изучении правовой природы смарт-контрактов. Как Е. П. Волос совершенно справедливо отмечает, доктринальный аспект исследования смарт-контрактов носит междисциплинарный характер, а потому он должен учитывать достижения как иных отраслей наук, так и других отраслей права, в том числе трудового [8]. Вместе с тем на сегодняшний день сложно сказать, что в науке трудового права сложились какие-либо устойчивые теоретические основы для внедрения смарт-контрактов в сферу труда. Выскажем ряд собственных научных размышлений по этому поводу.

Безусловным преимуществом смарт-контрактов является то, что в них заложен такой механизм, который максимально обеспечивает невозможность подделки данных, а все внесенные изменения будут прозрачны и известны всем участникам отношений. Указанные особенности являются неоспоримым

преимуществом смарт-контракта в сравнении с обычным трудовым договором, а потому смарт-контракты в сфере труда обладают огромным потенциалом.

С точки зрения трудовых отношений заключение трудовых договоров в форме смарт-контрактов могло бы положительно повлиять на решение как минимум следующих проблем:

Во-первых, заключение фиктивных трудовых договоров. Так, например, решением Первомайского районного суда г. Мурманска Мурманской области от 26.03.2021 по делу № 2а-1081/2021 информацией, распространение которой запрещено на территории РФ, были признаны данные, размещенные на интернет-сайте, о продаже фиктивно заполненных трудовых договоров. В другом случае прокуратурой в результате проведенного мониторинга сети Интернет установлено, что на исследованных сайтах содержится информация о реализации любым пользователем, находящимся на сайте, трудовых книжек со стажем без фактического трудоустройства работника в организации и осуществления им трудовой деятельности. Такая информация также была признана судом запрещенной к распространению на территории РФ (решение Грязинского городского суда Липецкой области от 02.06.2020 по делу № 2а-889/2020). Однажды кадровик была приговорена к штрафу в 230 тыс. руб. по ч. 3 ст. 159 УК РФ за фиктивное трудоустройство своего родственника в штат больницы (приговор Лискинского районного суда Воронежской области от 15.12.2016 по делу № 1-К-66/2016).

Во-вторых, подделка самого трудового договора. К примеру, к уголовной ответственности была

привлечена менеджер по персоналу за подделку трудового договора, который она представила в суд в качестве доказательства по трудовому спору с работодателем о взыскании несуществующей задолженности по заработной плате (приговор Ворошиловского районного суда г. Ростова-на-Дону от 9 июня 2017 г. по делу № 1-38/2017).

В-третьих, предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) или сокрытие им сведений, которые могут повлиять на заключение трудового договора, например, о наличии у него ограничений и запретов, препятствующих поступлению на работу по конкретной трудовой функции (ст. 84 ТК РФ). Так, работник устроился в организацию, при этом во вкладыше к трудовой книжке было указано, что он был уволен от предыдущего работодателя в связи с истечением срока трудового договора. На самом деле, как было выяснено, работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. В итоге новый работодатель уволил данного гражданина по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, что было признано судом законным (апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 18.06.2018 по делу № 33-17122/2018).

В-четвертых, своевременность совершения информационных обязанностей работника и работодателя.

В-пятых, соблюдение трудового законодательства относительно заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Стоит отметить, что в России первые шаги, создающие возможность использования смарт-контракта применительно к трудовым отношениям, уже фактически делаются. Прежде всего этому способствует переход с 2020 г. на передачу в Социальный Фонд России сведений о трудовой деятельности работника взамен внесения записей в трудовую книжку. Кроме того, с 2021 г. на законодательном уровне был урегулирован электронный документооборот в сфере трудовых отношений, а созданная российским государством общероссийская база вакансий «Работа в России» приобрела статус Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», которая помимо реализации целей законодательства о занятости населения может использоваться для осуществления электронного кадрового документооборота между работником и работодателем.

Вместе с тем при внедрении смарт-контрактов в сферу труда потребуют разрешения следующие вопросы.

Первый глобальный вопрос касается того, что смарт-контракт не должен рассматриваться чем-то иным, отличным от трудового договора. Смарт-контракт — это, скорее всего, форма трудового договора, содержание которого уже определено в ТК РФ. При этом смарт-контракт позволит обеспечить соблюдение трудового законодательства, например, в части содержания трудового договора, что позволит предотвратить включение в него условий, противоречащих трудовому законодательству. Это во многом соответствует проводимой государственной политики в области цифровизации сферы труда

С 2021 г. на законодательном уровне был урегулирован электронный документооборот в сфере трудовых отношений.

в части внедрения проактивного контроля.

Кроме того, успех смарт-контракта будет иметь в сфере труда также и потому, что чаще всего трудовые договоры у конкретных работодателей являются типовыми, шаблонными.

Однако нужно сразу разграничить смарт-контракт от электронной формы трудового договора. Смарт-контракт — это технология, с помощью которой трудовой договор будет заключаться и самостоятельно, автоматизированно исполняться в виде определенного программного кода. Очевидно, что это не одно и то же, что электронный трудовой договор. Если мы говорим об электронном трудовом договоре, то это такая его форма, которая осуществляется посредством создания электронного документа и его подписания с помощью определенного вида электронной цифровой подписи.

Второй глобальный вопрос касается следующего. Как уже было отмечено, смарт-контракт — это такая технология, с помощью которой договор не только заключается, но и исполняется, что на языке трудового права означает его изменение и прекращение.

С одной стороны, это фактически позволит оптимизировать, значительно сократив кадровый документооборот, или вообще отказаться от необходимости его осуществления. Таким образом, смарт-контракт даст возможность обеспечить не только соблюдение требований относительно содержания трудового договора, оснований его изменения и прекращения, но и самой процедуры. В этой связи в ТК РФ необходимо будет определить особенности порядка как заключения, так и из-

менения и прекращения трудового договора в форме смарт-контракта.

Однако, с другой стороны, очевидно, что процедуры заключения, изменения и прекращения трудового договора в форме смарт-контракта будут более упрощенными, нежели действующие. Однако в этой связи может возникнуть ряд сложностей.

Всегда ли трудовой договор можно будет заключать в форме смарт-контракта? Смарт-контракт — самоисполняемый договор. Может ли трудовой договор вообще быть самоисполняемым? Согласно российскому законодательству, даже истечение срока трудового договора само по себе не прекращает трудовой договор. Для этого работодателю требуется совершить ряд действий: уведомить минимум за три календарных дня об этом работника, издать приказ об увольнении, передать сведения о трудовой деятельности в Социальный фонд России и внести запись в трудовую книжку работника (ст. 79 и 84.1 ТК РФ). Как в порядке самоисполняемости можно изменить трудовой договор, например перевести работника на другую работу? Данные вопросы наводят на размышления о том, что смарт-контракт вообще не применим к трудовому договору, ведь смарт-контракт автоматизирует, упрощает реализацию договора. Всем известно, что трудовые отношения обладают в первую очередь такими важными признаками, как стабильность, постоянство, непрерывность. Смарт-контракт же больше рассчитан на разовое исполнение сделки.

Кроме того, его исполнение в какой-то степени устраняет прямое участие в этом человека, что вряд ли возможно в полной мере предста-

вить для трудовых отношений, прежде всего в силу признака личного характера труда. Таким образом, запрограммировать на автоматизированное исполнение всех аспектов исполнения трудового договора невозможно. Исключение — условие о заработной плате. Однако и здесь будет не понятно, как быть, если часть заработной платы выплачивается в натуральной форме.

В целом юристы скептически относятся к идее применения смарт-контрактов в сфере труда. Так, Л. Г. Ефимова, И. Г. Михеева, Д. В. Чуб полагают необходимым «ограничить сферы применения смарт-контрактов в некоторых социально значимых областях деятельности, в которых существует повышенный риск нарушения обязательств наиболее социально незащищенных групп населения» [1]. Вне всяких сомнений, работники как раз и относятся к такой категории субъектов. Как считает Е. Б. Веред, «заключение смарт-контракта в сфере трудовых отношений довольно проблематично, так как он не позволяет учитывать их специфику в полной мере. Систему смарт-контрактов необходимо сначала адаптировать применительно к области трудового права, легализовать ее на законодательном уровне, а затем внедрять» [9, 104]. Думается, что сдержанное отношение ученых к идее внедрения смарт-контрактов в сферу труда действительно обусловлено целым рядом объективных факторов, на которые мы не можем обращать внимания.

Обсуждение

Подводя итог, выскажем свою позицию относительно вопроса о возможности существования трудового договора в форме смарт-контракта.

Либо смарт-контракт будет иметь очень ограниченную сферу использования и, по сути, сведется к уже урегулированной электронной форме кадрового документооборота. Либо смарт-контракт совсем не сможет использоваться в трудовом праве. Либо, наоборот, переход на использование формы смарт-контракта повлечет за собой процесс максимальной либерализации трудового законодательства, что не приветствуется. Как вариант, можно подумать об использовании смарт-контракта для платформенных работников или для краткосрочных трудовых договоров. Так, например, сделано в одной из австралийских компаний. На смарт-контрактах работает Chronobank. Это платформа для краткосрочного найма в электронной коммерции, клининге, складском хозяйстве, промышленности, строительстве и фрилансе. Смарт-контракты обеспечивают обмен трудо-часов на товары и услуги. Сотрудничающие с ней компании выпускают токены с привязкой к средней почасовой оплате в конкретной стране и обеспеченные рабочей силой [10].

Вместе с тем, к сожалению, государством данный вопрос пока даже не рассматривается. В дорожной карте развития «сквозной» цифровой технологии «Системы распределенного реестра» прямо названы приоритетные отрасли для внедрения данной технологии: финансовая и страховая деятельность, транспортировка и логистика, государственное управление, деятельность в области здравоохранения, обрабатывающие производства. Сферы трудовых отношений здесь нет. Нет упоминания про смарт-контракты и в распоряжении Правительства РФ от 06.11.2021 № 3144-р

Трудовые отношения обладают в первую очередь такими важными признаками, как стабильность, постоянство, непрерывность. Смарт-контракт же больше рассчитан на разовое исполнение сделки.

«Об утверждении Стратегического направления в области цифровой трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Минтруда России». Хотя еще в 2018 г. Пенсионный фонд РФ высказывал идею о внедрении смарт-контракта в практику взаимоотношений между работником и работодателем [11].

Библиографический список

1. *Ефимова Л. Г., Михеева И. Г., Чуб Д. В.* Понятие и правовая природа смарт-контракта / Отв. ред. Л. Г. Ефимова // СПС Гарант: Цифровое право в банковской деятельности: сравнительно-правовой аспект. — М.: Проспект, 2021. — 416 с.
2. *Трещакова Д.* Smart contracts: взгляд с правовой точки зрения / Под общ. ред. В. В. Блажеева, М. А. Егоровой // СПС Гарант: Цифровое право: учебник. — М.: Проспект, 2020. — 640 с.
3. *Румянцев И. А.* Блокчейн и право / Отв. ред. М. А. Рожкова // Право в сфере Интернета: Сборник статей. — М.: Статут, 2018. — С. 159–178.
4. *Синицын С. А.* Российское и зарубежное гражданское право в условиях роботизации и цифровизации. Опыт междисциплинарного и отраслевого исследования: монография // СПС Гарант. — М.: Инфотропик Медиа, 2021. — 212 с.
5. *Камалян В. М.* Понятие и правовые особенности смарт-контрактов // Юрист. — 2019. — № 4. — С. 20–27.
6. *Белых В. С., Болобонова М. О.* Проблемы правового регулирования смарт-контрактов в России / Отв. ред. В. А. Вайпан, М. А. Егорова). Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Московское отделение Ассоциации юристов России // СПС Гарант: Правовое регулирование экономических отношений в современных условиях развития цифровой экономики: монография. — М.: Юстицинформ, 2019. — 376 с.
7. *Майоров А. А.* Смарт-контракт как новый способ заключения договора // Вестник Университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА). — 2022. — № 4. — С. 143–150. DOI: 10.17803/2311-5998.2022.92.4.143-150.
8. *Волос Е. П.* Слабая сторона в отношениях, связанных со смарт-контрактами / Под науч. ред. Е. В. Вавилина // СПС Гарант: Слабая сторона в гражданском правоотношении: сравнительно-правовое исследование: монография. — М.: Проспект, 2019. — 184 с.
9. *Верев Е. Б.* Проблемные аспекты заключения современных смарт-контрактов в трудовом праве / Под ред. Н. Б. Осипян, И. В. Макаровой, М. И. Жбанниковой // Наука и общество — 2021: Материалы Международной научной конференции (Ростов-на-Дону, 9 апреля 2021 г.). — М.: Московский университет им. С. Ю. Витте, 2021. С. 101–105.
10. *Свешников В.* Трудовая на смарт-контрактах: как блокчейн изменит HR [Электронный ресурс]. — URL: <https://incrossia.ru/understand/trudovaya-na-smart-kontraktah-kak-blokchejn-izmenit-hr/> (дата обращения: 07.08.2023).
11. Трудовые договоры переведут на блокчейн. Пенсионный фонд предложил внедрить смарт-контракты [Электронный ресурс]. — URL: <https://news.ru/economics/pensionnyj-fond-trudovoj-dogovor-smart-kontrakt/> (дата обращения: 07.08.2023).

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

УДК 349.227

Сокращение численности и штата работников: точка отсчета

Reduction in the number and number of employees: reference point

Иванчина Юлия Валерьевна,
д-р юрид. наук,
доцент,
профессор кафедры
трудового права,
Уральский
государственный
юридический
университет
им. В. Ф. Яковлева,
г. Екатеринбург
E-mail: julia.
ivanchina@gmail.com

Статья посвящена вопросам, связанным с подготовкой к процедуре сокращения численности и штата работников. Раскрываются правила определения срока, необходимого для реализации процедуры сокращения численности и штата работников с учетом количества увольняемых работников, за определенный календарный период. Уделено внимание порядку исчисления сроков при предупреждении работников о предстоящем увольнении. Описаны процедурные действия работодателя и сроки их реализации, связанные с предупреждением заинтересованных органов о предстоящем увольнении работников.

Ключевые слова: сокращение численности и штата работников, федеральное отраслевое соглашение, первичная профсоюзная организация, служба занятости населения, массовое увольнение работников

The article deals with the issue of preparation for the procedure for the downsizing of employees. The rules for determining the period of time required for the implementation of a redundancy procedure, taking into account the number of employees to be dismissed for a particular calendar period, are disclosed. Attention is paid to the procedure for calculating time limits when warning employees of impending dismissal. Describes the employer's procedural actions and the time limits for their implementation in relation to warning interested bodies of the forthcoming dismissal of employees.

Keywords: reduction in the number and staff of employees, federal industry agreement, primary trade union organization, employment service, mass dismissal of employees.

В современных условиях нестабильности, вызванной как социально-экономическими, так политическими факторами, в том числе станционной политикой, любой организации крайне сложно сохранить свои позиции на рынке и поддерживать свою жизнеспособность. Для этого приходится максимально оперативно реагировать на любые изменения. В большинстве случаев это приводит к оптимизации расходов компании, а одной из основных

статей расходов являются затраты на персонал. Как следствие, это порождает необходимость сокращения численности и штата работников.

Работодатель, столкнувшийся с необходимостью сокращения численности или штата работников, уже находится в сложной экономической ситуации. Он обречен на долгую, трудоемкую и финансово затратную процедуру увольнения работников, которая таит в себе

массу сложностей и может обернуться рядом неблагоприятных последствий — как минимум восстановлением работника на работе и дополнительными финансовыми издержками для работодателя, максимум — привлечением работодателя к административной, даже уголовной ответственности.

Срок

Во избежание этого работодателю следует максимально ответственно подойти к процедуре увольнения в связи с сокращением численности и штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Первое — это правильно рассчитать срок, необходимый для реализации указанной процедуры.

Срок предопределяется количеством увольняемых работников за определенный период времени. Согласно ст. 82 ТК РФ, работодатель, будь то юридическое лицо (организация) или индивидуальный предприниматель, при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с ними в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за три месяца.

Кроме того, в соответствии с п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о сокращении численности или штата работников

организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация (юридическое лицо) не позднее чем за два месяца, а работодатель — индивидуальный предприниматель 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, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» определена форма отчета о принятии решения о сокращении численности или штата работников. Дополнительно к отчету представляются сведения по формам из приложения 1 или 2 к Постановлению Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения». Кроме того, письмо Минтруда России от 09.03.2022 № 16-5/10/В-2811 «О направлении информации по созданию вакансий и заполнению работодателями отчетности в случаях, связанных с введением режима неполного рабочего времени, простоя, дистанционной (удаленной) работы, сокращения численности либо ликвидации, в Единой цифровой платформе в

Срок предопределяется количеством увольняемых работников за определенный период времени.

сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России"» содержит памятку для работодателей в случае проведения ими соответствующей процедуры.

Непредставление или несвоевременное представление данной информации грозит работодателю привлечением к административной ответственности по ст. 19.7 КоАП РФ.

Критерии массового увольнения в отраслевых соглашениях

Необходимо обратить внимание на то, что критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ). Например, Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023–2025 годы, в п. 5.1.4, предусматривает следующие критерии массового высвобождения работников. Это увольнение 25 человек и более в течение 30 календарных дней или 200 человек и более в течение 60 календарных дней, либо 300 человек и более в течение 90 календарных дней. Однако, к примеру, Отраслевое соглашение по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2023–2025 годы в п. 7.4 устанавливает иные критерии массового увольнения, в частности: 1) ликвидация организации независимо от численности работников; 2) сокращение на 10% численности или штата работников или 10 человек и более в течение 90 календарных дней.

Данные соглашения заключены и действуют в подавляющем боль-

шинстве отраслей экономической деятельности. К примеру, они заключены и распространяются на организации, осуществляющие профессиональную деятельность в области горно-металлургического комплекса Российской Федерации, в организациях рыбной отрасли, в области жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, а также нефтяной, газовой отраслях промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации, в области лесного хозяйства Российской Федерации и других отраслях. Однако данные отраслевые соглашения и закрепленные в них критерии массового увольнения работников распространяются в первую очередь на тех работодателей, которые являются членами объединения работодателей, заключившего соглашение (ч. 3 ст. 48 ТК РФ). Аналогично будут действовать и территориальные соглашения, если они были заключены в определенном муниципальном образовании и работодатель участвовал в их заключении.

Вместе с тем необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 8 ст. 48 ТК РФ по предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (в настоящее время это Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации). Далее Минтруд России. — *Прим. авт.*), имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в его заключении, присоединиться к этому соглашению.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

Критерии массового увольнения могут существенно отличаться.

Как показывает практика, практически во всех случаях за заключением отраслевого соглашения на федеральном уровне следует предложение о присоединении к нему всех работодателей соответствующей отрасли, которые не участвовали в его заключении. Можно отметить письмо Минтруда России от 02.02.2023 № 14-4/10/В-1453, в котором содержалось предложение о присоединении к Отраслевому соглашению по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2023–2025 годы, или письмо Минтруда России от 12.01.2023 № 14-4/10/В-260, которое содержало предложение о присоединении к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы.

При этом необходимо обратить внимание на тот факт, что если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в Минтруд России мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. Фактически не будет иметь значения, знает работодатель или нет о существовании такого предложения, по истечении указанного срока оно будет распространяться на него автоматически. Кроме того, необходимо обратить внимание на то обстоятельство, что подобные соглашения включают в себя не только критерии массового увольнения, но и другие обязатель-

ства — по вопросам оплаты труда, в том числе по установлению минимальных тарифных ставок, др.

В определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22.05.2023 № 32-КГПР23-4-К1 отмечается, что из положений Трудового кодекса РФ следует, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и в договорном порядке путем заключения полномочными представителями работников и работодателей коллективных договоров, соглашений. К таковым в полной мере относятся отраслевые соглашения, в том числе заключаемые на федеральном уровне.

В силу ст. 45 ТК РФ такое соглашение является правовым актом и по смыслу изложенных норм Трудового кодекса РФ регулирует трудовые отношения наравне с Трудовым кодексом РФ. Следовательно, если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в Минтруд России мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и является для них обязательным.

Следовательно, первое, что необходимо сделать работодателю, который не входит в состав каких-либо объединений работодателей,

от его имени заключающих соответствующие коллективные соглашения, — проверить, не были ли на федеральном уровне заключены соглашения в рамках той отрасли, в которой он осуществляет свою деятельность. Необходимо удостовериться, не было ли опубликовано предложение о присоединении к данному соглашению.

В том случае, если на конкретного работодателя не распространяется соответствующее отраслевое или территориальное соглашение, необходимо руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», которое также содержит критерии массового увольнения. Однако необходимо помнить, что указанное постановление применяется в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, то есть в случае, если на работодателя не распространяются соответствующие коллективные соглашения.

Согласно п. 1, к массовому высвобождению будут относиться:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 человек и более;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

50 человек и более в течение 30 календарных дней;

200 человек и более в течение 60 календарных дней;

500 человек и более в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 % общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с

общей численностью занятых менее 5000 человек.

Поэтому можно констатировать, что первый очень важный этап процедуры сокращения численности или штата работников связан с определением срока ее проведения и напрямую зависит от количества увольняемых за определенный календарный период. Как видно из приведенных примеров, критерии массового увольнения могут существенно отличаться. Необходимо помнить, что общее правило для любой организации — необходимость предупреждения профсоюза (при его наличии) и службы занятости населения не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения работников — за три месяца.

Уведомление работника о предстоящем увольнении

Не менее важной на данном этапе является процедура уведомления работника о предстоящем увольнении. Согласно ст. 180 ТК РФ, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения — это общее правило. Однако коллективные соглашения могут предусматривать иные сроки. Так, Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы предусматривает, что предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата следует не менее чем за три месяца, с предо-

При уведомлении работника необходимо помнить, что срок уведомления о сокращении нужно исчислять со следующего дня.

ставлением времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня (п. 8.6). Во избежание нарушения сроков предупреждения работодателю также необходимо проверить, нет ли коллективных соглашений, действие которых не него распространяется, и не закреплены ли там повышенные гарантии, к примеру, для работников определенной отрасли.

При уведомлении работника необходимо помнить, что срок уведомления о сокращении нужно исчислять со следующего дня. Если, к примеру, работнику сообщили о сокращении 31 августа, а трудовой договор расторгли 31 октября, это случилось до истечения 2-месячного срока предупреждения о сокращении. Суд отметил, что срок следует исчислять со следующего дня после того, как работник получил уведомление. В данном случае он начал течь 1 сентября, а истек 1 ноября (определение 1-го КСОЮ от 14.03.2023 № 88-6953/2023).

Кроме того, необходимо обратить внимание на то, что срок уведомления об увольнении начинает течь после получения работником уведомления, а не после его отправки работодателем. Это касается в первую очередь ситуации, когда работник на момент вручения уведомления об увольнении отсутствует на работе — работает удаленно, находится в отпуске и т. д. В таком случае работодатель может направить уведомление по почте. Срок предупреждения будет исчисляться не с момента направления уведомления, а с момента получения его работником, иначе организация нарушит срок предупреждения об увольнении — объективно менее двух месяцев (при исчислении сроков суды придерживаются данной

позиции, см., напр.: определение 2-го КСОЮ от 28.03.2023 по делу № 88-7745/2023).

Во избежание проблем с продолжительностью и исчислением сроков работодателю правильнее уведомить всех заинтересованных заблаговременно. Например, если сокращение численности или штата работников запланировано на 1 сентября, то известить всех необходимо 26 июня. Статьи 82 и 180 ТК РФ указывают на необходимость предупреждения не позднее чем за два месяца, следовательно, более длительный срок вполне возможен.

Однако это не означает, что, если работника предупредили 30 июля об увольнении с 1 сентября, а расторгли трудовой договор 5 сентября, что в этом случае со стороны работодателя нет нарушений. В указанном примере правило «не позднее чем» не действует.

Обратим внимание на правовую позицию Конституционного Суда РФ (определение КС РФ от 27.01.2011 № 13-О-О), согласно которой норма ч. 2 ст. 180 ТК РФ не предусматривает возможности произвольного продления работодателем срока предупреждения работника о предстоящем увольнении. Из чего следует, что работодатель не вправе по собственному усмотрению переносить дату увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников, зафиксированную в соответствующем уведомлении.

В случае если работник не был уволен в дату, указанную в уведомлении, то действие трудового договора продолжается. Фактически работа за пределами срока предупреждения указывает на то, что у работодателя имелась работа,

В случае если работник не был уволен в дату, указанную в уведомлении, то действие трудового договора продолжается.

значит, основания для увольнения работника не было. Рассматриваемое нами основание расторжения трудового договора предполагает, что к определенной дате работа, которой работодатель должен обеспечить работника, будет отсутствовать. Следовательно, увольнение работника в дату, отличную от указанной в уведомлении, возможно только при повторном предупреждении работника об увольнении с соблюдением установленных ч. 2 ст. 180 ТК РФ сроков.

Вместе с тем у работодателя действительно может измениться ситуация и потребность в сокращении численности или штата работников может отпасть. В таких условиях работодатель может вновь ввести сокращаемые должности в штатное расписание и отозвать выданные работникам уведомления. Суды в сложившихся ситуациях поддерживают работодателя, отмечая, что у него нет безусловной обязанности увольнять работника (определение 3-го КСОЮ от 05.09.2022 № 88-15549/2022).

Также необходимо помнить о том, что у работодателя имеется право (только при наличии на это письменного согласия работника) расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения. В соответствии с ч. 3 ст. 180 ТК РФ в этом случае работнику должны выплатить дополнительную компенсацию в размере его среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Из положений данной нормы следует, что подобное предложение о досрочном расторжении трудового договора работодателем может быть сделано в любое время в течение указанного

срока — как сразу при уведомлении о предстоящем увольнении, так и через неделю, две или три.

Необходимо обратить внимание на то, что сокращение срока предупреждения не влияет на процедуру сокращения, которая предполагает выполнение работодателем ряда действий, в частности предложения работнику другой имеющейся у работодателя работы, соответствующей его квалификации и состоянию здоровья (определение 1-го КСОЮ от 18.01.2022 № 88-3059/2022).

Таков первый этап, связанный с определением сроков, необходимых для реализации процедуры сокращения численности или штата работников своевременно и в полном объеме. Однако недостаточно правильно определить срок предупреждения, ибо сразу преступить к процедуре предупреждения всех заинтересованных работодатель не может. Ему необходимо определиться с кандидатурами работников, которые будут подлежать увольнению, поскольку сведения, предоставляемые в органы службы занятости, должны включать информацию об увольняемых работниках. Кроме того, работодателю необходимо четко понимать, каких работников он должен будет предупредить о предстоящем увольнении.

Вопросу правильного определения кандидатуры работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением численности или штата, будет посвящена отдельная публикация. Это особая, достаточно обширная тема, поскольку сначала необходимо правильно определить лиц, которые в соответствии со ст. 261 ТК РФ не подлежат увольнению по данному основанию, а из тех, которые могут быть уволены, необходимо в первую очередь

У работодателя действительно может измениться ситуация и потребность в сокращении численности или штата работников может отпасть.

определить обладающих преимущественным правом на оставление на работе в силу ч. 1. ст. 179 ТК РФ, а затем тех, кому должно быть отдано предпочтение на оставление на работе в соответствии с ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

Процедура предложения перевода на другую имеющуюся у работодателя работу

Следующим, не менее важным этапом в процедуре сокращения после определения кандидатур работников, которые могут быть уволены по данному основанию и после надлежащего уведомления всех заинтересованных сторон, следует процедура предложения перевода на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Этой процедуре также будет посвящена отдельная публикация. Только в случае отказа работника от предложенных вакансий или их отсутствия у работодателя может последовать увольнение работника.

Однако не следует забывать, что увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ). Реализация прав членов профсоюза — не менее важная стадия, поскольку ее несоблюдение может также повлечь за собой признание увольнения незаконным и восстановление работника на работе.

В случае реализации работодателем своевременно и в полном объеме всех предусмотренных действующим законодательством процедурных этапов увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников может быть признано законным.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст.3.

2. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 17. — Ст. 1915.

3. О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения: приказ Минтруда России от 26.01.2022 № 24 (с изм. и доп.) // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. — 2022. — № 3.

4. Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения: постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. — 1993. — № 7. — Ст. 564.

5. О направлении информации по созданию вакансий и заполнению работодателями отчетности в случаях, связанных с введением режима неполного рабочего времени, простоя, дистанционной (удаленной) работы, сокращения численности либо ликвидации, в Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»: письмо Минтруда России от 09.03.2022 № 16-5/10/В-2811 (документ опубликован не был) // СПС Консультант Плюс.

6. Кодекс Российской Федерации об административных правонаруше-

Недостаточно правильно определить срок предупреждения, ибо сразу преступить к процедуре предупреждения всех заинтересованных работодатель не может.

ниях: Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 1.

7. Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федерального государственного унитарного предприятия, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2023–2025 годы: Утв. Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 24.04.2023 (документ опубликован не был) // СПС Консультант Плюс.

8. Отраслевое соглашение по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2023–2025 годы: Утв. Общероссийским профсоюзом работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, Росавтодором, Российской ассоциацией территориальных органов управления автомобильными дорогами «РАДОР», Общероссийским отраслевым объединением работодателей в дорожном хозяйстве «АСПОР» 02.12.2022 (с изм.) // Официальный сайт Минтруда России [Электронный ресурс]. — URL: www.gosmintrud.ru (дата обращения: 16.01.2023).

9. О присоединении к Отраслевому соглашению по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2023–2025 годы: письмо Минтруда России от 02.02.2023 № 14-4/10/В-1453 // Российская газета. — 2023. 15 февраля.

10. О присоединении к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы: письмо Минтруда России от 12.01.2023 № 14-4/10/В-260 // Российская газета. — 2023. 25 января.

11. Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22.05.2023 № 32-КГПР23-4-К1 (документ опубликован не был) // СПС Консультант Плюс.

12. Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы: Утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021 (с изм.) // Официальный сайт Минтруда России [Электронный ресурс]. — URL: <https://rosmintrud.ru/> (дата обращения: 25.05.2021).

13. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.03.2023 № 88-6953/2023 (документ опубликован не был) // СПС Консультант Плюс.

14. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 28.03.2023 по делу № 88-7745/2023 (документ опубликован не был) // СПС Консультант Плюс.

15. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Беловой Татьяны Леонидовны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 81 и частями первой и второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 27.01.2011 № 13-О-О (документ опубликован не был) // СПС Консультант Плюс.

16. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 05.09.2022 № 88-15549/2022 (документ опубликован не был) // СПС Консультант Плюс.

17. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18.01.2022 № 88-3059/2022 (документ опубликован не был) // СПС Консультант Плюс.

УДК 349.22

Понятие «медицинское заключение», его значение и применение в сфере труда

The notion of "medical report", its importance and application in the field of labor

Парамонова

Светлана

Владимировна,

ст. преподаватель
кафедры трудового
права,

Уральский
государственный
юридический
университет

им. В. Ф. Яковлева
620137,

г. Екатеринбург,
ул. Комсомольская,
д. 21

E-mail:

paramonovasv@mail.
ru

Состояние здоровья работника, которое влечет за собой наступление юридически значимых последствий для трудовых отношений, должно быть засвидетельствовано медицинским заключением. При этом на законодательном уровне понятие «медицинское заключение» не определено и, как результат оценки состояния здоровья, может содержаться в разных документах. Данное обстоятельство влечет сложности правоприменения, а размытость контура содержания умаляет значение понятия для сферы труда. Запрос на определенность может быть удовлетворен посредством обобщения правоприменительной практики и формулирования разъяснений на уровне Верховного Суда Российской Федерации, а также уточнения положений трудового законодательства.

Ключевые слова: медицинское заключение, профессиональная пригодность, способность к трудовой деятельности, профессиональная трудоспособность, медицинские противопоказания к работе, охрана здоровья работника.

The state of health of an employee, which entails the onset of legally significant consequences for labor relations, must be certified by a medical conclusion. At the same time, the concept of "medical conclusion" is not defined at the legislative level and, as a result of assessing the state of health, may be contained in different documents. This circumstance entails difficulties in law enforcement, and the blurred outline of the content detracts from the significance of the notion for the world of work. The request for certainty can be satisfied by summarizing law enforcement practice and formulating clarifications at the level of the Supreme Court of the Russian Federation, as well as alteration the provisions of labor legislation.

Keywords: medical conclusion, professional suitability, ability to work, professional work ability, medical contraindications to work, employee health protection.

Понятие «медицинское заключение» в Трудовом кодексе Российской Федерации

«Труд неразрывно связан с личностью его носителя, здоровьем и творческим потенциалом работника», — подчеркивают Лушников А. М. и Лушникова М. В., объясняя причины выделения социальной функции

трудового права [1]. Состояние здоровья работника, в ряде случаев сопряженное с особым социальным статусом, предопределяя организацию труда, предоставление особых гарантий, особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора, является основанием дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Состояние здоровья человека — фактор, который всегда учитывался в правовом регулировании труда, но не любое состояние здоровья требует применения специальных правовых норм, — отмечал Орловский Ю. П., — такое применение зависит от заключения соответствующих медицинских органов [2].

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ) на медицинское заключение прямо указывается в нормах институтов трудового договора, рабочего времени, охраны труда. Так, оно может быть основанием срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ), перевода на другую работу (ст. 73), отстранения от работы (ст. 76), изменения (установления) режима работы (ст. 93, 94), ограничений к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при направлении в служебные командировки (ст. 96, 99, 113, 167, 259), прекращения трудового договора (ст. 77, 83, 84 ТК РФ). В соответствии с медицинским заключением беременным женщинам снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу (ст. 254 ТК РФ). Медицинское заключение является поводом для ограничений на работу вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), на работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 324 ТК РФ). Перечисление можно продолжить, случаи использования понятия в тексте основного закона в сфере труда многообразны. Однако не меньше случаев, когда наличие медицинского заключения подразумевается, но прямо об этом в ТК РФ ничего не сказано.

В ТК РФ определено, что медицинское заключение должно быть выдано в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Такая формулировка предельно ясна и, казалось бы, исключает сложности в правоприменении, но по факту это не так. В ней использован союз «и», указывающий на обязательность двух условий. Значит, выдача медицинских заключений должна быть предусмотрена не только на уровне федерального закона. Слово «выдано» указывает на документальную форму. Получается, что порядок предполагает двухуровневое регулирование и должен позволять в каждом конкретном случае уяснить цель и предназначение оценки состояния здоровья, а также форму, в которую медицинское заключение должно быть облечено. По логике законодателя, форма может быть только одна — документ с соответствующим наименованием.

Виды медицинских заключений и порядок их выдачи

В справочно-правовых системах формулировки ТК РФ отсылают пользователя, как правило, к трем документам. Одним из них является приказ Минздрава России от 24.11.2021 № 1092н [3], который в соответствии с Федеральным законом от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» [4] определяет порядок медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств). Это один из видов медицинского освидетельствования, предусмотренных Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее — Закон об основах охраны здоровья) [5].

Экспертиза проводится по результатам предварительных и периодических медицинских осмотров в целях определения соответствия состояния здоровья работника возможности выполнения им отдельных видов работ.

Срок действия срочного трудового договора на основании ст. 261 ТК РФ продлевается до окончания беременности на основании медицинской справки, подтверждающей соответствующее состояние.

По итогам освидетельствования выдается медицинское заключение, но его предназначение — это получение права на управление транспортным средством, влиять на трудовые отношения оно может только опосредовано, равно как документы, выдаваемые по итогам некоторых других видов медицинского освидетельствования.

Второй документ, к которому отсылают справочно-правовые системы, — приказ Минздрава России от 05.05.2016 № 282н [6], которым в соответствии с Законом об основах охраны здоровья определен порядок проведения экспертизы профессиональной пригодности. Экспертиза проводится по результатам предварительных и периодических медицинских осмотров в целях определения соответствия состояния здоровья работника возможности выполнения им отдельных видов работ. Поводом выступают выявленные в ходе осмотра заболевания (состояния) и медицинские противопоказания, основанием — направление на экспертизу. Данная экспертиза также является строго целевым медицинским мероприятием, по итогам которого принимается решение о признании работника пригодным, временно непригодным или постоянно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ.

В порядке проведения экспертизы не разъясняется, что следует понимать под «отдельными видами работ». Системное толкование указывает на то, что речь идет о перечне выполняемых работ (в том числе работ, где установлены соответствующие вредные и (или) опасные производственные факторы), содержащемся в приказе Минтруда России № 988н, Минздрава России

№ 1420н от 31.12.2020 [7]. Отдельные виды работ — это перечень работ с особыми характеристиками, которые требуют обязательной оценки состояния здоровья. Результаты экспертизы, оформленные в виде медицинского заключения, влекут правовые последствия для трудовых отношений. Варианты действий работодателя сводятся к отказу от заключения трудового договора, отстранению работника от работы, переводу работника на другую работу, а в случае отказа работника от перевода на другую работу или при отсутствии у работодателя соответствующей работы — прекращению трудового договора в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Осмотрительно с точки зрения применения в сфере труда следует относиться к справкам и медицинским заключениям, выдаваемым в порядке, установленном приказом Минздрава России от 14.09.2020 № 972н [8], к которому чаще всего отсылают справочно-правовые системы. Порядок определен не в силу требований федерального закона для конкретных случаев, а на основании права медицинской организации выдавать медицинские заключения, справки, рецепты на лекарственные препараты и медицинские изделия, предоставленного в соответствии со ст. 78 Закона об основах охраны здоровья. Не имея заранее определенного назначения, данные медицинские документы подготавливаются по запросу в произвольной форме с минимальными требованиями к оформлению и с учетом рекомендованного содержания. По сути, они предназначены закрывать случаи, когда формы медицинских документов и порядок их выдачи отдельно нормативно не определены.

Судя по порядку выдачи справок и медицинских заключений, разница между медицинскими документами состоит в следующем. Справки выдаются, как правило, на основании ранее проведенных медицинских обследований, записей в медицинской документации. Они в основном предназначены для подтверждения факта обращения в медицинскую организацию и проведения в ней медицинских мероприятий (медицинская помощь, медицинское освидетельствование, медицинский осмотр, медицинское обследование и (или) лечение, диспансеризация). Медицинские заключения выдаются по результатам медицинских освидетельствований, осмотров, диспансеризации, решений, принятых врачебной комиссией, а также в иных случаях, когда законодательством предусматривается наличие медицинского заключения. Медицинские заключения, как правило, содержат комплексную оценку состояния здоровья.

На основании справки человек может быть освобожден от осуществления отдельных видов деятельности в связи с заболеванием, состоянием. И в справке, и в медицинском заключении могут содержаться медицинские показания или противопоказания для осуществления отдельных видов деятельности. Вместе с тем только медицинское заключение может содержать сведения о соответствии состояния здоровья работника поручаемой ему работе, что возможно только в том случае, если медицинская организация сведениями об этой работе обладает, но, разумеется, не со слов лица, обратившегося за выдачей медицинского заключения. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что вне рамок регламентиро-

ванных медицинских мероприятий получить медицинское заключение с так называемым допуском к работе вряд ли получится.

Примечательно, что в ТК РФ справки с вариациями в названии упоминаются только в двух случаях. Согласно ст. 185.1 ТК РФ, работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. Срок действия срочного трудового договора на основании ст. 261 ТК РФ продлевается до окончания беременности на основании медицинской справки, подтверждающей соответствующее состояние. Думается, что это упущение законодателя и в силу того, что создает ощущение выборочного подхода (например, ни слова о справках не говорится в ст. 186 ТК РФ) и что требование о наличии исключительно медицинского заключения в некоторых случаях явно избыточно (например, при направлении в командировку лица, осуществляющего уход за больным членом семьи).

Проблемы понятийной неопределенности и интерпретации медицинских документов

Понятие «медицинское заключение» известно трудовому законодательству с 20-х гг. XX века. В период развития советского трудового права, по мнению Бугрова Л. Ю., соответствующие акты не отличались совершенством. В них не содержалось единых требований к медицинским выводам, вопрос о соответствии работника поручаемой ему работе по состоянию здоровья, требующий медицинских познаний, по существу,

Оценка состояния здоровья человека не всегда связана с постановкой диагноза и последующим лечением.

решался работодателем, что увеличивало количество трудовых споров. Проблему ученый видел в том то, что не во всех нормативных правовых актах были прямые указания на необходимость учета не только состояния здоровья работника, но и выполняемой им трудовой функции, места и объема работы, режима и порядка ее выполнения, а также условий труда. Он также указывал на многообразие видов документов, содержащих медицинские выводы, поэтому позитивно оценил появление в ТК РФ единого термина для наименования документа и соответствующего действия медицинских органов [3].

Нормативные положения сегодня, безусловно, более совершенны, но в обозначенных Бугровым Л.Ю. вопросах мало что существенно изменилось. Введение единого термина в ТК РФ проблем не решило. Практика носит спорный характер, часто изменчива, что происходит не без участия ведомств. Так, согласно позиции Минтруда России, изложенной в письме от 10.12.2020 № 14-2/ООГ-17894 [4], медицинское заключение может составляться в форме справки, подтверждающей установление группы инвалидности и степени ограничения способности к трудовой деятельности; справки о результатах установления степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах; программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания; заключения лечебно-профилактического учреждения, проводящего обязательный медицинский осмотр.

При таких условиях достаточно трудно решается на практике задача интерпретации медицинского заклю-

чения. Острота проблем увеличивается, когда речь идет о судьбе трудового договора. Ученые продолжают указывать, что снижают гарантии трудоустройства при применении ст. 73 ТК РФ проблемы, возникающие в связи с неправильным определением и толкованием работодателями медицинских документов, на корректность изменения и прекращения трудовых отношений влияет качество (полнота и недвусмысленность) медицинских заключений [5]. Медицинские показания порой не позволяют однозначно разграничить случаи, когда для работника достаточно создать приемлемые условия работы, соблюсти ограничения, а когда требуется — изменить условия трудового договора, а то и вовсе его прекратить [6].

Еще больше проблем возникает, когда документ, подтверждающий состояние здоровья работника, не поименован как медицинское заключение, что, собственно, и вынуждает ведомства давать разъяснения. Кроме того, альтернативные документы в тексте ТК РФ редко прямо указаны, но при этом закон обязывает работодателя поручать работу с учетом состояния здоровья работника. Выполнение этого общего правила обеспечено обязательной процедурой оценки состояния здоровья до начала и во время работы, иногда после нее, но только для отдельных категорий работников. Таким образом, важно разобраться, каково же все-таки содержание понятия «медицинское заключение», как оно соотносится с одноименным медицинским понятием, какое значение имеет для сферы труда.

В соответствии со ст. 70 Закона об основах охраны здоровья сведения об основном заболевании или о состоянии, сопутствующих заболевани-

ях или состояниях, а также об осложнениях являются диагнозом — медицинским заключением лечащего врача. Сугубо с медицинской точки зрения получается, что под медицинским заключением следует понимать утверждение квалифицированного специалиста о здоровье человека (его заболевании и (или) состоянии), сделанное на основе медицинского обследования. Данное утверждение может содержаться в разных учетных медицинских документах, единого перечня видов и форм которых не существует с конца 80-х гг. прошлого столетия.

Оценка состояния здоровья человека не всегда связана с постановкой диагноза и последующим лечением. В случаях, которые указаны в ст. 59 Закона об основах охраны здоровья, врач или врачебная комиссия проводят экспертизу временной нетрудоспособности. В этом плане медицинское заключение уже начинает рассматриваться как «документ, который устанавливает тот факт, что состояние здоровья не позволяет исполнять работу, обусловленную трудовым договором» [7]. В Законе об основах охраны здоровья и Порядке проведения экспертизы временной нетрудоспособности, утвержденном приказом Минздрава России от 23.08.2016 № 625н, перечислены цели экспертизы:

- 1) определение способности осуществлять трудовую деятельность;
- 2) определение необходимости и сроков временного или постоянного перевода по состоянию здоровья на другую работу;
- 3) принятие решения о направлении на медико-социальную экспертизу.

Единственным выдаваемым по итогам экспертизы временной нетрудоспособности документом для

предъявления работодателю, и то в случае выявления временной нетрудоспособности человека осуществлять трудовую деятельность, является унифицированный медицинский документ — листок нетрудоспособности. Выдача документа в виде медицинского заключения, где указывается необходимость перевода на другую работу, тем более постоянно, в указанных актах не предусмотрена. Однако в литературе подчеркивается, что если работник нуждается в переводе на другую работу по состоянию здоровья, то необходимость такого перевода должна быть установлена только в медицинском заключении [8], листок нетрудоспособности таким медицинским заключением не является (Руководство по соблюдению обязательных требований трудового законодательства: приказ Роструда от 11.11.2022 № 253).

Экспертиза временной нетрудоспособности входит в группу медицинских экспертиз, являющихся согласно ст. 58 Закона об основах охраны здоровья исследованиями, направленными на установление состояния здоровья человека, в целях определения его способности осуществлять трудовую или иную деятельность, а также установления причинно-следственной связи между воздействием каких-либо событий, факторов и состоянием здоровья человека. Объединенные общими целями медицинские экспертизы по смыслу правил их проведения между тем имеют разное предназначение и призваны решать разные задачи, которые, по сути, и, как указывает регулятор, есть самостоятельные цели. Очевидно, что возникает осложняющая практику конкуренция целей, предназначение экспертиз в силу многоступенчатого регулирования, да еще и разными

Под способностью к трудовой деятельности понимается способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы.

Статьей 214 ТК РФ на работодателя возложена обязанность создавать для работника-инвалида условия труда по индивидуальной программе реабилитации или абилитации.

ведомствами, порой размывается и слабо коррелируется с их общими целями.

Например, в утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 05.04.2022 № 588 правилах признания лица инвалидом (далее — Правила признания лица инвалидом), перечень целей медико-социальной экспертизы состоит из 14 позиций и является открытым. Определение степени утраты профессиональной трудоспособности — одна из многих целей экспертизы, находящаяся лишь на 6-й позиции, которая, объективно и, как следует из формулировки: «цель экспертизы определяется в направлении или в заявлении гражданина», не обязательна к постановке. По результатам экспертизы составляется акт и протокол утвержденной Минтруда России формы. В формах акта и протокола предусмотрено указание сведений о степени и сроке утраты профессиональной трудоспособности (в процентах). При этом к документам о результатах установления степени утраты профессиональной трудоспособности относятся выписка из акта освидетельствования и справка (приказ Минздравсоцразвития России от 20.10.2005 № 643 «Об утверждении форм документов о результатах установления федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах и рекомендаций по их заполнению»).

В соответствии с Правилами признания лица инвалидом условиями установления особого социального статуса, вызывающими необходимость социальной защиты, являются:

1) нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма;

2) ограничение жизнедеятельности (включая полную или частичную утрату способности или возможности осуществлять трудовую деятельность);

3) необходимость в мероприятиях по реабилитации и абилитации.

Как бы не выглядело это противоречивым, особенно во взаимосвязи с положениями Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», но, согласно правилам, наличие лишь одного из условий не является основанием, достаточным для признания человека инвалидом.

Из этой формулировки следует, что инвалидность не всегда может повлечь утрату трудоспособности. Вместе с тем по смыслу рассматриваемых актов только медико-социальная экспертиза полную или частичную утрату трудоспособности может установить. Согласно Классификации основных категорий жизнедеятельности человека и перечню степеней выраженности ограничений этих категорий (приказ Минтруда России от 27.08.2019 № 585н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы»), под способностью к трудовой деятельности понимается способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы. Способность к труду имеет три степени выраженности ограничений, содержание которых допускает альтернативность, немедицинское усмотрение и раскрывается через оценочные категории «обычные условия труда», «основная профессия (должность, специальность)», «эле-

ментарная трудовая деятельность», «значительная помощь других лиц». Третья степень может предусматривать полную невозможность осуществления любого труда.

В отличие от экспертизы временной нетрудоспособности, медико-социальная экспертиза предполагает, но, правда, в качестве дополнительного мероприятия обследование условий и характера профессиональной деятельности человека. Действенными правовыми средствами продуктивная связь учреждения медико-социальной экспертизы с работодателем не обеспечена. Кроме того, данные анализируются по состоянию на дату экспертизы и утрачивают актуальность при смене работы. Парадоксально, но по-прежнему отсутствует единый механизм своевременного официального сообщения работодателю об ограничениях к способности к труду, которые выявлены у работника, а ведь это напрямую связано с возможностью выполнения им трудовой функции, безопасностью его жизни и здоровья. При этом ст. 214 ТК РФ на работодателя возложена обязанность создавать для работника-инвалида условия труда по индивидуальной программе реабилитации или абилитации.

Интерпретировать и применять в сфере труда документы, выдаваемые по итогам медико-социальной экспертизы, — задача не из легких, если к тому же учесть, что, например, форма программы реабилитации или абилитации инвалида за последние неполные десять лет изменялась 5 раз. Действующая сегодня форма программы (приказ Минтруда России от 26.06.2023 № 545н «Порядок разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индиви-

дуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм») содержит следующую информацию: степень ограничения способности к трудовой деятельности, рекомендации о показанных и противопоказанных видах профессиональной трудовой деятельности, об условиях труда, по оснащению (оборудованию) специального рабочего места, по производственной адаптации. Рекомендации носят обобщенный характер, в части условий труда отступают от понятия, закрепленного в ст. 209 ТК РФ, не перечисляя и не отсылая к иному способу определения факторов производственной среды и трудового процесса, при наличии которых не будет нанесен ущерб работоспособности и вред здоровью работника.

Смущает не только сложность процедуры медико-социальной экспертизы и обилие документации, но и терминология. Видится, что нормативные положения не создают ясности в понимании соотношения общей и профессиональной трудоспособности, что необходимо для правильного применения ст. 83 ТК РФ при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности. Роструд в Руководстве по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, утвержденном приказом от 11.11.2022 № 253, указал, что основанием для увольнения работника, утратившего общую трудоспособность, является справка об инвалидности. При этом форма справки внесение сведений о трудоспособности не предусматривает [приказ Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 № 1031 «О фор-

В Правилах признания лица инвалидом указано, что определение степени утраты профессиональной трудоспособности и разработка программы реабилитации пострадавшего являются целями медико-социальной экспертизы.

мах справки, подтверждающей факт установления инвалидности, и выписки из акта освидетельствования гражданина, признанного инвалидом, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и порядке их составления» (вместе с «Порядком составления форм справки, подтверждающей факт установления инвалидности, и выписки из акта освидетельствования гражданина, признанного инвалидом, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы»)], данную информацию пока можно получить, как было обозначено, только из программы реабилитации или абилитации.

По мнению Роструда, по данному основанию может быть уволен работник, который, хотя и сохранил общую, но при этом утратил профессиональную трудоспособность (например, спортсменов, получивший серьезную травму, которая не привела к инвалидности). Ссылаясь на утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 16.10.2000 № 789 Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, Роструд полагает, что в этом случае основанием увольнения является выписка из акта освидетельствования. Однако, несмотря на то что выписка и программа реабилитации пострадавшего направляются работодателю, выдачу справки о результатах установления степени утраты профессиональной трудоспособности никто не отменял, она выдается пострадавшему, так же как при проведении медико-социальной экспертизы в общем порядке.

Процедура, проводимая в отношении лиц, получивших повреждение здоровья в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, называется освидетельствованием. При этом одновременно с установлением степени утраты профессиональной трудоспособности учреждение медико-социальной экспертизы при наличии оснований определяет нуждаемость пострадавшего в реабилитации, а также признает его инвалидом. В Правилах признания лица инвалидом указано, что определение степени утраты профессиональной трудоспособности и разработка программы реабилитации пострадавшего являются целями медико-социальной экспертизы. Наблюдается ситуация неопределенности природы процедуры, предусмотренной ни Законом об основах охраны здоровья, а Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

В указанном федеральном законе под профессиональной трудоспособностью понимается способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества. В апелляционном определении Апелляционной коллегии Верховного Суда Российской Федерации от 09.11.2017 № АПЛ17-366 выражена следующая позиция. Профессиональная деятельность представляет собой род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных знаний, умений и навыков, полученных в результате образования. Квалификация работника — это уровень его подготовленности, мастерства, степени годности к выполнению труда по

определенной специальности (виду профессиональной деятельности), определяемым разрядом, званием и другими квалификационными категориями. При установлении степени утраты профессиональной трудоспособности учитывается способность лица выполнять работу той же квалификации, объема и качества, что и до наступления страхового случая, и рассматривается возможность работы при снижении квалификации, уменьшении объема работы и тяжести труда. Как считает коллегия, в рамках одной профессиональной деятельности в зависимости от квалификационных категорий виды профессиональной деятельности могут отличаться.

Понятие профессиональной трудоспособности сформулировано в соответствующем законе для целей обязательного социального страхования и предназначалось для применения (до распространения страхования на лиц, заключивших гражданско-правовые договоры) в связи с возмещением вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору. Думается, что прилагательное «профессиональная» указывает в данном случае на связь трудоспособности с «классическими» трудовыми отношениями и выполняемой трудовой функцией. Экспертиза профессиональной пригодности, кстати, также проводится не абстрактно, а применительно к конкретной работе. При этом семантический объем слова «профессия» внушительен, многообразны области и виды профессиональной деятельности. Принимая во внимание современные возможности человека реализовать себя в профессии не только в рамках трудовых отношений, такой смысл понятия объективно тесен, а

привязка к конкретной работе без возможности для маневра хотя бы в пределах одной области профессиональной деятельности делает человека заложником ситуации.

Процедура установления степени утраты профессиональной трудоспособности предполагает смену работы только на работу с более низкой квалификацией, чем неоправданно ограничивает права работника на сохранение трудовых отношений. Потребность в переосмыслении терминологии подтверждается многочисленными спорами, возникающими на почве недопонимания, почему человек не может продолжать работать, но на другой позиции, когда говорить о снижении квалификации некорректно (в частности, спортсмен, получивший травму, стать тренером). Между тем следует отметить, что перечень документов, не поименованных медицинским заключением, но влияющих на трудовые отношения, дополняется программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, форма которой утверждена приказом Минтруда России от 30.12.2020 № 982н.

Особые группы документов с информацией о состоянии здоровья работника

Особую группу образуют документы, выдаваемые по итогам медицинских осмотров. Медицинский осмотр — мероприятие, предусмотренное Законом об основах охраны здоровья, направленное на выявление патологических состояний, заболеваний и факторов риска их развития. Цели медицинского осмотра определены законом в зависимости от его вида, фрагментарно присутствуют в ТК РФ, а также закреплены

К организации медицинских осмотров и применению их результатов много вопросов, в том числе вызванных противоречивостью норм разной отраслевой принадлежности.

Применение результатов медицинских осмотров и освидетельствований в сфере труда не менее проблематично, чем применение результатов медико-социальной экспертизы.

в подзаконных актах. Видится, что с точки зрения трудовых отношений цель медицинских осмотров, независимо от категории работников и вида осмотра, — это определение соответствия состояния здоровья работника поручаемой ему работе (выполняемой им работе) и (или) наблюдение за его изменением с учетом условий труда. Охрана здоровья человека и сохранение его способности к труду, обеспечение охраны окружающей среды, жизни и здоровья населения — глобальные цели, касающиеся сферы труда (не сводимые к ней), достигаемые в том числе за счет осмотров и освидетельствований не только усилиями работодателей, но и государства.

В соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, утвержденным приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, по результатам осмотров оформляются следующие документы. В заключении медицинская организация указывает: медицинские противопоказания к работе выявлены (вредные факторы или виды работ, в отношении которых выявлены противопоказания) или медицинские противопоказания к работе не выявлены; группа здоровья. В случаях затруднения в оценке результатов осмотра выдается справка о необходимости дополнительного медицинского обследования. Работодателю направляется информация о выдаче такой справки, лицо, поступающее на работу, или работник считаются не прошедшими осмотр с учетом выявленных заболеваний (состояний) и медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

Именно «заключением», а не медицинским заключением называется

документ, выдаваемый по итогам предварительных и периодических медицинских осмотров. К слову, в других актах, например в правилах проведения экспертизы профессиональной пригодности, данный документ именуется медицинским заключением. Согласно приказу Минздрава России от 30.05.2023 № 266н, установившему порядок проведения предсменных, пред-рейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены), вынесенное по результатам осмотра медицинское заключение фиксируется в журнале регистрации, а также в случае допуска к работе — в путевом листе. При наличии противопоказаний осматриваемому лицу выдается справка.

К организации медицинских осмотров и применению их результатов много вопросов, в том числе вызванных противоречивостью норм разной отраслевой принадлежности [9]. В дополнение к этому и к проблемам целеполагания стоит добавить некоторую неряшливость положений ТК РФ. Без наличия единого концептуального начала, порой с дублированием смыслов о медицинских осмотрах в ТК РФ говорится в ст. 69, 220, 266, 328, 330.3, 348.3. В ст. 220 ТК РФ без уточнения ее наименования законодатель почему-то решил включить нормы о психиатрическом освидетельствовании работников. В то время как согласно Закону об основах охраны здоровья данный вид медицинского освидетельствования — самостоятельное медицинское мероприятие, которое к медицинскому осмотру отношения не имеет.

Медицинское освидетельствование предполагает решение задач, которые не всегда исключительно и

(или) напрямую связаны с конкретным видом деятельности освидетельствуемого лица. Не всегда по его итогам выдается медицинское заключение. Так, при проведении медицинского освидетельствования [9] на состояние опьянения по направлению работодателя медицинское заключение помещается в текст акта (к слову, не обязательный документ для наступления последствий [определение Верховного суда Российской Федерации от 10.07.2023 № 78-КГ23-16-К3]). По результатам психиатрического освидетельствования оформляется медицинское заключение, где содержится решение о признании работника пригодным или непригодным вследствие психического расстройства (при наличии медицинских психиатрических противопоказаний) к выполнению деятельности, указанной в направлении на освидетельствование (приказ Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»).

Применение результатов медицинских осмотров и освидетельствований в сфере труда не менее проблематично, чем применение результатов медико-социальной экспертизы. В частности, не очевидно значение справки о необходимости направления на дополнительное медицинское обследование, что затрудняет выбор основания отстранения работника от работы в соответствии со ст. 76 ТК РФ. В принципе, акцент на наличие медицинских противопоказаний без их конкретизации

сделан лишь в некоторых случаях (например, ст. 84, 298, 324, 330.2, 330.5 ТК РФ). Стоит отметить, что медицинские противопоказания к работе, если не брать во внимание ст. 84 ТК РФ, положения которой можно применить только при отсутствии возможности перевести работника на другую работу с учетом его состояния здоровья, безусловным прямым основанием прекращения трудового договора по общему правилу не являются (исключения предусмотрены для отдельных категорий работников). Закономерен в этом случае вопрос, например, о перспективах работы в районах Крайнего севера, если работодатель деятельность в других районах не осуществляет.

Судебная практика

Интересна динамика судебной практики по вопросу, какими документами может быть засвидетельствовано состояние здоровья работника. Судебная практика допускала признание справки об установлении инвалидности и индивидуальной программы реабилитации или абилитации надлежащим медицинским заключением [обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за IV квартал 2011 г. (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 14.03.2012)], некоторые суды считали, что проведение экспертизы профессиональной пригодности в качестве дополнительного мероприятия в данном случае не требуется (апелляционное определение СК по гражданским делам Ульяновского областного суда от 02.02.2016 по делу № 33-468/2016). Была высказана позиция, что проведение экспертизы не требуется при отсутствии затруднений в определении профессиональной

Вопрос
о невозможности
выполнения
работником
трудовой функции
может быть решен
только посредством
проведения
экспертизы
профессиональной
пригодности.

Априори не представляется возможным требовать указания в медицинском заключении конкретных действий сторон трудовых отношений, что в противном случае давало бы повод думать о нем, чуть ли ни как об источнике трудового права, что само по себе абсурдно.

пригодности в ходе медицинских осмотров, а также при условии, что организация, проводившая медицинский осмотр, уполномочена такую оценку производить (апелляционное определение Свердловского областного суда от 11.06.2021 по делу № 33-8531/2021). Поворотным в судебной практике представляется определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.01.2023 № 4-КГ22-53-К1.

Верховный Суд РФ, рассматривая кассационную жалобу по делу о восстановлении на работе врача-стоматолога-терапевта, которому была установлена II группа инвалидности, высказал следующую позицию. Цели экспертизы профессиональной пригодности и медико-социальной экспертизы различны. Документы, выдаваемые по результатам медико-социальной экспертизы (справка об инвалидности и программа реабилитации или абилитации), выводов о признании лица пригодным (временно или постоянно) по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ не содержат. Соответственно, вопрос о невозможности выполнения работником трудовой функции может быть решен только посредством проведения экспертизы профессиональной пригодности. При этом суд напомнил, что медицинское заключение, которое может повлиять на трудовые отношения, должно отвечать определенным признакам.

К таким признакам относятся выдача медицинского заключения специализированным органом и соблюдение порядка его выдачи, из медицинского заключения должна однозначно следовать необходимость изменения или прекращения трудового договора, четкие сроки,

в том числе сроки отстранения от работы (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2010 № 1090-О-О, от 14.07.2011 № 887-О-О, от 24.12.2012 № 2301-О; апелляционные определения СК по гражданским делам Вологодского областного суда от 16.03.2012 по делу № 33-902/2012; Приморского краевого суда от 13.12.2016 по делу № 33-13060/2016; Новосибирского областного суда от 22.08.2017 по делу № 33-8144/2017; Челябинского областного суда от 20.12.2018 по делу № 11-15730/2018; апелляционное определение Свердловского областного суда от 03.03.2021 по делу № 33-2773/2021). Это гарантирует, по мнению судебных органов, использование объективных критериев принятия работодателем соответствующих решений и исключает произвольное применение оснований изменения или прекращения трудовых отношений. С этим мнением нельзя полностью согласиться, указанные признаки не дают целостного представления о понятии «медицинское заключение», его значении для сферы труда и, к сожалению, не помогают на практике. Представляется, что назрела потребность в формулировании комплексной правовой позиции на уровне постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

Преодоление понятийной неопределенности и трудностей правоприменения

Детальный анализ значительного количества нормативных правовых актов продемонстрировал, что проблема содержания понятия «медицинское заключение» не сводится к проблеме формы. Путем перечисления видов документов, которые

можно признать медицинским заключением, либо введением жесткого ограничения на признание юридически значимым документа только с соответствующим наименованием проблему не решить. Такой подход обедняет значение медицинского заключения для сферы труда. Кроме того, априори не представляется возможным требовать указания в медицинском заключении конкретных действий сторон трудовых отношений, что в противном случае давало бы повод думать о нем, чуть ли ни как об источнике трудового права, что само по себе абсурдно.

Под медицинским заключением предлагается понимать оценку здоровья человека относительно принятых стандартов его состояния и возможных причин изменения в процессе жизни, а также при реализации способности осуществлять деятельность того или иного вида по определенным требованиям, данную на основании медицинского обследования в установленном порядке уполномоченным лицом (органом). С учетом этого трудовое законодательство в части охраны здоровья работников, поддержки лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, реализации прав и обязанностей сторон трудовых отношений должно быть скорректировано таким образом, чтобы обеспечить концептуальное начало, системность и обоснованность требований оценки состояния здоровья работника, понимание участниками отношений в сфере труда, в каком порядке данная оценка производится в каждом конкретном случае, при каких условиях и как она может повлиять на трудовые отношения. Отдельно и внятно должны быть урегулированы случаи, когда речь идет о здоровье других лиц (членов

семьи) и (или) допускается усмотрение работника.

Библиографический список

1. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Статут, 2009. — С. 356.
2. Диалектика развития трудового права: от советского периода до наших дней: избранные труды Ю. П. Орловского. — М.: РФ-Пресс, 2018. — С. 330, 332.
3. Бугров Л. Ю. Изменение трудового договора в связи с охраной здоровья работников // Трудовое право в России и за рубежом. — 2012. — № 2. — С. 9–18.
4. Нормативные акты для бухгалтера. — 2021. — № 2.
5. Парягина О. А. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением // Сибирский юридический вестник. — 2021. — № 2 (93). — С. 51–52.
6. Чиканова Л. А. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением / Под ред. К. Б. Ярошенко // Комментарий судебной практики. — М.: КОНТРАКТ, 2015. — Вып. 20.
7. Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф. Практика применения законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора // Хозяйство и право. — 2013. — № 1 (приложение). — С. 34.
8. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / Отв. ред. Н. Л. Лютов. — М.: Проспект, 2017. — С. 191.
9. Рубина И. Е. Проблемы правового регулирования организации проведения обязательных медицинских осмотров в сфере труда // Журнал российского права. — 2022. — Т. 26. — № 4. — С. 77–92.

УДК 349.3

Применение законодательства о досрочном назначении пенсии по старости: некоторые вопросы практики регулирования

Legislation on early assignment of old-age pensions: some issues of regulatory practice

Истомина Елена Александровна,

д-р юрид. наук,
доцент,
профессор кафедры
трудового права
E-mail:
eistomina2011@gmail.
com

Федорова Марина Юрьевна,

д-р юрид. наук,
профессор,
профессор кафедры
трудового права
E-mail: fmulawkc@
mail.ru

Уральский
государственный
юридический
университет
им. В. Ф. Яковлева,
г. Екатеринбург

Значительное число работников осуществляет трудовую деятельность в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (во вредных, опасных, тяжелых условиях, др.). В связи с этим у них может возникнуть право на досрочную страховую пенсию по старости. Однако законодательство об обязательном пенсионном страховании весьма объемно и непросто в применении. В ряде случаев, чтобы реализовать свое право на пенсионное обеспечение, работники обращаются в суд. Настоящая статья подготовлена с учетом материалов судебной практики и показывает проблемы применения норм права о досрочных пенсиях по старости, на которые следует обращать внимание сторонам трудового договора в целях надлежащего формирования и реализации пенсионных прав работника.

Ключевые слова: досрочная страховая пенсия по старости, специальный стаж, индивидуальный лицевой счет, назначение пенсии.

Many workers carry out labor activities in working conditions that deviate from normal (in harmful, dangerous, difficult conditions, etc.). In this regard, they may have the right to an early old-age insurance pension. However, the legislation on compulsory pension insurance is very voluminous and difficult to apply. In a number of cases, in order to exercise their right to pension provision, employees go to court. This article has been prepared taking into account materials from judicial practice and shows the problems of applying the rules of law on early old-age pensions, which the parties to the employment contract should pay attention to in order to properly form and implement the employee's pension rights.

Keywords: early old age insurance pension, special length of service, individual personal account, pension assignment.

Важной частью системы социальной защиты является пенсионное обеспечение, призванное гарантировать социально приемлемый уровень жизни граждан, трудоспособность которых снижена либо

утрачена вследствие старости, инвалидности или потери кормильца. Пенсионное обеспечение продолжает оставаться объектом пристального внимания со стороны общества. Это не случайно, поскольку

ку пенсионная система охватывает наибольшее число получателей социальных выплат. По данным Социального фонда РФ, по состоянию на 1 апреля 2023 г. численность получателей страховых пенсий составила свыше тридцати семи с половиной миллионов человек. Из них получатели пенсий по старости — свыше тридцати четырех миллионов человек [1].

Формирование и реализация права на пенсию по старости, в первую очередь страховую пенсию по старости, могут сопровождаться определенными сложностями. Пенсионные права «накапливаются» в течение достаточно длительного времени. Кроме того, период их реализации после назначения пенсии также является весьма продолжительным, ведь страховая пенсия по старости согласно положениям Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» [2] (далее — Федеральный закон «О страховых пенсиях». — Прим. авт.) назначается бессрочно.

Следует учитывать сложность и динамизм законодательства о пенсионном обеспечении. Вопросы у граждан подчас вызывают даже видовое разнообразие пенсий, их фундаментальное деление на страховые пенсии и пенсии по государственному пенсионному обеспечению, не говоря о порядке формирования пенсионных прав, разобраться в котором зачастую под силу лишь специалистам. Такое состояние сферы, особо значимой для населения, критикуется как в научном сообществе, так и среди правоприменителей.

Наибольшее количество вопросов возникает в отношении страховых пенсий, которые могут быть назначены лицам, подлежащим

обязательному пенсионному страхованию, среди которых лица, работающие по трудовым договорам, по отдельным видам гражданско-правовых договоров, являющиеся членами крестьянских фермерских хозяйств, самостоятельно обеспечивающие себя работой, и др. Наиболее многочисленной категорией застрахованных лиц являются работники, пенсионные права которых формируются посредством уплаты работодателями как страхователями страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

Достаточный объем пенсионных прав (как для установления пенсии, так и для определения ее размера) — это вопрос будущей материальной обеспеченности граждан, что обуславливает необходимость осведомленности работников о праве на пенсионное обеспечение, об условиях реализации этого права, о механизме осуществления своих правомочий в этой сфере. Зафиксированные в пенсионном законодательстве указанные вопросы как разновидность знания становятся информацией, которую работник может (а скорее должен) получить, и осмыслить, чтобы действовать наилучшим для себя образом. В противном случае право на страховую пенсию установлено не будет. Не случайно Стратегия повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы, утвержденная постановлением Правительства РФ от 25 сентября 2017 г. № 2039-р [3], указывает в том числе на необходимость распространения знаний о пенсионном обеспечении, особенно среди работающего населения, в первую очередь лиц предпенсионного и пенсионного возраста.

Больше всего проблем в правоприменительной практике вызывают досрочные страховые пенсии по старости.

В первую очередь для целей пенсионного обеспечения важно правильное наименование профессии, должности, специальности, по которой трудится работник.

Большое значение имеет и деятельность работодателей в этой сфере. От того, насколько определенными будут трудовые отношения (как в момент заключения трудового договора, так и в течение его действия), будут ли уплачены страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, все ли необходимые сведения получают необходимое документальное оформление и будут переданы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее — СФР. — *Прим. авт.*), во многом зависит будущая реализация права работника на страховую пенсию по старости.

Больше всего проблем в правоприменительной практике вызывают досрочные страховые пенсии по старости. Не секрет, что для многих работников одним из стимулов работать в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (во вредных, опасных, тяжелых условиях труда и т. п.) является перспектива досрочного установления страховой пенсии по старости. Это становится особенно важным в условиях повышения общеустановленного пенсионного возраста. Если по тем или иным причинам гражданину будет отказано в досрочном назначении страховой пенсии по старости, период ожидания пенсии на общих основаниях будет намного продолжительнее, чем до 2019 г. Однако приходится констатировать, что невнимание к оформлению документов, связанных с работой (в том числе трудового договора, трудовой книжки), невнимание к действующему законодательству, к сведениям, содержащимся на индивидуальном лицевом счете застрахованного лица в системе СФР, а временами даже злоупотре-

бления при определении класса условий труда и полагающихся в связи с ними пенсионных льгот побуждают граждан обращаться в суды различных уровней судебной системы Российской Федерации. Именно материалы судебной практики позволяют выявить «болевы точки» установления досрочных страховых пенсий по старости.

Наименование профессии, должности, специальности. Запись в трудовой книжке

Страховая пенсия по старости на общих основаниях, в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях», может быть назначена лицу по достижении пенсионного возраста, при наличии страхового стажа продолжительностью не менее 15 лет и индивидуального пенсионного коэффициента не менее 30.

В отличие от нее, досрочная страховая пенсия по старости назначается при обязательном наличии специального страхового стажа (в терминологии действующего законодательства — стажа на соответствующих видах работ. В настоящей статье для краткости мы будем называть этот вид стажа специальным, поскольку этот термин является практически общепринятым) не менее закрепленной законом продолжительности. К примеру, в случае осуществления трудовой деятельности на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах мужчинам пенсия может быть назначена по достижении возраста 50 лет, женщинам — 45 лет, если их специальный стаж составляет соответственно не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев, а также страховой стаж — соответственно не менее 20 лет и 15 лет.

Оснований, подобных названному, много — свыше двадцати. Каждое характеризуется рядом особенностей, прямо влияющих на формирование специального стажа установленной продолжительности.

В первую очередь для целей пенсионного обеспечения важно правильное наименование профессии, должности, специальности, по которой трудится работник. Произвольное изменение профессии «электрогазосварщик» на «газоэлектросварщик», допускаемое отдельными работодателями в целях уклонения от предоставления работнику льгот и гарантий, неоднократно становилось предметом рассмотрения в судах. Кроме того, зачастую важное значение имеет наименование структурного подразделения, в котором работает работник.

К примеру, согласно п. 3 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения, в соответствии с пп. 20 п. 1 ст. 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденных постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 [4], в специальный стаж медицинских работников засчитываются периоды работы в учреждениях, прямо поименованных в Правилах списке должностей и учреждений, а также в самих Правилах.

Свердловский областной суд в апелляционном определении от 24.03.2023* по делу № 33-3740/2023 указал, что период работы истца

в здравпункте предприятия должен быть включен в специальный стаж, поскольку только эта запись в трудовой книжке не содержала термина «врачебный», а иные записи (сделанные в связи с реорганизацией и переименованием предприятия), будучи оформлены верно, позволили включить в него абсолютно аналогичную работу. Истец фактически работала на одном и том же предприятии, работает на нем по настоящее время, отсутствие одного указания в трудовой книжке на наименование здравпункта «врачебный» (как того требуют Правила. — Прим. авт.) является ошибкой работника отдела кадров.

Согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ [5], к обязательным условиям трудового договора относится место работы, а также трудовая функция работника. Если выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Можно сделать вывод о том, что в случаях, когда досрочное назначение страховой пенсии по старости обусловлено как точным обозначением трудовой функции работника, так и наименованием организации или предприятия, структурного подразделения, быть внимательным к

Согласно ст.57 Трудового кодекса РФ [5], к обязательным условиям трудового договора относится место работы, а также трудовая функция работника.

* Здесь и далее решения судов приводятся по справочно-правовой системе «КонсультантПлюс».

оформлению трудовых отношений следует и самому работнику, и сотрудникам отделов кадров. Представляется целесообразным при заключении трудового договора уточнять у кадровиков, проверять по действующему законодательству, относится ли выполнение конкретной трудовой функции на конкретном рабочем месте к тем, за которые будет назначена эта пенсия, не полагаясь на сведения, полученные от непрофессионалов (зачастую из сети Интернет).

В отдельных случаях определение права на досрочное назначение страховой пенсии по старости обусловлено детализацией типа и вида оборудования, на котором занят работник. При этом следует отметить, что судебная практика складывается не всегда в пользу работника. Так, апелляционным определением судебной коллегии Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.07.2022 по делу № 88-15786/2022, 2-1009/2021 оставлено без изменения решение Судебной коллегии по гражданским делам Смоленского областного суда, отказавшего работнице во включении в специальный стаж времени работы в качестве машиниста крана (крановщика). Работодатель не передавал в СФР данные о ее специальном стаже. Однако она имела право представить в суд документы, подтверждающие ее занятость в течение полного рабочего дня в особых условиях труда.

Суд указал, что основным критерием занятости женщин на работах, дающих право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, в случае назначения пенсии по п. 3 ч. 1 ст. 30 Федерального закона «О страховых пенсиях» является работа в качестве машиниста, который

осуществляет непосредственное управление машинами, выполняющими погрузочно-разгрузочные работы. Во всех случаях по техническим паспортам оборудования, закрепленного за работником, необходимо устанавливать, к какому типу относится то или иное оборудование: к машинам, устройствам и др. В связи с этим право на досрочную страховую пенсию по старости не было установлено.

Сказанное демонстрирует необходимость внимательного отношения работников к процессу формирования своих пенсионных прав. Согласно ст. 14 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» [6], каждое застрахованное лицо наделено безусловным правом получать бесплатно в органах СФР, а также через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг по своему обращению способом, указанным им при обращении, сведения, содержащиеся в его индивидуальном лицевом счете. Застрахованное лицо также вправе получать у работодателя информацию о начислении страховых взносов и осуществлять контроль за их перечислением, требовать предоставления ему документов о трудовой деятельности (ст. 61 ТК РФ, п. 1 ст. 15 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» [7]). Это позволит вовремя задать необходимые вопросы, устранить неточности и возможные ошибки, чтобы не лишиться права на пенсию и избежать необходимости обращаться в суд.

Исчисление специального стажа. Представление сведений индивидуального (персонифицированного) учета с указанием специальных кодов

Правильность исчисления специального стажа, в том числе указание в сведениях индивидуального (персонифицированного) учета правильных кодов особых условий труда, дающих право на досрочные с страховые пенсии по старости, — одна из основных проблем, с которыми работники обращаются в суд.

Согласно разъяснениям, изложенным в п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 11.12.2012 № 30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии» [8], рассматривая требования, связанные с порядком подтверждения страхового стажа (в том числе стажа, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости), судам следует различать периоды, имевшие место до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и после такой регистрации.

Периоды работы после регистрации гражданина в качестве застрахованного лица подтверждаются выпиской из индивидуального лицевого счета застрахованного лица, сформированной на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета.

Таким образом, действующим пенсионным законодательством установлены конкретные способы

доказывания и подтверждения страхового стажа, в том числе и льготного. Это означает, что в силу ст. 60 ГПК РФ иные способы доказывания (например, копии приказов об установлении повышенной оплаты труда или о предоставлении дополнительного отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда и т. п.) не могут применяться.

Следует также учитывать, что в течение последних лет наблюдается постепенный отход от «списочного» принципа установления специального стажа, когда соответствие профессии, должности, специальности работника, указанное в трудовой книжке и иных документах подтверждающего характера, давало ему право на назначение досрочной пенсии по старости. В настоящее время согласно п. 6 ст. 30 Федерального закона «О страховых пенсиях» периоды работы в особых условиях труда, имевшие место после 1 января 2013 г., засчитываются в специальный стаж, во-первых, если класс условий труда на рабочих местах соответствует вредному или опасному, установленному по результатам специальной оценки условий труда, во-вторых, при условии начисления страхователем дополнительных страховых взносов по соответствующим тарифам.

Работодатель согласно ст. 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» представляет в СФР сведения в отношении каждого работающего у него лица о периодах работы (деятельности), в том числе периодах работы (деятельности), включаемых в стаж для определения права на досрочное

Действующим пенсионным законодательством установлены конкретные способы доказывания и подтверждения страхового стажа, в том числе и льготного.

назначение пенсии. Таким образом, формально на индивидуальном лицевом счете каждого работника должны отражаться сведения о специальном стаже, дающем право на досрочную страховую пенсию по старости.

Между тем практика применения указанных положений свидетельствует об обратном. При этом, если трудовые отношения оформлены надлежащим образом (оформлен письменный трудовой договор, внесена необходимая запись в трудовую книжку), требования граждан о зачете спорных периодов в специальный стаж могут быть удовлетворены.

К примеру, в апелляционном определении от 05.06.2023 по делу № 33-20603/2023 Московский городской суд оставил без изменения решение Кунцевского районного суда г. Москвы от 14.09.2022, согласно которому в стаж лечебной деятельности для назначения досрочной пенсии были включены периоды работы в должности участкового врача в детской поликлинике, хотя в индивидуальном лицевом счете в части оспариваемого периода сведений о работе истца в особых условиях труда не содержалось из-за того, что работодатель не представил в систему индивидуального (персонифицированного) учета сведения о специальном стаже с необходимой кодировкой. Данный период бесспорно учтен в общий страховой стаж истца. Суд подчеркнул, что отсутствие в сведениях индивидуального (персонифицированного) учета данных о льготном характере работы в указанные спорные периоды работы истца после его регистрации в системе индивидуального персонифицированного учета не может рассматриваться в

качестве законного основания для отказа в зачете спорных периодов, поскольку обязанность представлять в территориальные органы СФР необходимые документы, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного пенсионного обеспечения ст. 14 Федерального закона от 15.12.2001 № 167 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» возложена на работодателя.

Аналогичным образом Свердловский областной суд в апелляционном определении от 18.05.2023 по делу № 33-8158/2023 подчеркнул, что неуплата работодателем в установленный срок или уплата не в полном объеме страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (в настоящее время — СФР. — *Прим. авт.*) в пользу работающих у него по трудовому договору застрахованных лиц в силу природы и предназначения обязательного пенсионного страхования, необходимости обеспечения прав этих лиц не должна препятствовать реализации ими права своевременно и в полном объеме получить пенсию.

При этом отсутствие кода особых условий труда в выписке из индивидуального лицевого счета само по себе не препятствует включению спорных периодов в специальный стаж, если имеются надлежащие доказательства выполнения лицом в указанные периоды работы, дающей право на льготное назначение пенсии. Это свидетельствует лишь о ненадлежащем выполнении работодателем возложенных на него обязанностей по представлению в пенсионный орган сведений, в том числе о периодах деятельности работника, включаемых в стаж на соответствующих видах работ.

В качестве доказательств специального стажа суд определил трудовую книжку истца, в которой было указано, что работник принят на работу и осуществляет свою деятельность в качестве водителя погрузчика, занятого на транспортировании горной массы в технологическом процессе предприятия, карту аттестации рабочего места (2011 г.), справку, уточняющую особый характер работы.

Однако выносятся и противоположные решения. К примеру, согласно определению Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.07.2022 по делу № 88-15786/2022, 2-1009/2021, работодатель истца в спорные периоды представлял сведения индивидуального (персонифицированного) учета без указаний особых условий труда, тем самым не подтвердил специальный стаж истца. По соответствующему рабочему месту была проведена специальная оценка условий труда, и работник не возражал против ее результатов и не оспаривал их, хотя был наделен таким правом.

Сказанное позволяет снова подчеркнуть необходимость внимательного отношения к документальному сопровождению трудовых отношений, ведь их изменение, в том числе по результатам проведения специальной оценки труда, перевода работника на иную должность, иное рабочее место может повлечь лишение права на досрочную страховую пенсию по старости. В обозначенном выше случае работодатель должным образом выполнил свою обязанность — провел специальную оценку условий труда на рабочем месте и ознакомил с ее результатами работника, а работник не выразил несогласия с указанными результатами.

Вопросы реализации права на досрочные страховые пенсии по старости отдельными категориями работников

Один из наиболее актуальных вопросов реализации гражданами права на пенсию стало в последние годы повышение пенсионного возраста. В этом смысле, с одной стороны, многие основания досрочного назначения страховых пенсий по старости не были затронуты указанными изменениями. С другой стороны, для некоторых категорий работников была установлена своего рода отсрочка реализации права на досрочное пенсионное обеспечение. Это лица, осуществляющие педагогическую деятельность в организациях для детей, лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения, а также отдельные категории творческих работников, осуществлявших творческую деятельность на сцене в театрах или театрально-зрелищных организациях. Указанным лицам страховая пенсия по старости назначается не раньше сроков, установленных Федеральным законом «О страховых пенсиях». В 2023 г. и в последующем такая «отсрочка» составляет не менее 60 месяцев со дня возникновения права на страховую пенсию по старости по ранее действовавшему законодательству (по состоянию на 31.12.2018).

В настоящее время суды в своих решениях указывают и на это обстоятельство. К примеру, Московский городской суд в апелляционном определении от 17 апреля 2023 г. по делу № 33-16130/2023 удовлетворил требование медицинского работника о включении периода работы в специальный стаж и указал, что, поскольку стаж работы

По соответствующему рабочему месту была проведена специальная оценка условий труда, и работник не возражал против ее результатов и не оспаривал их, хотя был наделен таким правом.

выработан полностью по состоянию на 02.08.2019, страховая пенсия по старости может быть назначена истцу не ранее чем через шесть месяцев после этой даты, то есть не ранее 02.02.2020, а с учетом даты обращения — не ранее 03.08.2020.

Заключение

Формирование права на досрочную страховую пенсию по старости — длительный и непростой процесс, в котором участвуют и работник, и работодатель. Сложность и комплексный характер законодательства, регулирующего эти вопросы, ошибки в правоприменительной практике приводят к тому, что работники лишаются возможности получить страховую пенсию по старости досрочно и обращаются в суд за защитой своих прав.

Судебная практика по таким категориям дел не только может служить источником информации об отдельных особенностях порядка реализации права на пенсию, но в ряде случаев способствует внесению необходимых изменений в законодательство. Показательный пример в этом смысле — включение в специальный стаж периодов прохождения работником курсов повышения квалификации по направлению работодателя, особенно в случаях, когда такое обучение является обязанностью работника. Так, решение Мурашинского районного суда Кировской области от 22 декабря 2022 г. по делу № 2-11/2023 было вынесено в пользу педагогического работника. Суд подчеркнул, что в соответствии со ст. 187 Трудового кодекса РФ направление работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы подкреплено гарантией сохранения за последним места работы (должности) и средней

заработной платы. Курсы повышения квалификации являются для работников обязанностью, непосредственно связанной с трудовой деятельностью. Нахождение на курсах повышения квалификации является составной и обязательной частью профессиональной педагогической деятельности, целью которого является обновление теоретических и практических знаний специалиста с повышением требований к уровню квалификации и необходимости освоения современных методов решения профессиональных задач.

Такие обращения в суд были достаточно часты, и государство признало социальную значимость таких периодов. 04.03.2021 было принято Постановление Правительства РФ № 322 «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 16 июля 2014 г. № 665» [9]. Период обучения по направлению работодателя будет включен в специальный стаж, если за работником на указанный период сохранялось место работы (должность), средняя заработная плата, а работодатель осуществлял уплату взносов на обязательное пенсионное страхование.

Однако, несмотря на отдельные положительные аспекты развития пенсионного законодательства, практика его применения по-прежнему демонстрирует резервы для его совершенствования. Для надлежащего обеспечения реализации права работника на досрочное назначение страховой пенсии по старости сторонам трудового договора следует уделять больше внимания формированию права на пенсию, актуальному состоянию пенсионных прав и перспективам их реализации. Работники должны получить как можно больше достоверной информации о своем рабочем месте, условиях

Формирование права на досрочную страховую пенсию по старости — длительный и непростой процесс, в котором участвуют и работник, и работодатель.

труда, полагающихся гарантиях и льготах, а также регулярно проверять сведения, содержащиеся на индивидуальном лицевом счете в системе обязательного пенсионного страхования, работодателю следует по возможности разъяснять работникам нюансы условий их труда, положенные им гарантии и льготы.

Нормативные правовые акты

1. Открытые данные СРФ // Официальный сайт Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации [Электронный ресурс]. — URL: https://sfr.gov.ru/opendata/sfr_opendata/ (дата обращения: 28.08.2023).

2. О страховых пенсиях: Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ (ред. от 18.03.2023) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. — URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 28.08.2023).

3. Об утверждении Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы: Распоряжение Правительства РФ от 25.09.2017 № 2039-р // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. — URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 28.08.2023).

4. О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»: Постановление Прави-

тельства РФ от 29.10.2002 № 781 (ред. от 26.05.2009 // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. — URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 30.08.2023).

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. — URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 20.08.2023).

6. Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования: Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 21.05.2023) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. — URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 02.09.2023).

7. Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации: Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ (ред. от 24.06.2023) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. — URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 06.09.2023).

8. О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 № 30 (ред. от 28.05.2019) // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 2013. — № 2.

9. О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 16 июля 2014 г. № 665: постановление Правительства РФ от 04.03.2021 № 322 // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. — URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 10.09.2023).

УДК 349.2

Оплата за работу в выходные и праздничные дни: проблемы правоприменения

Remuneration of labour for the work on the days off: law enforcement issues

Саликова Наталья Михайловна,

д-р юрид. наук,
профессор кафедры
трудового права,
почетный
работник высшего
профессионального
образования
Российской
Федерации
E-mail: salikova1963@mail.ru

Батухтина Елена Маратовна,

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
гражданского
процесса
E-mail: kafedra.gp@gmail.com

Уральский
государственный
юридический
университет
им. В. Ф. Яковлева,
г. Екатеринбург,
620137, Российская
Федерация,
Екатеринбург,
ул. Комсомольская,
д. 21

В статье исследуются проблемные аспекты предоставления компенсаций работникам за работу в выходные дни, прежде всего проблемы определения размера оплаты труда. Рассмотрены вопросы оплаты за работу в выходные дни в случае предоставления другого дня отдыха, состав выплат, кратность исчисления. Сделан вывод об обусловленности проблем правоприменения неоднозначностью позиции Конституционного Суда РФ по этому вопросу.

Ключевые слова: оплата труда, оплата за работу в выходные и праздничные дни, стимулирующие и компенсационные выплаты.

The problematic aspects of providing compensation for the employees who work on the days off, especially of the assessment of compensation, are being under research in the article. The authors give consideration to the certain issues of the remuneration of labour for the work on the days off in case of providing an another non-working day, payment structure, multiplicity factor. As a result of the research the authors conclude that current problems in the law enforcement process are caused by the controversial position of the Constitutional court of the Russian Federation concerning the described issue.

Keywords: payment for labour, remuneration of labour for the work on the days off, incentive payments.

Одним из основных принципов правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений является принцип справедливой оплаты труда (ст. 2 ТК РФ). Под справедливой оплатой прежде всего следует понимать оплату в соответствии с достигнутыми результатами, количеством и качеством выполненной работы с учетом квалификации работника, условий труда. Зарботная плата находится в тесной взаимосвязи с такими категориями, как «рабочее время» и

«время отдыха». Оплата труда устанавливается с учетом необходимости соблюдения и отработки нормы рабочего времени.

Право работника и обязанность работодателя

Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (ч. 1 ст. 21 ТК РФ). Работодатель в

свою очередь обязан выплачивать работникам в полном размере причитающуюся им заработную плату в установленные сроки (ч. 2 ст. 22 ТК РФ) и обеспечивать равную оплату за труд равной ценности (ч. 2 ст. 22 ТК РФ). При этом одним из основных принципов правового регулирования правоотношений в сфере труда является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 1 ст. 2 ТК РФ). Кроме того, в ст. 2 и 3 ТК РФ установлен запрет дискриминации в сфере труда, он продублирован в ст. 132 ТК РФ в качестве отдельного принципа института оплаты труда (запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда). Как отмечается в определении Конституционного Суда РФ от 28.06.2022 № 1533-О, работодатель должен гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом закрепленных в законодательстве критериев и вводить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в том числе в зависимости от условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. Хотя позиции судов, в том числе Верховного Суда РФ, не всегда однозначны [1].

Согласно ст. 135 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая системы премирования, могут закрепляться коллек-

тивным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда, установленные системами оплаты труда работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Правовая база

Всеобщая декларация прав человека провозглашает, что каждый имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение за труд (Всеобщая декларация прав человека принята Генеральной ассамблеей ООН от 10.12.1948). ТК РФ устанавливает минимальные гарантии по оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни, которые могут быть повышены посредством договорного или локального регулирования.

Трудовой кодекс РФ запрещает привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 113 Кодекса. Поскольку допускаемые исключения в определенной мере нарушают установленную законодательством продолжительность времени отдыха, необходимую для восстановления работника, предусмотрены два основных вида компенсации, зависящие от пожеланий работника: предоставление отдыха в другие дни или повышенная оплата. Независимо от того, сколько часов отработал в выходной день привлеченный работник, отдых предоставляется на полный рабочий день. Время использования определяется

Согласно ст. 135 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

по соглашению между работником и работодателем.

Правила оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни установлены ст. 153 ТК РФ. В соответствии с частью первой указанной статьи работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы тру-

дового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, при том что размеры выплат, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 ТК РФ).

Вопросы компенсаций за работу в выходные и праздничные дни неоднократно являлись предметом горячих споров и различных подходов и толкований. Одним из самых острых является вопрос о размере оплаты за работу в выходной день, если работник выбрал вариант отгула, а не двойной (как минимум) оплаты. Согласно ч. 4 ст. 153 ТК РФ, работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Вроде бы такая достаточно простая и лаконичная формулировка законодателя понятна и не должна вызывать вопросов. Ведь повышенная оплата предусмотрена законодателем именно потому, что в случае превышения нормы рабочего времени работник недостаточно отдыхает и поэтому нуждается в повышенной денежной компенсации. Если же берет отгул, то работа в выходной и отдых в рабочий день просто меняются местами, превышения по норме рабочего времени нет, поэтому и не должно быть повышенной оплаты, а только обычная, одинарная.

Согласно позиции Роструда, за месяц, в котором работник работал в выходной день или нерабочий праздничный день, нужно заплатить заработную плату полностью, а также одинарную дневную часть зара-

Согласно ч. 4 ст. 153 ТК РФ, работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

ботной платы, а за месяц, в котором работник взял день отдыха, — заработную плату полностью, при этом работник отработает на один день меньше нормы. По мнению чиновников, это правило действует независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие (письмо Роструда от 17.05.2022 № ПГ/10843-6-1).

При суммированном учете рабочего времени, а также в непрерывно действующих организациях ранее действовали особые правила, установленные постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21 «Об утверждении разъяснения № 13/п-21 "О компенсации за работу в праздничные дни"» (приказом Минтруда России от 10.05.2017 № 415 отменены).

В непрерывно действующих предприятиях (цехах, участках, агрегатах), а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени (отмечалось в п. 1 действовавших ранее разъяснений). Согласно п. 2 разъяснения, оплата в двойном размере должна была производиться всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 до 24 часов). Даже если работник трудился в нерабочий праздничный день в соответствии со своим графиком, то ему полагалась повышенная оплата. Права на предоставление другого дня отдыха в данном случае он не имеет, поскольку работа осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени. Если же работа в праздничный день

не включалась в норму рабочего времени, то с согласия работника денежная компенсация может быть заменена предоставлением ему другого дня отдыха. В этом случае оплата за работу в праздничный день должна была производиться в одинарном размере (п. 3 разъяснения). Причем такой вывод вытекает и из ч. 4 ст. 153 ТК РФ.

Позиция Минтруда России

Некоторые разъяснения официальных органов все же трудно признать корректными. Так, например, Минтруд России в письме от 21.01.2020 № 14-1/ООГ-327 разъясняет, что за работу в выходной или нерабочий праздничный день, если сотрудник берет отгул, нужно выплатить заработную плату полностью, а **также еще одинарную дневную часть заработной платы**, а за месяц, в котором сотрудник взял день отдыха, — заработную плату полностью, при этом сотрудник отработает на один день меньше нормы. Это правило действует независимо от того, берет сотрудник день отдыха в текущем месяце или в последующие месяцы. Аналогичные разъяснения приведены в Рекомендациях Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней (утверждены на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол № 1 от 02.06.2014).

Таким образом, по мнению специалистов ведомств, оплата работы в выходной день в **одинарном**

По мнению специалистов ведомств, оплата работы в выходной день в одинарном размере означает, что сотруднику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка.

размере означает, что сотруднику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Размер заработной платы (оклада) за тот месяц, в котором берется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет работник день отдыха в текущем месяце или в последующие месяцы. Работник должен получить зарплату полностью и одинарную дневную часть зарплаты: дневную часть оклада (должностного оклада) и предусмотренных в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат.

Такая позиция вызывает удивление, поскольку такой подход никак не согласуется с термином «одинарный». Полагаем, что по смыслу нормы ст. 153 ТК РФ «одинарный» означает обычный, разовый, однократный. Если следовать логике Минтруда, то в случае, когда работник выберет оплату, а не отгул, работодатель должен будет заплатить сверх оклада две дневных ставки. Но ведь при внимательном прочтении ст. 153 ТК РФ и положений приказа Роструда № 253 от 11.11.2022 № 253 напрашивается совершенно иной вывод. Полагаем, что такие разъяснения трудно признать аутентичными.

Не меньше вопросов вызывает вопрос о том, что входит в состав выплаты за работу в выходной или праздничный день: только тариф или тариф плюс еще какие-то выплаты. Суды, как правило, занимали стандартную однозначную позицию, в том числе и Верховный Суд РФ, который при толковании ст. 153 ТК РФ исходил из ее взаимосвязи с ч. 4 ст. 129 ТК РФ, как предполагающей оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день (в том

числе выполняемую сверх месячной нормы рабочего времени) не менее чем в двойном размере тарифной части заработной платы (тарифной ставки, оклада, должностного оклада) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Такой подход нашел отражение в ряде принятых им по конкретным делам решениях, в которых указывалось, что начисление любых выплат компенсационного и стимулирующего характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день указанными взаимосвязанными законоположениями не предусмотрено, а потому при расчете заработной платы работнику, получающему оклад (должностной оклад), за период, в котором он выполнял работу в выходной или нерабочий праздничный день, оплату необходимо производить исключительно исходя из двойного оклада (должностного оклада) работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат, в частности, за выслугу лет, морской надбавки, премиальных выплат, районного коэффициента, северной надбавки (определения от 21.11.2016 № 56-КГ16-22, от 05.12.2016 № 56-КГ16-29, № 56-КГ16-34 и № 56-КГ16-35, от 12.12.2016 № 56-КГ16-28, № 56-КГ16-30 и № 56-КГ16-31, от 06.02.2017 № 56-КГ16-44).

Позиция КС РФ

Ситуация изменилась в связи с принятием постановления Конституционного Суда РФ от 26.06.2018 № 26-П. Конституционный Суд РФ, опираясь на Конституцию РФ, международно-правовые акты, Европейскую социальную хартию, ранее принятые постановления и определения (например, постановление Конституционного Суда Российской

Федерации от 07.12.2017 № 38-П о начислении районного коэффициента, определение Конституционного Суда Российской Федерации от 08.12.2011 № 1622-О-О об оплате сверхурочной работы), сформулировал иные правовые подходы: «правовое регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им заработной платы в размере, обусловленном объективными критериями, отражающими квалификацию работника, характер и содержание его трудовой деятельности и учитывающими условия ее осуществления, которые в совокупности определяют объем выплачиваемых работнику денежных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы; **при этом определение конкретного размера заработной платы должно не только основываться на количестве и качестве труда, но и учитывать необходимость реального повышения размера оплаты труда при отклонении условий работы от нормальных...** При привлечении к работе в выходные и праздничные дни подвергаются дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке, — прямо и недвусмысленно определяет работу в выходные и нерабочие праздничные дни как разновидность работы в условиях, отклоняющихся от нормальных».

Конституционный Суд РФ подчеркивает, что «у федерального законодателя **отсутствует его явно выраженная воля относительно порядка учета выплат**, входящих в состав заработной платы, при исчислении оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, и он (федеральный законода-

тель) **вправе**, исходя из требований Конституции Российской Федерации и с учетом выраженных в настоящем Постановлении правовых позиций, **уточнить положения** ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе путем **установления иного конкретного способа определения размера повышенной оплаты** за работу в выходной или нерабочий праздничный день, с тем чтобы обеспечить такую оплату в большем размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день, учитывая при этом, что она представляет собой не только оплату затраченного работником труда, но и компенсацию утраченного им дня отдыха».

К сожалению, федеральный законодатель до сих пор не воспользовался возможностью скорректировать ст. 153 ТК РФ, следовательно, право определять варианты повышенной оплаты труда за работу в выходные и праздничные дни принадлежит работодателю, и реализовать такую возможность он может путем локального и коллективно-договорного регулирования.

Ранее Минтруд России в письме от 02.11.2018 № 14-1/В-872 со ссылкой на постановление Конституционного Суда РФ № 26-П «полагает целесообразным в системах оплаты труда работников организации предусмотреть порядок повышенной оплаты труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, **не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат**». Однако позиция чиновников Роструда России, высказанная ранее позиции Минтруда, в письме от 08.02.2021 № 287-ТЗ более гибка

Федеральный законодатель до сих пор не воспользовался возможностью скорректировать ст. 153 ТК РФ.

и лояльна работодателям. Там лишь подчеркивается, что конкретные размеры следует устанавливать в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников.

В письме Минтруда России от 21.01.2020 № 14-1/ООГ-327 чиновники считают «целесообразным в системах оплаты труда работников организации предусмотреть порядок повышенной оплаты труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат».

Позиция Роструда России

Роструд в докладе с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2021 г. (утв. Федеральной службой по труду и занятости), также подчеркнул, что оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день должна производиться в двойном размере. Однако вопрос об удвоении компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе премий) до сих пор вызывает споры и порождает противоречивую судебную практику.

Например, работник одной из организаций, привлеченный к работе в выходной день, рассчитывал не только на двойной тариф, но и на двойной размер компенсационных и стимулирующих выплат. Однако работодатель начислил их в одинарном размере. Суды первой и апелляционной инстанций

согласились с доводами работника, а вот кассационная инстанция посчитала выводы судов неверными. По мнению судей, «из содержания постановления № 26-П следует, что предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются к окладу либо тарифной ставке работника и являются неотъемлемой частью оплаты его труда, следовательно, должны, учитываться работодателем при определении заработной платы работника и начисляться за все периоды работы, включая и выходные и нерабочие праздничные дни, — иное означало бы произвольное применение действующей в соответствующей организации системы оплаты труда, а цель установления компенсационных и стимулирующих выплат не достигалась бы. Однако из постановления КС РФ № 26-П не вытекает однозначно, что эти выплаты также должны исчислять в двойном размере» (определение Восьмого КСОЮ от 28.10.2021 по делу № 8Г-18351/2021[88-17039/202]).

Позиция Кассационного суда

Похожую позицию продемонстрировали и судьи Первого кассационного суда (определение Первого КСОЮ от 21.07.2020 по делу № 8а-17496/2020[88а-19034/2020]). Суд рассматривал дело, в рамках которого работодатель требовал признать незаконным предписание инспектора ГИТ. Суть разногласий между организацией и проверяющими заключалась в следующем: работодатель оплатил работнику работу в выходные дни в размере двойной части оклада, а расчет стимулирующей выплаты за месяц произвел с учетом часов, перера-

Вопрос об удвоении компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе премий) до сих пор вызывает споры и порождает противоречивую судебную практику.

ботанных работником из-за привлечения к работе в выходные дни. В результате фактически за работу в выходные дни работнику была выплачена стимулирующая выплата в одинарном размере.

Работодатель полагал, что тем самым он учел разъяснения Конституционного суда. Инспектор же, в свою очередь, настаивал на том, что стимулирующая выплата за работу в выходные дни должна была выплачиваться работнику в двойном размере.

Суд встал в споре на сторону работодателя. По мнению судей, из содержания постановления № 26-П следует, что компенсационные и стимулирующие выплаты производятся работникам, получающим оклад за работу как в пределах месячной нормы рабочего времени, так и в выходной день или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени. При этом выплата тарифной части заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки/части оклада за день или час работы, не освобождает работодателя от обязанности произвести компенсационные и стимулирующие выплаты. В рассматриваемом случае работодатель эту обязанность исполнил.

Доводы инспектора о том, что работа в выходной день или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени должна оплачиваться в двойном размере (т. е. оклад плюс компенсационная и стимулирующие выплаты умножить на два), суд признал основанными на неверном толковании закона. По мнению судей, ни в ч. 1 ст. 153 ТК РФ, ни в постановлении КС РФ № 26-П не содержится указания на обязанность работодателя про-

изводить в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, получающим оклад, за работу в выходной день или нерабочий праздничный день.

Трудно согласиться с позициями судей в приведенных выше примерах, поскольку указанные источники говорят о необходимости компенсировать труд привлеченного к работе в выходные дни работника в повышенном размере. Начисление компенсационных и стимулирующих выплат в одинарном размере не отвечает ни норме ст. 153 ТК РФ, ни позиции Конституционного Суда РФ. Однако в одном они точно правы: позиция судей Конституционного суда в этом вопросе слишком мягка и деликатна, поскольку лишь констатируется, что «у федерального законодателя **отсутствует его явно выраженная воля относительно порядка учета выплат**, входящих в состав заработной платы, при исчислении оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, и он (федеральный законодатель) **вправе**, исходя из требований Конституции Российской Федерации и с учетом выраженных в настоящем постановлении правовых позиций, **уточнить положения ст. 153** Трудового кодекса РФ, в том числе путем **установления иного конкретного способа определения размера повышенной оплаты** за работу в выходной или нерабочий праздничный день, с тем чтобы обеспечить такую оплату в большем размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в обычный рабочий день, учитывая при этом, что она представляет собой не только оплату затраченного работником труда, но и компенсацию утраченного им дня отдыха».

Начисление компенсационных и стимулирующих выплат в одинарном размере не отвечает ни норме ст. 153 ТК РФ, ни позиции Конституционного Суда РФ.

Некоторые работодатели не включают премии, обусловленные системой оплаты труда, в состав выплат при оплате за работу в выходные и праздничные дни, аргументируя такой подход их нерегулярностью и негарантированностью.

Отдельные категории работников

Для некоторых категорий работников данная проблема решена. Так, например, работники предприятий ОПК могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни без их согласия и в соответствии с приказом Министерства обороны РФ № 508 и Минпромторга России от 02.09.2022 № 3750 «в связи с установлением Особенности оплаты привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере рекомендуется в двойном размере оплачивать все отработанные в указанные дни часы, независимо от того, производилась ли работа в пределах или сверх месячной нормы рабочего времени. **Оплата не менее чем в двойном размере включает оклад (должностной оклад) и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для работников системой оплаты труда.**

Полагаем, что данные вопросы не возникали бы, если бы в постановлении Конституционного Суда РФ была дана более «жесткая» оценка соответствия ст. 153 ТК РФ Конституции РФ и сформулировано не право федерального законодателя проявить волю в определении порядка учета выплат, входящих в состав заработной платы, при исчислении оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, а обязанность. Кроме того, за судебными актами Конституционного Суда РФ в применении трудового законодательства обоснованно признается выполняемая ими правокорректирующая функция [2].

В разъяснениях Роструда РФ за II квартал 2022 г. «Разъяснения по предоставлению перерывов в

работе. Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за II квартал 2022 года» подчеркивается, что привлечение к работе в выходной день должно производиться заранее, до наступления этих выходных дней путем издания приказа, с которым должен быть ознакомлен работник. Если работник, будучи привлеченным к работе в свои выходные дни (субботу и воскресенье), отработал лишь некоторое количество часов (например, 4 часа в субботу и 3 часа в воскресенье), то оплате в повышенном размере подлежат лишь реально отработанные часы — 7 часов. Если работник в качестве компенсации выбрал дни отдыха, то работнику должны быть предоставлены полные дни отдыха (в нашем примере 2 дня).

Если работник, будучи привлеченным к работе в выходной день, отработал большее количество часов, чем обычная продолжительность рабочей смены, то оплате в повышенном размере подлежат все часы (письмо Минтруда России от 04.07.2023 № ПГ/13499-6-1).

Некоторые работодатели не включают премии, обусловленные системой оплаты труда, в состав выплат при оплате за работу в выходные и праздничные дни, аргументируя такой подход их нерегулярностью и негарантированностью. Такую позицию следует расценивать, как нарушающую права работников, поскольку такие премии (в отличие от премии как меры поощрения, ст. 191 ТК РФ) входят в систему оплаты труда и являются частью заработной платы работника (см., напри-

мер, апелляционные определения Свердловского областного суда от 06.07.2022 по делу № 33-10347/2022; Свердловского областного суда от 16.03.2023 по делу № 33-4116/2023).

В некоторых случаях работодатели привлекают работников не к работе в выходные дни, а к прохождению периодических медосмотров, забывая о том, что выходные дни — это время отдыха. В этом случае работодатель также обязан оплатить в двойном размере прохождения работником медосмотра (при условии, что прохождение медосмотра в выходной день происходит по инициативе работодателя). В одной из организаций сотрудники проходили периодические медосмотры в течение 2–3 дней, в том числе в свои выходные. Работодатель оплатил только два дня из них в размере среднего заработка. Оплата времени прохождения медосмотров в размере среднего заработка была предусмотрена положениями коллективного договора. А в ПВТР было указано, что работники обязаны проходить периодические медосмотры не более двух дней.

Суды пришли к выводу о том, что прохождение медицинского осмотра — это обязанность работника по трудовому договору, которую он обязан исполнять в рабочее время. Если работодатель организовал прохождение медосмотра работником в его выходной день, такая ситуация должна быть расценена как привлечение работника к работе в выходной день. Время прохождения медосмотра работником в его выходной день должно оплачиваться в двойном размере по правилам оплаты труда в выходные или нерабочие праздничные дни. Возникает вопрос: в размере двойного тарифа только или тариф плюс все выплаты,

предусмотренные системой оплаты труда? Суд посчитал, что в данном случае только тариф (определение Восьмого КСОЮ от 29.09.2022 № 8Г-13028/2022).

Недостаточное правовое регулирование, а также неоднозначное толкование противоречивых норм и разнящаяся судебная практика зачастую приводят к сложностям в деятельности работодателей и снижению защиты прав работников. В вопросе оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни ситуацию могла бы улучшить более четкая и однозначная позиция Конституционного Суда Российской Федерации, которая в итоге привела к более однообразной судебной практике. При этом не стоит умалять и роль законодателя в формулировании новых норм права, позволяющих более прозрачно и бесспорно установить способы определения размера и состава оплаты труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни.

Библиографический список

1. Кучина Ю. А. Правовая позиция Верховного Суда Российской Федерации о минимальном размере оплаты труда: шаг вперед или два назад? // За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики: Материалы третьей Международной научно-практической конференции. — Екатеринбург, 2017. — С. 128.
2. Хомякова О. С. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации и их значение для применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Материалы международной научно-практической конференции / Под ред. К. Н. Гусова. — М., 2006.

Прохождение медицинского осмотра — это обязанность работника по трудовому договору, которую он обязан исполнять в рабочее время.

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)



УДК 349.22

Механизм защиты социально-обеспечительных прав в России и некоторых странах ЕАЭС

Mechanism for the protection of social security rights in Russia and some EAEU countries

Гусев Алексей Юрьевич,

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

Батусова Екатерина Сергеевна,

канд. юрид. наук,
доцент департамента
публичного права
факультета права,
Национальный
исследовательский
университет «Высшая
школа экономики»
E-mail: ebatusovs@hse.ru,
batusovs@gmail.ru

Социальное государство должно обеспечивать функционирование механизма защиты социально-обеспечительных прав. Принятие кодифицированного акта в сфере социального обеспечения является одним из важных вопросов систематизации и установления льгот, гарантий в рассматриваемой сфере, выработки общего подхода к защите социально-обеспечительных прав. Анализ законодательного опыта стран ЕАЭС относительно кодификации данного законодательства, а также механизмов защиты таких прав может послужить основой для разработки российского кодекса. Исследование законодательных положений регулирования деятельности инспектора социальной защиты в Республике Казахстан может послужить основой оптимизации законодательства в данной области в Российской Федерации и имплементации нормативных положений о полномочиях инспектора социальной защиты.

Ключевые слова: законодательство ЕАЭС, кодификация законодательства в сфере социального обеспечения, социально-обеспечительные права, инспектор социальной защиты, комплеанс-офицер.

The welfare State should ensure the functioning of the mechanism for the protection of social security rights. The adoption of a codified act in the field of social security is one of the important issues of systematization and establishment of benefits, guarantees in this area, the development of a common approach to the protection of social security rights. An analysis of the legislative experience of the EAEU countries regarding the codification of this legislation, as well as mechanisms for the protection of such rights, can serve as a basis for the development of the Russian Code. The study of the legislative provisions regulating the activities of the social protection inspector in the Republic of Kazakhstan can serve as a basis for optimizing legislation in this area in the Russian Federation and the implementation of regulations on the powers of the social protection inspector.

Keywords: EAEU legislation, codification of social security legislation, social security rights, social protection inspector, compliance officer.

Введение

В современных условиях необходимо вернуться к вопросу разработки Социального кодекса

Российской Федерации. В отдельных российских регионах уже приняты социальные кодексы субъектов. Например, в 2008 г. он был принят в

В Казахстане с 1 июля 2023 г. вступил в силу социальный кодекс.

Ярославской области [Социальный кодекс Ярославской области (Закон Ярославской области от 19.12.2008 № 65-з) с изменениями на 3 июля 2023 г.] и в Омской области [Кодекс Омской области о социальной защите отдельных категорий граждан (Закон Омской области от 04.07.2008 № 1061-ОЗ)], 2016 г. — в Волгоградской области [Социальный кодекс Волгоградской области (Закон Волгоградской области от 31.12.2015 № 246-ОД) с изменениями на 30 мая 2023 г.]. Эти законы могут закрепить льготы и гарантии для разных субъектов, а гарантии могут быть разного уровня в зависимости от финансовых возможностей регионов. Последнее время уделяется много внимания социальным гарантиям граждан, участвующих в специальной военной операции, и созданию условий для лиц с ограниченными возможностями. Это, в частности, может стать катализатором принятия единого социального кодекса страны. Представляется, необходим общий подход к формированию уровня льгот и гарантий. Необходимо расширить гарантии защиты прав в рассматриваемой сфере. В случае принятия единого кодекса будет систематизировано законодательство в сфере социального обеспечения, что позволит упростить гражданам реализацию своих прав. В последнее время все больше внимания уделяется реформе законодательства в сфере социального обеспечения как в России [1–4], так и в странах ЕАЭС [5, 6]. Например, в Казахстане [Социальный кодекс (Кодекс Республики Казахстан от 20.04.2023 № 224-VII)] и Туркмении [Кодекс Туркменистана от 19.10.2012 «О социальной защите населения» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24.07.2022)] уже приняты социальные кодексы.

Помимо важности защиты прав лиц с ограниченными возможностями как одной из наименее защищенных групп населения, ставится вопрос усиления эффективности защиты их пенсионных прав [7]. В России юристами была выдвинута идея о региональных уполномоченных по правам пенсионеров [8], однако она не была поддержана. Таким образом, принятие на федеральном уровне социального кодекса является, на наш взгляд, единственным инструментом для систематизации и расширения прав, гарантий и компенсаций социально незащищенным группам населения страны.

Изучение возможности принятия Социального кодекса в России невозможно без изучения позитивного правового опыта Казахстана.

Опыт Казахстана

Согласно ст. 72 Конституции РФ, в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации находится социальная защита, включая социальное обеспечение.

Субъекты Российской Федерации по вопросам, отнесенным к их компетенции, вправе принимать нормативные правовые акты, регулирующие отношения в сфере социального обеспечения.

В связи с необходимостью разработки социального кодекса обратимся к опыту Казахстана. В Казахстане с 1 июля 2023 г. вступил в силу социальный кодекс. Если в России будет принят социальный кодекс, то к тому моменту уже будет возможность проанализировать практику применения аналогичного кодифицированного акта Республики Казахстан.

Социальный кодекс Казахстана стал тем актом, который реализует, в частности, цели Национального

плана по обеспечению прав и улучшению качества жизни лиц с ограниченными возможностями до 2025 г. (постановление Правительства Республики Казахстан от 28.05.2019 № 326), принятым в рамках ратификации Конвенции о правах инвалидов Казахстаном.

Социальный кодекс является комплексным актом. Данный кодекс устанавливает права лиц в сфере социальной защиты, компетенцию государственных органов, правовое положение субъектов в сфере социальной защиты населения, статус государственного фонда социального страхования, единого накопительного пенсионного фонда, добровольных накопительных пенсионных фондов, социальных работников, направления социальной защиты населения и ее реализацию, регулирование занятости, адресной социальной помощи. Также регулируется поддержка людей с инвалидностью, специальные социальные услуги, защита лиц, потерявших кормильца, и выплаты отдельным категориям граждан, пенсионные взносы, помимо государственного контроля и ответственности за нарушение социального законодательства. В стране введена электронная среда — цифровая карта семьи, в которой проводится анализ состояния семей по 81 показателю, выявляются нуждающиеся семьи, и им направляется сообщение о возможности получить социальную услугу [9]. С 1 января 2024 г. граждане будут иметь доступ к образовательным гарантиям и гарантиям в сфере здравоохранения в этой электронной среде [10].

Что касается социальной защиты лиц с ограниченными возможностями, следует отметить, что ст. 83 КоАП Республики Казахстан также установлена административная ответствен-

ность за установление препятствий в доступе к транспорту, социальной инфраструктуре, культурным мероприятиям, профессиональной реабилитации (Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 г. № 235-V). Необходимость усиления надзора и контроля за соблюдением законодательства в сфере социального обеспечения и социального обслуживания объясняется также старением населения.

Важно не только установить льготы и гарантии в социальной сфере, но и обеспечить их реализацию и контроль за ней. Поэтому в данном кодексе была закреплена новая гарантия — институт государственных инспекторов социальной защиты. В законе закреплены понятие и правовой статус таких инспекторов.

Возглавляет социальную защиту главный государственный инспектор социальной защиты Республики Казахстан. Области, города республиканского значения данной республики имеют своего государственного инспектора социальной защиты, им подчиняются государственные инспекторы социальной защиты, что закреплено в п. 2 ст. 259 Социального кодекса Казахстана. Сфера контрольно-надзорных мероприятий в сфере социальной защиты нацелена на соблюдение норм о социальной защите инвалидов, занятости населения, специальных социальных услугах, обязательном социальном страховании и пенсионном обеспечении.

Одновременно перечень полномочий был дополнен. Например, инспектор может вынести предписание о временном отстранении от работы социального работника, если выявит, он не соответствует квалифи-

Возглавляет социальную защиту главный государственный инспектор социальной защиты Республики Казахстан.

В России в настоящее время обсуждается вопрос об уточнении в ТК РФ прав инспекторов труда в части расследования несчастных случаев на производстве [14].

кационным требованиям, что может привести к угрозе жизни и здоровья получателей услуг (пп. 2 п. 3 ст. 260 Социального кодекса Казахстана).

Расширение полномочий подразумевает важность не только защищаемых прав для государства, но и самого механизма надзора и контроля. Например, запрещено препятствовать деятельности социальных инспекторов. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 05.07.2014 № 235-V устанавливает административную ответственность за несоблюдение сроков проведения оценки и определения потребности в специальных социальных услугах, вынесения решения о предоставлении гарантированного объема социальных услуг, а также невыполнения решения о предоставлении гарантированного объема специальных социальных услуг, за повторное нарушение в течение года после первого налагается административная ответственность в виде штрафа повышенного размера (ст. 84 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях). При этом размер штрафа как за первое, так и за второе нарушение дифференцирован в зависимости от размера бизнеса.

Среди важных полномочий инспекторов социальной защиты следует выделить профилактический контроль с посещением и без посещения субъекта, внеплановую проверку (ч. 4 ст. 258 Социального кодекса Казахстана), проведение проверок.

Проверки инспекторов главным образом нацелены на контроль за работой следующих объектов:

- дома престарелых и лиц с ограниченными возможностями, реабилитационные центры, центры дневного пребывания;

- управления и отделы занятости и социальных программ;

- государственные и частные объекты социальной инфраструктуры;

- филиалы Правительства для граждан и АО «Государственный фонд социального страхования» [11].

Таким образом объектом надзора и контроля являются как государственные, так и частные организации в сфере предоставления социальных услуг. Также, на наш взгляд, этот инспектор вправе проверять выплаты по дополнительному пенсионному обеспечению, фиксируемому в локальных нормативных актах.

Институт инспекторов по социальной защите

Рассмотрим возможность заимствования новой гарантии в виде института инспекторов по социальной защите. В Российской Федерации существует понятие «социальный инспектор» — это работник управления социальной защиты населения, который выявляет необходимость предоставления лицу помощника для ведения хозяйства и самообслуживания [12]. Таким образом, должность, на которую будет возложена защита прав в сфере социального обеспечения и социальной защиты, должна называться иначе.

Надзор за соблюдением прав пенсионеров и инвалидов в России, в частности, осуществляют органы прокуратуры. Количество обращений ежегодно увеличивается, принимаются меры судебной защиты [13]. Для снижения нагрузки по защите прав этих социальных групп граждан и предлагается в будущем ввести новый вид инспекторов — по социальной защите.

Можно рассмотреть два дополнительных способа организации

защиты прав в сфере социального обеспечения и социальной защиты:

- во-первых, выделение отдельного структурного подразделения в государственных инспекциях труда с наделением соответствующими полномочиями, либо,
- во-вторых, создание отдельной инспекции по защите прав в сфере социального обеспечения и социальной защиты.

В целях экономии средств бюджета представляется, что первый способ является более предпочтительным ввиду его экономичности.

В России в настоящее время обсуждается вопрос об уточнении в ТК РФ прав инспекторов труда в части расследования несчастных случаев на производстве [14]. Представляется, что одновременно можно провести опрос общественного мнения и слушания и по поднятому нами вопросу, так как зачастую последствиями несчастного случая является потребность работников в восстановлении здоровья и мерах социальной защиты, в отдельных случаях возможно получение увечья и статуса инвалида.

Некоторые авторы зачастую обоснованно критикуют отдельные аспекты деятельности инспекций труда в постсоветских государствах, в частности, указывая, что «общий уровень трудовых инспекций... в настоящее время можно оценить как недостаточный для эффективного исполнения возложенных на них функций» [15, с. 102].

Однако инспекторы труда имеют вполне широкие права, среди которых такие важные, как: беспрепятственно в любое время суток проводить контрольные мероприятия у работодателей; запрашивать и безвозмездно получать информа-

цию и документы для выполнения надзорных и контрольных функций; изымать образцы используемых или обрабатываемых материалов и вещества с уведомлением работодателя; расследовать несчастные случаи на производстве; предъявлять работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности; направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности охраны труда (ст. 357 ТК РФ). Мы предлагаем на основе этих прав разработать права инспекторов по защите социальных прав.

Таким образом, новый институт инспекторов с установленными законом полномочиями позволит взять на себя специализированную защиту прав пенсионеров, инвалидов, многодетных семей, сирот, снимая часть нагрузки с других государственных органов, отвечающих за «общую» защиту прав граждан.

Необходимость проведения эксперимента

Считаем необходимым при законодательно установленных положениях о деятельности государственных инспекторов социальной защиты вначале проведение эксперимента (пилотного проекта) по созданию специальных отделов в нескольких субъектах Российской Федерации, где наблюдается большая нагрузка по защите рассматриваемых прав, например, для апробации правоприменительной деятельности данных должностных лиц.

Социальное государство должно обеспечивать функционирование механизма защиты социально-обеспечительных прав.

Анализ законодательного опыта стран ЕАЭС относительно кодификации данного законодательства, а также механизмов защиты таких прав может послужить основой для разработки российского кодекса.

Юристы-практики, например О. Н. Трошкина, полагают, что «в России на современном этапе не развиты судебные гарантии защиты социальных прав. Суды общей юрисдикции не всегда компетентны в социальных вопросах» [16]. Она предлагает создание судов по социальным вопросам. В свое время в науке рассматривалась идея о создании трудовых судов [17, 18], однако тогда она не нашла поддержки, сейчас вновь вернулись к предложению этой идеи [19]. В современных условиях в случае ее поддержки необходимо будет изучить введение социально-трудовых судов. Тем более что повышается средний возраст населения и обеспечение социальных гарантий становится все более значимым. Н. В. Путило и другие авторы полагают, что «проблемы старения населения и правового статуса лиц старшего возраста не исчерпываются пенсионным обеспечением» [20, с. 10], данное обстоятельство подтверждает необходимость развития комплексного подхода к защите социальных и трудовых прав. Развитие как судебной защиты, так и надзора и контроля за реализацией прав в сфере социального обеспечения и социального страхования позволит совершенствовать правовой механизм защиты социальных прав граждан.

Что касается соблюдения норм о социальном обеспечении работодателем, то это может касаться как важности соблюдения сроков сдачи различного вида отчетности в социальный фонд, так и соблюдения периодичности выплат дополнительного социального обеспечения, например, ветеранам и пенсионерам организации.

Анализ деятельности и должностных инструкций комплаенс-офици-

ров показал, что данные специалисты могут обладать общими [21] и специальными [22] компетенциями. При закреплении направлений внутренних проверок по соблюдению организацией законодательства, в перечне может быть осуществление деятельности как по соблюдению трудового законодательства, так и законодательства в сфере социального обеспечения.

Разрабатывая должностную инструкцию для комплаенс-официера, юриста или специалиста по работе с персоналом и органами государственной власти организации, необходимо детализировать требования к знанию конкретных отраслей законодательства, это важно не только для упрощения отбора претендентов на должность, но и для дальнейшего недопущения нарушения социального законодательства. В частности, Верховный Суд РФ сформулировал правовую позицию по признанию того, что социальные выплаты устанавливаются коллективным договором (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14.12.2020 № 64-КГ20-7-К9). Таким образом, в организации необходим специалист (комплаенс-официер) со знанием права социального обеспечения, который также должен обладать знанием правовых стандартов, например, в части квот на рабочие места для инвалидов и оборудования для них специальных рабочих мест.

Вывод

Социальное государство должно обеспечивать функционирование механизма защиты социально-обеспечительных прав. Принятие кодифицированного акта в сфере социального обеспечения явля-

ется одним из важных вопросов систематизации и установления льгот, гарантий в рассматриваемой сфере, выработки общего подхода к защите социально-обеспечительных прав. Анализ законодательного опыта стран ЕАЭС относительно кодификации данного законодательства, а также механизмов защиты таких прав может послужить основой для разработки российского кодекса. Исследование законодательных положений регулирования деятельности инспектора социальной защиты в Республике Казахстан может послужить основой оптимизации законодательства в данной области в Российской Федерации и имплементации нормативных положений о полномочиях инспектора социальной защиты. Работодателям следует в должностных инструкциях работников, которые отвечают за соблюдение законодательства в организации (комплаенс-офицеров), закреплять требования о необходимости знания законодательства в сфере социального обеспечения и практики его применения, что послужит совершенствованию механизма обеспечения таких прав граждан как на государственном, так и на локальном уровне.

Библиографический список

1. *Алиева З. Б.* Изменения в системе пенсионного обеспечения России: варианты реформирования пенсионных накоплений граждан [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/> (дата обращения: 10.11.2023).
2. *Винокуров В. А.* Рассуждения о понятиях «пенсия», «государственная пенсия» и о праве человека и гражданина на государственную пенсию в Российской Федерации [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rassuzhdeniya-o-ponyatiyah-pensiya-gosudarstvennaya-pensiya-i-o-prave-cheloveka-i-grazhdanina-na-gosudarstvennuyu-pensiyu-v> (дата обращения: 10.11.2023).
3. *Губанова О. А., Бруевич М. Ю.* Право на вторую пенсию [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravo-na-vtoruyu-pensiyu> (дата обращения: 10.11.2023).
4. *Курилкина О. А., Паронян К. М., Агафонова Т. П.* Основные направления деятельности фондов государственного социального страхования в современной России // *Аграрное и земельное право.* — 2023. — № 7 (223). — С. 99–101 [Электронный ресурс]. — URL: http://doi.org/10.47643/1815-1329_2023_7_99; <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti-fondov-gosudarstvennogo-sotsialnogo-strahovaniya-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 10.11.2023).
5. *Мосейко В. В.* Пенсионное обеспечение по старости в странах ЕАЭС [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pensionnoe-obespechenie-po-starosti-v-stranah-eaes> (дата обращения: 10.11.2023).
6. *Косимов Ф. Ш.* Необходимость и сущность пенсионного обеспечения военнослужащих вооруженных сил Республики Узбекистан [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/> (дата обращения: 10.11.2023).
7. *Седельникова М. Г., Пузырёва А. А.* Судебная защита пенсионных прав: проблемы теории и практики [Электронный ресурс]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sudebnaya-zaschita-pensionnyh-prav-problemy-teorii-i-praktiki?ysclid=loft6bxul2986792441> (дата обращения: 10.11.2023).
8. *Акимова Е.* Должность уполномоченного по правам пенсионеров предложили ввести в России [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.>

- kr.ru/online/news/4225030/?ysclid=oftkgz7j033098184 (дата обращения: 10.11.2023).
9. *Дуйсенова Т.* Цифровая карта семьи в Казахстане: об ошибках при назначении пособий рассказали в Минтруда [Электронный ресурс]. — URL: <https://ru.sputnik.kz/> (дата обращения: 10.11.2023).
10. Цифровая карта семьи запущена в Казахстане [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/485349?lang=ru&ysclid=lorpunn9uw977084258> (дата обращения: 10.11.2023).
11. *Тастанова Л.* Социальный ре-визор [Электронный ресурс]. — URL: <https://time.kz/articles/> (дата обращения: 10.11.2023).
12. Кто такой социальный инспектор? Немного о работе социального инспектора // Официальный сайт правительства Москвы [Электронный ресурс]. — URL: <https://cao.mos.ru/important-in-the-district/detail/9249574.html> (дата обращения: 10.11.2023).
13. Прокурорами принимаются меры к защите прав инвалидов и пенсионеров // Официальный сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации [Электронный ресурс]. — URL: https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_cfo/mass-media/news/news-regional?item=89058999 (дата обращения: 10.11.2023).
14. Расследование несчастных случаев: проект Минтруда о правах инспекторов труда // СПС Консультант [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.consultant.ru/legalnews/23732/> (дата обращения: 10.11.2023).
15. *Люттов Н.Л.* Трудовые инспекции в постсоветских государствах: деградация ради мифа об экономической эффективности? Актуальные проблемы российского права. — 2019. — № 1 (12). — С. 92–106 [Электронный ресурс]. — URL: <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2019.109.12.092-106> (дата обращения: 10.11.2023).
16. *Трошкина О.Н.* Охрана прав лиц пожилого возраста. Юрист компании [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.law.ru/article/> (дата обращения: 10.11.2023).
17. *Орбец В.М.* Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук [Электронный ресурс]. — URL: <https://docs.yandex.ru/docs/> (дата обращения: 10.11.2023).
18. *Долгова А.И.* Необходимость введения специализированных трудовых судов в России: за и против // Ученые записки Казанского университета. — 2012. — Т. 154. — Кн. 4. — С. 96–101. [Электронный ресурс]. — URL: <https://docs.yandex.ru/docs/> (дата обращения: 10.11.2023).
19. В КПРФ предложили ввести трудовые суды // Официальный сайт РИА Новости [Электронный ресурс]. — URL: <https://ria.ru/> (дата обращения: 10.11.2023).
20. Права пенсионеров: российское законодательство и зарубежный опыт: научно-практическое пособие / Отв. ред. Н. В. Путило. — М.: Проспект, 2020. — 288 с.
21. Положение о Комплаенс-офицере ПАО «Юнипро». Утверждено решением Совета директоров ПАО «Юнипро» от 6 декабря 2022 г., протокол от 9 декабря 2022 г. № 318 [Электронный ресурс]. — URL: <https://docviewer.yandex.ru/view/> (дата обращения: 10.11.2023).
22. Должностная инструкция комплаенс-офицера антикоррупционной комплаенс-службы ГКП на ПХВ «Областной онкологический диспансер» (Казахстан) [Электронный ресурс]. — URL: https://admin.bkogov.kz/sites_files/onko.bkogov.kz/ (дата обращения: 10.11.2023).

УДК 331.526

Актуальные проблемы наставничества производственного персонала

Current problems of mentoring production personnel

Борисова Татьяна Юрьевна,

начальник отдела подбора и обучения персонала, ООО «РусХимАльянс», г. Санкт-Петербург, Россия
E-mail: borisova-008@yandex.ru

Камарова Татьяна Александровна,

канд. экон. наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, Россия
E-mail: kta@usue.ru

Работа посвящена вопросам наставничества производственного персонала. В статье представлены результаты исследования, целью которого является выявление основных проблем практики реализации программы наставничества производственного персонала, а также предложения по их решению. Опрос был проведен весной 2023 г., в нем приняли участие 84 респондента, имеющих опыт реализации программы наставничества производственного персонала. Результаты исследования могут быть использованы при совершенствовании системы наставничества.

Ключевые слова: наставничество, адаптация персонала, развитие персонала, подготовка кадров, менторинг, производительность, производственный персонал.

The work is devoted to the issues of mentoring production personnel. The article presents the results of a study, the purpose of which is to identify the main problems in the practice of implementing a mentoring program for production personnel, as well as proposals for solving them. The survey was conducted in the spring of 2023 and included 84 respondents with experience implementing a manufacturing mentoring program. The results of the study can be used to improve the mentoring system.

Keywords: mentoring, personnel adaptation, personnel development, personnel training, mentoring, productivity, production personnel.

Введение

Актуальность исследования обусловлена, во-первых, усилением дефицита свободных трудовых ресурсов, при котором безработица обновила исторический минимум*. Дефицит трудоспособного населения, человеческих ресурсов является глобальной проблемой для рынка труда нашей страны. Из этого закономерно следует вывод, что стоимость привлечения и удержания персонала будет формироваться исходя из за-

конов рынка, будет расти. Затраты на подбор и, главное, удержание опытного персонала можно и нужно контролировать за счет качественной работы над брендом работодателя, формирования комфортной корпоративной культуры. А в случае, когда кандидаты на рынке не соответствуют требованиям к знаниям и навыкам, но подходят по личностным качествам, компромиссом для работодателя может стать обучение таких людей силами наставников.

* <https://iz.ru/1574611/2023-09-15/tcentrobank-soobshchil-ob-istoricheskom-minimume-bezrobotitcy-v-rossii>.

Стоимость привлечения и удержания персонала будет формироваться исходя из законов рынка, будет расти.

Такое смещение критериев отбора от высокого уровня профессионализма к обучаемости позволит многим работодателям достигнуть баланса между потребностями бизнеса и реалиями сегодняшнего рынка труда.

Во-вторых, увеличение заинтересованности государства в росте производительности труда говорит об актуальности вопросов, связанных с обучением, адаптацией, наставничеством для производственного персонала. На государственном уровне реализуются национальные проекты, призванные обеспечить ежегодный рост производительности труда в промышленном секторе экономики, а также принимается ряд мер по стимулированию производственных предприятий к повышению производительности труда.

В-третьих, актуальность данного исследования обусловлена тем, что в сложившейся политической и экономической ситуации промышленные предприятия вынуждены работать с постоянно возрастающей нагрузкой. Таким образом, перед предприятиями, помимо сложных производственных задач, остро встают вопросы о наиболее эффективной и экономически не высокочатной системе обучения и адаптации персонала для скорейшего вывода производительности его труда на самый высокий уровень без потери качества. С точки зрения авторов настоящего исследования, наставничество представляет собой оптимальное решение данной задачи, так как это незатратный и успешно зарекомендовавший себя инструмент развития персонала производственных предприятий.

Целью исследования является совершенствование системы наставничества для обеспечения качественного введения в профессию новичков, эффективной передачи навыков и

обеспечения роста производительности труда производственного персонала. Объектом исследования являются наставники, реализующие программу наставничества в крупной промышленной компании.

Исходя из цели, основными задачами данной работы являются исследование опыта работы наставников производственного персонала и выявление:

- мотиваторов, стимулирующих работников участвовать в наставничестве;
- основных проблем при реализации программы наставничества в организации;
- эффективных способов решения существующих проблем для построения эффективной системы наставничества производственного персонала.

Обзор литературы

Научный интерес к теме развития наставничества растет с каждым годом. Чем большее распространение получает наставничество как важный элемент системы обучения и развития персонала, эффективный драйвер роста производительности труда, тем больше возникает вопросов, связанных с его внедрением, актуализацией системы наставничества и мотивации наставников.

Вопросы наставничества, несмотря на достаточно высокий уровень внимания к ним, остаются проблемным полем в теории и практике управления персоналом.

Проведенный обзор публикаций, посвященный теме наставничества, показал, что она остается спорной по многим аспектам ее понимания, ее объяснение по-прежнему вызывают дискуссии, вопросы содержания определения «наставничество» находятся в фокусе внимания научных

исследований. Так, в своих работах С. М. Абрамов, С. А. Акулов, М. А. Погадаева придерживаются точки зрения, что наставничество — это не роскошь, а необходимость, поскольку в результате повышается уровень освоения компетенций, любой организации выгодно внедрять и развивать наставничество [1]. По мнению В. В. Аладьиной, система наставничества не является узкопрофильной, она направлена на достижение разнообразных целей организации, практически значимых [2]. Можно согласиться с автором, что такой процесс обучения ценен тем, что происходит непосредственно в рабочей обстановке, а примерами служат действительные профессиональные задачи, которые обучающийся решает под руководством высококвалифицированного специалиста. Особенности и специфику института наставничества в различных профессиональных областях рассматривают в своих работах И. О. Фалин [3], С. В. Тельнова, К. П. Позынич [4], В. В. Цыганов, Д. Н. Федянин [5], Н. Б. Радостина [6], М. В. Мельникова [7]. Опыту внедрения целевой модели наставничества и проблемам, возникшим при этом, рискам подходов к наставничеству как к технологии и вариантам их решения посвящена работа М. Р. Илакавичуса [8]. Аспекты корпоративной социальной инновации в виде обратного наставничества как системы обмена опытом между различными поколениями исследуют А. Г. Бездудной, Ю. И. Растова, Ю. М. Львина [9]. Обратное наставничество авторы рассматривают как двухстороннюю модель взаимного наставничества, как лучший способ извлечь выгоду из разницы поколений. Результаты реализации проекта обучения на производстве, при котором знания опытного работника с большим ста-

жем передавались молодому новому работнику для повышения кадрового потенциала, и о роли наставничества в развитии корпоративной культуры предприятия представлены в работе К. В. Бельш [10]. В статье рассматривается значение наставничества на производстве, методики TWI (Training Within Industry) — системы обучения персонала на производстве и принципов коучинга. Подготовку профессиональных наставников по системам, аналогичным TWI, а также актуальные проблемы развития системы наставничества на промышленных предприятиях России исследуют в своих работах Н. В. Локтюхина, У. А. Назарова, С. В. Шабаева [11]. Одним из ключевых предложений исследователей является формирование систем обучения наставников, включающих компетентностный и технологический уровень. А. В. Михайлова [12] в своей работе описала развитие института наставничества как необходимое и эффективное направление при формировании кадрового резерва на государственной гражданской службе в современной России. Автор отмечает, что наставничество становится одним из основных факторов повышения результативности государственных гражданских служащих в качестве управления в целом.

Проведенный анализ публикаций позволяет сделать вывод о широком научном интересе к вопросам наставничества. Развитие института наставничества проблематизирует актуальность исследований в этой области.

Материалы и методы

В настоящей работе были применены методы сбора социологической информации с помощью онлайн-опроса на основе использования

Вопросы наставничества, несмотря на достаточно высокий уровень внимания к ним, остаются проблемным полем в теории и практике управления персоналом.

Развитие института наставничества проблематизирует актуальность исследований в этой области.

интернет-технологий, метод статистической обработки информации, методы обобщения, сравнительного и сопоставительного анализа.

Эмпирической базой послужили результаты социологического опроса. Опрос был проведен авторами весной 2023 г. с целью выявления основных проблем/сложностей практики реализации программы наставничества. Для решения исследовательской задачи опрос проводился среди работников, имеющих опыт и осуществляющих функцию наставника производственного персонала одной из крупнейших российской компании — АО «СПК».

Опрос осуществлялся с помощью онлайн-инструмента «Google Формы», полученные результаты загружались в программу Excel для проведения расчетов и анализа. В ходе опроса было получено 84 ответа респондентов. При этом структура респондентов по опыту работы в качестве наставника представлена следующим образом: группа респондентов с опытом до 1 года составила 28,6% от общего количества опрошенных; от 1 года до 3 лет — 10,7%; от 3 до 5 лет — 13,1%; самая многочисленная группа наставников — с опытом работы от 5 до 10 лет, их доля составила 29,8%; более 10 лет — 17,9%.

Результаты исследования

В усложнившихся экономических и политических условиях, связанных с пандемией, а затем с началом специальной военной операцией и усилением санкционного давления, производственный сектор Российской Федерации испытывает большое количество сложностей, среди которых:

- кадровый «голод» и, как следствие, сложность с укомплектованием штата;

- повышение среднего возраста работников (старение кадров) и, как следствие, отсутствие системы передачи опыта и преемственности;

- невысокий уровень престижа рабочих специальностей, нежелание молодежи работать на производстве;

- низкий уровень производительности труда в связи с удорожанием производственного оборудования (невозможностью его обновления, отсутствием запчастей и комплектующих);

- низкий уровень квалификации работников, длительность периода подготовки;

- высокий уровень текучести кадров и др.

Таким образом, вопросы, связанные с повышением эффективности деятельности, снижением себестоимости производимой продукции, ростом производительности труда, привлечением молодежи на производственные предприятия, требуют особо пристального внимания со стороны работодателей. Одним из инструментов, доказавших свою действенность в решении вышеперечисленных вопросов, является выстроенная система наставничества.

Наставничество — это один из ключевых элементов системы адаптации персонала, основной принцип которого заключается в передаче знаний и навыков от более опытного сотрудника к менее опытному. Наставничество осуществляется в отношении как новичков (стажеров), которые только что приступили к работе на предприятии, так и сотрудников, которые поменяли должность или подразделение внутри предприятия. В первом случае, помимо основных целей — освоения профессии и передачи лучших производственных практик, наставничество помогает более эффективно познакомиться с корпоративной

культурой предприятия. Многими исследователями теории наставничества отмечено, что сотрудники, в отношении которых осуществлялось наставничество, и учатся быстрее, и быстрее демонстрируют необходимое предприятию-работодателю качество работы, так как наставник не просто фиксирует недочеты в работе новичка, но и делится личным опытом, следит за правильностью выполнения новичком его трудовой функции. Это, безусловно, помогает новым сотрудникам освоиться на новом рабочем месте и начать показывать более высокие результаты в профессиональной деятельности. Именно поэтому сегодня наставничество становится одним из ключевых элементов системы адаптации и развития персонала. Профессионально выстроенная система наставничества оказывает влияние практически на все ключевые показатели бизнеса.

Эффективность и результативность наставничества отмечаются и на государственном уровне. Так, 2023-й указом Президента РФ объявлен в России годом педагога и наставника. Также можно отметить, что Министерство просвещения Российской Федерации приступило к разработке профессионального стандарта «Наставник», который установит единые требования к компетенциям и знаниям наставника, позволяющим учитывать не только формальные требования, но и практические навыки, которыми должен обладать наставник для наиболее успешной подготовки наставляемых работников и сформирует нормативно-правовое обеспечение наставнической деятельности. Кроме того, Министерство просвещения разрабатывает проект федерального закона о наставничестве. Утверждение этих двух важнейших нормативных актов послужит основа-

нием для еще более широкого развития института наставничества во всех видах экономической деятельности, а также поспособствует формированию наставнического движения по всей стране, созданию региональных и отраслевых сообществ наставников. В подготовке проекта профессионального стандарта «Наставник» принимает участие экспертное профессиональное сообщество, включая представителей ведущих российских компаний, образовательных и общественных организаций, организаций социальной сферы, а также государственных органов власти. Можно с уверенностью констатировать, что наставничество признано самостоятельным видом профессиональной деятельности.

Внедрение профессионального стандарта «Наставник» будет содействовать повышению профессионального статуса и престижа наставников, признанию важности их социальной и производственной функции, уважению к специалистам, занимающимся подготовкой высокопрофессиональных кадров.

В ходе организованного Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», СРОО «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами», АНО «Центральный институт труда» 10 августа 2023 г. профессионально-общественного обсуждения проекта профессионального стандарта «Наставник» экспертами была отмечена важность как нематериального, так и материального стимулирования наставников. Система мотивации наставников обязательно должна быть проработана, так как наставничество занимает много времени, особенно в первые недели

Эффективность и результативность наставничества отмечаются и на государственном уровне. Так, 2023 г. указом Президента РФ объявлен в России годом педагога и наставника.

На современных производственных предприятиях система наставничества построена таким образом, что каждый успешный работник компании может выступать в качестве наставника.

работы с новичком. В связи с этим критически важно либо снизить производственную нагрузку наставника (снять часть основных задач), либо мотивировать его за дополнительную нагрузку. При отсутствии или низкой привлекательности системы мотивации наставников есть риск падения заинтересованности опытных работников в участии в наставничестве.

Помимо материальной мотивации наставников, свою эффективность показали нематериальные способы, такие как публикации об их деятельности на корпоративных ресурсах, обучение, формирование профессионального сообщества наставников в рамках предприятия для обмена опытом, конкурсы профессионального мастерства среди наставников, корпоративные знаки отличия, сувенирная продукция с логотипом предприятия и др.

На современных производственных предприятиях система наставничества построена таким образом, что каждый успешный работник компании может выступать в качестве наставника. Обучение наставников может осуществляться в том числе и при поддержке менторов. Ментор в данном случае — это участник про-

изводственных взаимоотношений, обеспечивающий поддержку деятельности наставника, заключающуюся в передаче личного опыта, выборе подходов и методов решения задач, эмоциональной поддержке и даже коучинге. Основная цель менторинга в наставничестве — это совершенствование профессиональных компетенций наставников или в случае, когда работник только готовится стать наставником, подготовки его к выполнению новой трудовой функции.

Для выявления основных мотиваторов, стимулирующих работников участвовать в наставничестве, респондентам было предложено ответить на вопрос: «Что Вас привлекает в наставничестве?». Распределение ответов представлено на рисунке 1. Результаты опроса среди наставников производственного персонала АО «СПК» наглядно демонстрируют, что наиболее привлекательной в наставничестве является возможность передать свой опыт коллегам, данный аспект отметили 45,5% респондентов.

Также мы рассмотрели вопросы, связанные с основными проблемами и сложностями при реализации программы наставничества производственного персонала. Результаты опро-

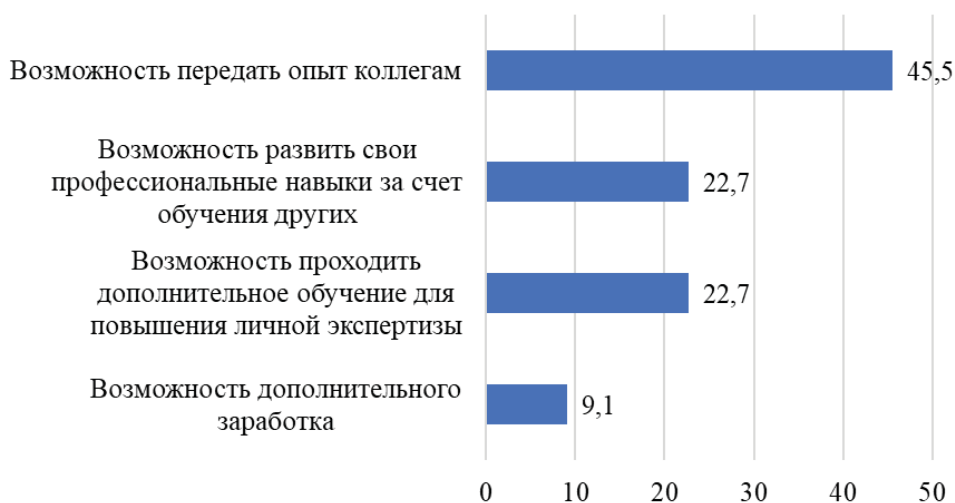


Рис. 1. Мотиваторы практики реализации наставничества, %

са показали, что даже те работники, которые выполняют функцию наставников более одного года, испытывают сложности при выполнении функции наставничества. Для более результативного решения возникающих проблем 45,2% респондентов хотели бы иметь подсказки о том, где посмотреть информацию по интересующему вопросу, 23,8 — предпочли бы получать поддержку ментора, а 22,6% опрошенных хотели бы знать об опыте коллег.

Внедрение ряда инструментов в систему наставничества будет способствовать решению основных проблем практики наставничества и реализации качественного информирования наставников на предприятиях (рис. 2).

Таким образом, можно отметить, что эффективные инструменты информирования наставников включают в себя:

- создание чат-бота с интуитивно понятным интерфейсом, содержащим ответы на часто задаваемые вопросы (в том числе о том, где получить ту или иную информацию), и возможностью при отсутствии типового ответа связаться с лицом, ответственным за наставничество для получения индивидуальной консультации;
- формирование библиотеки знаний (нормативные документы, видеокурсы и т. п.);

- организацию профессионального сообщества наставников для обмена опытом;
- создание электронной площадки для общения наставников (чат, например, на внутреннем портале предприятия или в одном из популярных мессенджеров);
- издание сборника лучших практик (возможно в электронном формате);
- проведение мастермайндов;
- проведение форумов, конференций круглых столов по вопросам наставничества внутри предприятия, если оно относится к крупным организациям, или участие в отраслевых мероприятиях.

Все вышеуказанные мероприятия не требуют значительных затрат от работодателя и могут быть реализованы силами лиц, ответственных за совершенствование системы наставничества.

Поддержка ментора, которую отметили 23,8% опрошенных так же относится к категории низко затратных мероприятий и может быть реализована на любом предприятии, в любой сфере деятельности. Ментором может выступать любой опытный сотрудник (часто руководитель) вне зависимости от сферы его профессиональной деятельности, который имеет опыт решения аналогичных задач, знает об опыте ре-

Внедрение ряда инструментов в систему наставничества будет способствовать решению основных проблем практики наставничества и реализации качественного информирования наставников на предприятиях.

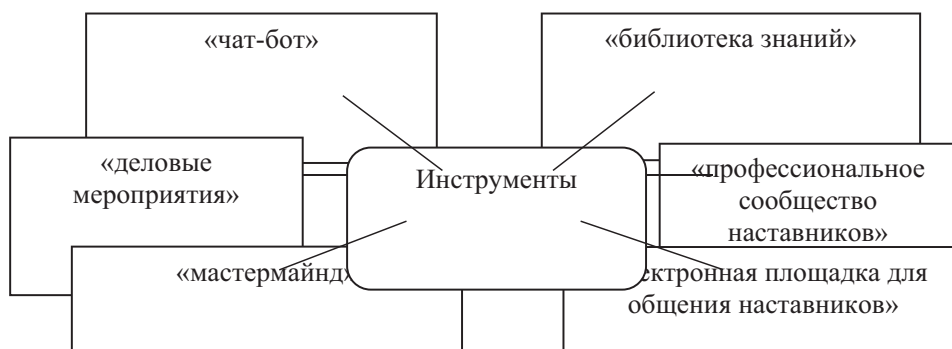


Рис. 2. Инструменты качественного информирования наставников

Наиболее сложным аспектом в своей деятельности 56,0% наставников отметили необходимость нести ответственность за результаты деятельности другого человека.

шения похожей производственной ситуации коллег.

Ментор взаимодействует с наставником (в данном случае выступающим в качестве менти) в формате передачи личного опыта, опыта коллег, помощи с выбором подходов для решения производственных задач, в эмоциональной поддержке и даже коучинге.

Исследуя основные проблемы практики наставничества, респондентам было предложено ответить на вопрос «Что в наставничестве кажется Вам наиболее сложным?». Распределение ответов представлено на рисунке 3.

Наиболее сложным аспектом в своей деятельности 56,0% наставников отметили необходимость нести ответственность за результаты деятельности другого человека. В интервью наставники ссылались на раздел «Положения о наставничестве», в соответствии с которым при получении дисциплинарного взыскания новичком вознаграждение наставнику может быть выплачено не полностью или не выплачено, в зависимости от тяжести дисциплинарного проступка.

Для формирования более комфортной и продуктивной среды и осуществления деятельности наставников необходимо снизить влияние проблем при наставничестве, этому может способствовать реализация следующих мероприятий:

- приведение статистических данных об аналогичных ситуациях (они крайне редки и наглядно демонстрируют справедливость требования Положения);
- формирование прозрачной деятельности комитета по наставничеству (в частности, публикация протоколов заседаний в корпоративной сети);
- разъяснение целей и значимости совокупной ответственности наставника и новичка возложить на менторов/руководителей/HR.

Второй аспект, вызывающий беспокойство наставников, — это необходимость выполнять свои должностные обязанности наряду с функцией наставника. В профессиональных кругах регулярно обсуждается вопрос о снижении нормы выработки плановых показателей для наставников в период их работы с новичками. Основным аргументом

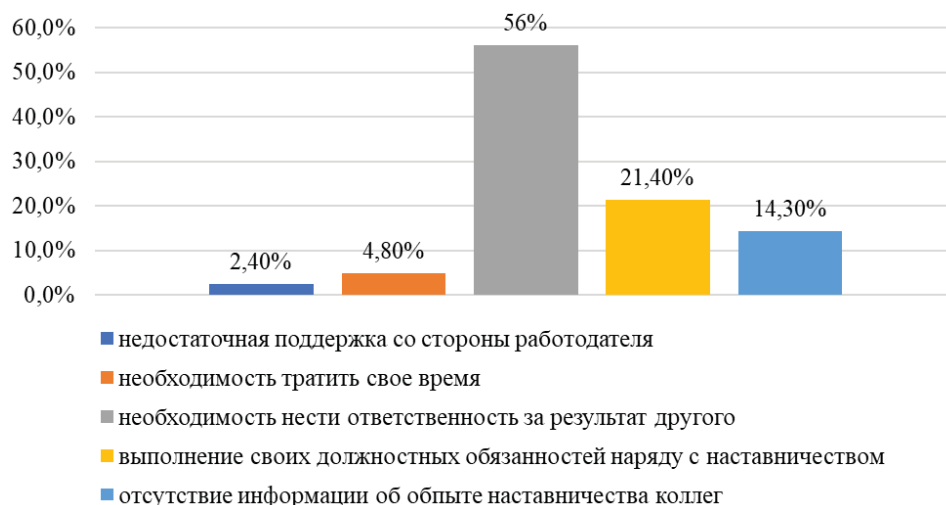


Рис. 3. Основные проблемы практики реализации наставничества, %

противников данного подхода является то, что высокопроизводительный сотрудник будет отвлекаться и снижать производительность труда. Однако при грамотно выстроенной системе мотивации вероятность того, что работник будет продолжать демонстрировать требуемый результат, достаточно высока и подтверждается опытом ряда производственных предприятий. Такой подход зачастую повышает трудовую мотивацию, ведь теперь выполнение обычного объема работы для наставника является перевыполнением.

Единого универсального мнения по данному вопросу не существует, но качественно выстроенная система материальной мотивации наставников также может способствовать решению этого вопроса. Как правило, материальная мотивация наставников состоит из нескольких частей, поэтому утрата одной части не влечет за собой значительного снижения мотивации. Система мотивации наставников может включать ряд аспектов:

- ежемесячную фиксированную выплату за наставничество;
- итоговую выплату по завершении срока наставничества;
- единовременную выплату по итогам квартала/года для наиболее эффективных наставников;
- выплату за победу в конкурсе профессионального мастерства и др.

Материальная составляющая, безусловно, играет очень важную роль в мотивации наставников, и все же ведущей мотивацией для большинства из них является стремление к передаче личного производственного опыта. Именно поэтому наставниками на предприятиях становятся работники:

- мотивированные на передачу своего опыта, знаний и навыков;

- обладающие высоким уровнем квалификации;
- имеющие большой стаж работы на предприятии;
- включенные в кадровый резерв предприятия.

При отборе кандидатов в наставники именно эти критерии являются ключевыми и приоритетными.

Заключение

Таким образом, в работе были выявлены мотиваторы, стимулирующие работников участвовать в наставничестве, основным из которых является возможность передачи своего опыта. При этом результаты исследования практики реализации программы наставничества производственного персонала выявили, что большинство наставников испытывают проблемы, связанные с информированием об опыте наставничества, отсутствием поддержки ментора, необходимостью нести ответственность за результаты деятельности другого человека, и увеличение нагрузки. Для снижения выявленных проблем и совершенствования системы наставничества были предложены: внедрение системы информирования наставников и поддержки ментора для взаимодействия с наставником, снижение нормы выработки плановых показателей для наставников в период работы с новичками, разработка системы материальной мотивации наставников. Институт наставничества способствует передаче знаний, умений и навыков от более опытных работников к новым сотрудникам, а также является инструментом адаптации и развития персонала. Учитывая современное состояние промышленных предприятий, связанных с нехваткой персонала и вынужденной постоянно возрастаю-

Единого универсального мнения по данному вопросу не существует, но качественно выстроенная система материальной мотивации наставников также может способствовать решению этого вопроса.

щей нагрузкой, вопросы внедрения системы наставничества требуют дальнейших исследований.

Библиографический список

1. *Абрамов С. М.* Генезис института наставничества: к постановке проблемы / С. М. Абрамов, С. А. Акулов, М. А. Погадаева // Теория и практика мировой науки. — 2022. — № 11. — С. 2–5. EDN KRNSNS.
2. *Аладьина В. В.* Профессиональный успех как следствие профессионального наставничества / В. В. Аладьина; Российский государственный профессионально-педагогический университет // Акмеология профессионального образования: материалы 12-й Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 12–13 марта 2015 г. — Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2015. — С. 135–138. EDN UIDVDT.
3. *Фалин И. О.* Наставничество в культурно-досуговых учреждениях: особенности и проблемы / И. О. Фалин // Гуманитарные научные исследования. — 2021. — № 11 (123). EDN ZUHLNJ.
4. *Тельнова С. В.* Наставничество в проектных командах при реализации проектной деятельности в вузе: проблемы и перспективы / С. В. Тельнова, К. П. Позынич // Перспективы науки. — 2021. — № 2 (137). — С. 41–46. EDN KYLVWE.
5. *Цыганов В. В.* Механизмы наставничества в организационных системах и повышение энергоэффективности железнодорожного транспорта / В. В. Цыганов, Д. Н. Федянин // Вестник Уральского государственного университета путей сообщения. — 2019. — № 3 (43). — С. 55–66. DOI: 10.20291/2079-0392-2019-3-55-66. EDN ACDTKS.
6. *Радостина Н. Б.* Особенности педагогического наставничества в сравнении с наставничеством в других профессиональных сферах / Н. Б. Радостина // Стратегические направления развития образования в Оренбургской области: Научно-практическая конференция с международным участием, Оренбург, 29 сентября 2017 г. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2017. — С. 591–595. EDN YSGYXK.
7. *Мельникова М. В.* Проблемные вопросы организации наставничества в уголовно-исполнительной системе / М. В. Мельникова // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. — 2019. — № 4 (8). — С. 58–67. EDN FJHURJ.
8. *Илакавичус М. Р.* Внедрение целевой модели наставничества: проблемы и решения / М. Р. Илакавичус // Научно-педагогическое обозрение. — 2021. — № 4 (38). — С. 15–24. DOI: 10.23951/2307-6127-2021-4-15-24. EDN KYXUXD.
9. *Бездудная А. Г.* Обратное наставничество как корпоративная социальная инновация: проблемы и возможности / А. Г. Бездудная, Ю. И. Растова, Ю. М. Львин // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. — 2023. — № 1 (139). — С. 101–105. EDN ORXPOA.
10. *Белыш К. В.* Роль наставничества в развитии корпоративной культуры предприятия / К. В. Белыш // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. — 2015. — № 32. — С. 161–167. EDN TPYRLD.
11. *Локтюхина Н. В.* Актуальные проблемы развития системы наставничества на промышленных предприятиях России / Н. В. Локтюхина, У. А. Назарова, С. В. Шабаева // Экономика промышленности. — 2019. — Т. 12. — № 4. — С. 494–502. DOI: 10.17073/2072-1633-2019-4-494-502. EDN IIVSZB.
12. *Михайлова А. В.* Наставничество как форма работы с кадровым резервом / А. В. Михайлова // Перспективы развития науки в современном мире: Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции, Уфа, 2 декабря 2019 г. — Уфа: Вестник науки, 2019. — С. 125–131. EDN HOWMAD.

УДК 330

Борьба с корпоративным мошенничеством как одно из направлений деятельности по обеспечению кадровой безопасности предприятий

The fight against corporate fraud as one of the activities aimed at ensuring the personnel security of enterprises

Закирова Мария Ивановна,

канд. экон. наук,
доцент,
доцент кафедры
финансового права
и таможенной
деятельности

Милойчикова Анастасия Владимировна,

студент,
Институт экономики
и туризма

Владимирский
государственный
университет
им. Александра
Григорьевича
и Николая
Григорьевича
Столетовых

В настоящей статье поднимается проблема обеспечения кадровой безопасности с точки зрения корпоративного мошенничества. В своей работе авторы приводят различные виды корпоративного мошенничества, статистику, выявляют источники внутренних и внешних угроз. Кроме того, рассматриваются методологические исследования прошлых лет, на основе которых авторы предлагают собственную методику борьбы с корпоративным мошенничеством.

Ключевые слова: внутренние и внешние угрозы, риски, кадровая безопасность, корпоративное мошенничество, умышленное мошенничество, махинации.

This article raises the problem of ensuring personnel security from the point of view of corporate fraud. In their work, the authors cite various types of corporate fraud, cites statistics, and discovers sources of internal and external threats. In addition, the article examines methodological studies of the past years, on the basis of which the authors propose their own methodology for combating corporate fraud.

Keywords: Internal and external threats, risks, personnel security, corporate fraud, intentional fraud, fraud.

Современная экономическая система диктует все новые правила и условия. Эволюция человека находит отражение и в существующем жизненном укладе, который находится в постоянном развитии и часто подвергается изменениям. В прошлом веке существовал миф о том, что человек на производстве — это исключительно трудовой ресурс. Это один из десятков и сотен точно таких же

рабочих. С течением времени все изменилось. Основной отличительной чертой современной экономической системы выступает нацеленность ее не только на технологический прогресс и модернизацию технологии производства, где человек играет роль вспомогательного устройства, способного запускать механизмы и приводить в порядок работу машинного оборудования.

Персонал любого предприятия, с одной стороны, — наиболее ценный ресурс, а с другой — самый уязвимый из всех его активов.

Сейчас же слово «рабочий» практически не встречается, ведь роль человека на предприятии возросла, так же как и отношение к самому человеку. Руководство предприятий нацелено на квалифицированный персонал, который не только обладает физическими навыками, но и способен к тяжелой умственной работе. С точки зрения эффективности работы предприятия и отдачи от вкладываемых ресурсов структура кадров, а также уровень квалификации сотрудников играют немаловажную роль. Человек на предприятии — ценнейший ресурс, особенно если речь идет о крупных ИТ-корпорациях, промышленных и военных предприятиях, где разработки ведутся на постоянной основе.

Для того чтобы предприятие оставалось востребованным и обладало высоким спросом на продукцию, множество отделов работает над технологическим процессом, оценивая и совершенствуя каждый из этапов производственного цикла. Важно понимать, что над повышением качества товара и максимизацией прибыли ведется работа не одним человеком — обычно в процессе создания или улучшения качества продукции задействованы инженеры, бухгалтеры, и слесари, маркетологи, экономисты, дизайнеры, разработчики и многие другие специалисты, без участия которых прогресс просто невозможен.

Однако настоящей проблемой выступает кадровая безопасность, обеспечение которой в постиндустриальном обществе выходит на первый план. Персонал любого предприятия, с одной стороны, — наиболее ценный ресурс, а с другой — самый уязвимый из всех его активов [1]. Именно поэтому большая часть работодателей стремится производить качественный, зачастую

многоэтапный отбор соискателей, который позволил бы минимизировать потери, вызванные риском приема на работу недобросовестных лиц. Именно этим и обусловлена актуальность изучения темы корпоративного мошенничества.

Основной целью авторы статьи ставят разработку универсальной схемы борьбы с корпоративным мошенничеством.

Достижение поставленной цели возможно лишь при решении ряда задач, таких как:

- определение корпоративного мошенничества;
- изучение методов, способов и видов корпоративного мошенничества;
- поиск статистических данных, обличающих динамику мошенничества на предприятиях;
- оценка ранее проводимых исследований и поиск оптимальной методологии.

Таким образом, решение поставленных задач позволит достичь поставленной цели.

Вопросы корпоративного мошенничества поднимаются чаще всего в крупных компаниях, где ущерб, причиняемый от мошеннических схем, может нанести значительные финансовые и материальные потери. Очень часто корпорации теряют десятки и даже сотни миллионов по причине утечки данных из локальных сетей компании. Анализ исследований в области корпоративного мошенничества позволил выделить определения данной категории, которые наиболее полно, на наш взгляд, его описывают (табл. 1).

Стоит также отметить, что «Ростелеком Солар» трактует корпоративное мошенничество и как превышение должностных полномочий, использование власти других людей

Таблица 1

Подходы к определению корпоративного мошенничества

Автор	Формулировка
Эксперты «Ростелеком Солар»	Корпоративное мошенничество — это явление, которое несет множественные риски и ущерб как для компаний, так и для отдельных людей, связанных деловыми отношениями и обязательствами
Казакова Н. А., Дун И. Р., Хлевная Е. А.	Корпоративное мошенничество представляет собой различного рода мошеннические операции, которые противоречат закону и проводятся сотрудниками или руководителями фирмы
Кобрин М.	Автор определяет корпоративное мошенничество как хищение активов организации или искажение финансовой отчетности для введения в заблуждение стейкхолдеров

Составлено авторами по [2–4].

и злоупотребление полномочиями людей, которые имеют доступ к ограниченным ресурсам компании. Крайне негативным моментом в корпоративном мошенничестве «Ростелеком» считает утечку информации, что впоследствии приводит к серьезным финансовым потерям.

Таким образом, обобщая все представленные определения, можно сделать вывод о том, что корпоративное мошенничество — это ничто иное, как нарушение целостности корпоративной информации внутренними или внешними агентами, которое влечет за собой значительные финансовые потери.

В своей работе Михаил Кобрин также отметил, что «наиболее уязвимыми являются те сферы, где организация контроля расходов практически невозможна либо требует значительных ресурсозатрат». К числу таких сфер относятся продажи, капитальное строительство, логистика, закупки и снабжение, благотворительность, инвестиционные проекты, финансы и наличные расчеты по операциям [3].

Значительным недостатком в борьбе с корпоративным мошенничеством по праву можно считать отсутствие законодательной базы, которая бы прямо регулировала эту

деятельность. В настоящее время мошенничество находится в ведении уголовного, антимонопольного, гражданского, административного, налогового и трудового производства, что значительно усложняет процесс квалификации нарушений и передачи их по подведомственности.

Чаще всего нарушения, связанные с мошенничеством, становятся объектами уголовного судопроизводства. В Уголовном кодексе Российской Федерации есть ряд статей, связанных с мошенничеством в бизнес-среде [5]:

- ст. 158 УК РФ — кража;
- ст. 159 УК РФ — мошенничество (в контексте хищения чужого имущества или незаконное им овладение);
- ст. 179 УК РФ — принуждение к совершению сделки или отказу от нее путем насилия, повреждения или уничтожения имущества;
- ст. 201 УК РФ — злоупотребление полномочиями;
- ст. 204 УК РФ — коммерческий подкуп;
- ст. 290 УК РФ — получение взятки;
- ст. 291 УК РФ — дача взятки.

Именно поэтому обеспечение кадровой безопасности является одним из ведущих направлений деятельности предприятий.

Корпоративное мошенничество — это ничто иное, как нарушение целостности корпоративной информации внутренними или внешними агентами, которое влечет за собой значительные финансовые потери.

Для того чтобы разработать методологию противодействия корпоративному мошенничеству, необходимо выяснить основные источники и виды мошенничества.

Все угрозы, которые могут оказать влияние на кадровую безопас-

ность, разделены на две большие категории: внешние и внутренние. На рисунке 1 представлены примеры для каждой из категорий.

Однако стоит отметить, что на рисунке 2 указан далеко не полный перечень возможных угроз кадровой

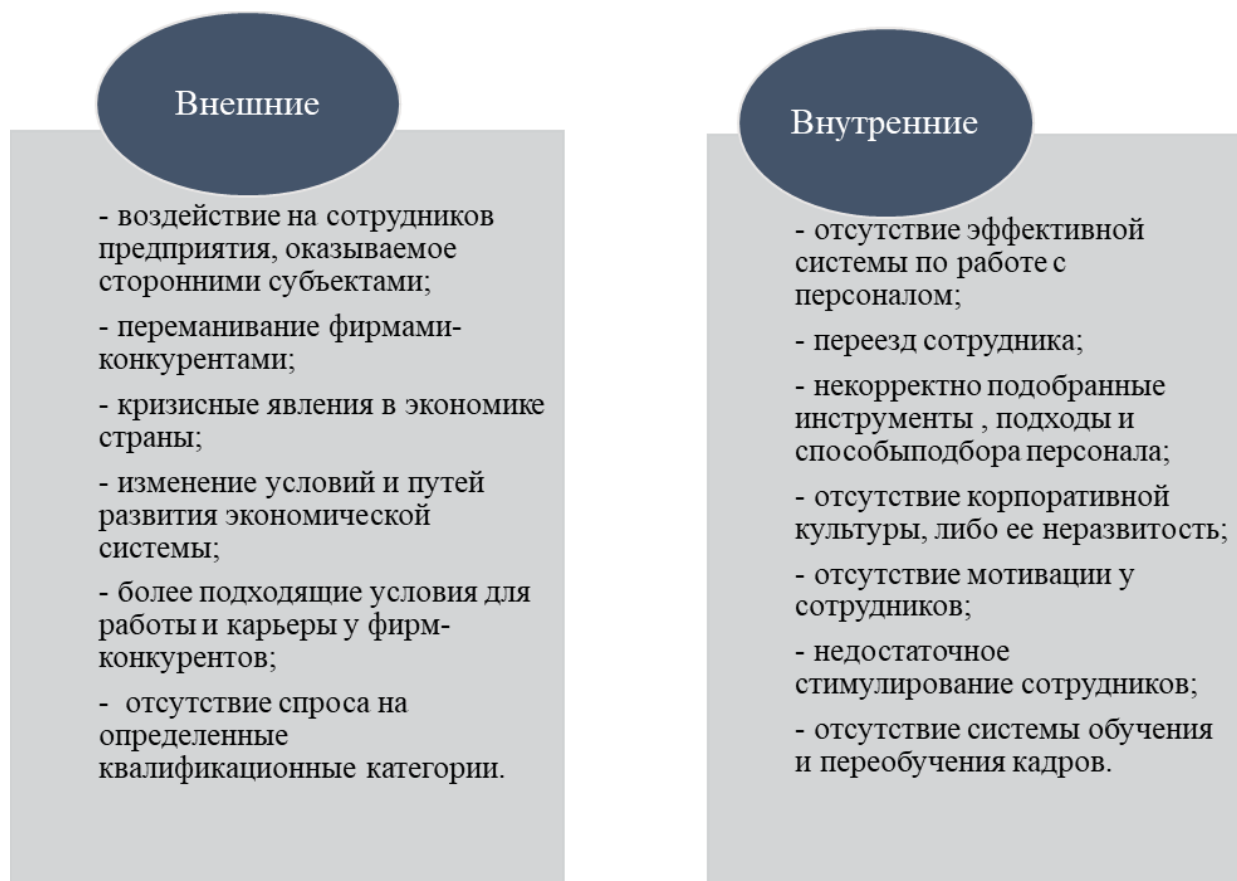


Рис. 1. Внутренние и внешние угрозы кадровой безопасности предприятия [6]



Рис. 2. Наиболее распространенные мошеннические схемы [5]

безопасности предприятия. Основной проблемой, которая может быть отнесена к каждой из категорий, является рост мошеннических схем, осуществляемых как внутри предприятий, так и путем дистанционного внедрения вирусных программ.

Согласно данным компании InfoWatch, которая занимается разработкой продуктов и технологий, позволяющих снижать риски утечки информации с предприятий, а также разрабатывает инструменты ее защиты, за 2022 г. утекло 20,12 млрд записей с персональными данными и платежной информацией. Причем на долю инцидентов, вызванных внешними субъектами, приходится 37,8%,

а внутренними — 4,7%. Этимология 57,5% так и не была выяснена [6].

Доля умышленных нарушений и утечек внутреннего характера в 2022 г. составила 67,3%, что на 12,6% больше, чем в 2021 г. Однако максимального значения этот показатель достигал в 2020 г., когда на долю умышленных утечек информации внутреннего характера приходилось 80% [7].

Ежегодно мошеннические схемы становятся все более изощренными. Ассоциация исследователей корпоративного мошенничества разделила все виды на три группы:

- мошеннические действия с отчетностью;

Таблица 2

Описание мошеннических схем

Вид мошенничества	Описание
Разглашение конфиденциальной информации	Отличительной чертой такого вида мошенничества является то, что прямого урона компании действия субъекта не наносят. Сотрудник завладевает информацией и использует ее с целью получения прибыли
Подделка документов	В подобной категории идей для махинаций больше всего — выпуск приказов о премировании, увеличение командировочных расходов, фиктивный найм сотрудников. Причем первые два варианта считаются наименее проблематичными ввиду единоразовости характера. А вот фиктивный найм сотрудников влечет за собой целую череду нарушений — это и постоянная выдача заработной платы, и социальные выплаты, и корпоративные расходы на сотрудника
Взаимодействие с другими компаниями	Для этой схемы характерно заключение невыгодных контрактов сотрудниками с другими компаниями, за что посредник получает вознаграждение. Кроме того, существует схема, которая основана на том, что сотрудник компании регистрирует себя или своих родственников как юридическое лицо и заключает контракты со своим же работодателем
Шантаж	Угрозы продать клиентскую базу, технологию производства, состав продукта и прочее со стороны сотрудников
Махинации с материальными ценностями	Суть схемы проста: сотрудник получает одно количество товара, а выписывает другое. Такой вид мошенничества характерен для складов, грузоперевозок, конвейерного производства, где среди сотен и тысяч единиц товара легко «затеряться» нескольким единицам
Производственные махинации	Данная категория махинаций проявляется в том, что сотрудник списывает гораздо больше сырья, чем было израсходовано на самом деле
Цены и подрядные работы	Сущность данной схемы заключается в том, что сотрудник заключает сделку с контрагентом по завышенной цене, а разница делится поровну. Та же схема работает с ценами на товары — продукция с низким качеством может выдаваться за дорогой

- корпоративная коррупция;
- неправомерное присвоение активов [5].

На рисунке 2 представлены наиболее часто встречающиеся мошеннические схемы.

В таблице 2 приводится описание каждого из видов мошеннических схем.

В апреле-мае 2022 г. копания «Ростелеком» проводила исследование. Путем опроса респондентов была выявлена следующая закономерность: большинство мошеннических схем проворачивается в отделе продаж, а их наименьшее количество присуще сотрудникам, которые похищают разработки компании с целью получения личной выгоды. На рисунке 3 приводится диаграмма, на которой в процентном соотношении показана статистика мошенничества различных видов.

Согласно данным диаграммы, наибольшее число махинаций характерно для сферы продаж, что составило 19%. Хищение материаль-

ных ценностей и денег так же распространено, как и предоставление необоснованных преимуществ (14% от общего количества нарушений). Взяточничество и вымогательство занимают третье место по частоте встречаемости (12%). Менее распространенными, но близкими к максимальным значениям относятся слив конфиденциальной информации, мошенничество с закупками и махинации с финансовой отчетностью — эти показатели находятся на уровне 9%. Попытки увода клиентской базы и мошеннические схемы составляют 5%. Самой нераспространенной категорией остается хищение разработок (2%), но это вполне объяснимо тем, что разработки характерны для определенных категорий предприятий.

Таким образом, в каждой компании появляется необходимость создания эффективной системы, которая бы обеспечивала экономическую безопасность предприятия с позиции кадровой безопасности. Защита

Доля умышленных нарушений и утечек внутреннего характера в 2022 г. составила 67,3 %, что на 12,6 % больше, чем в 2021 г.

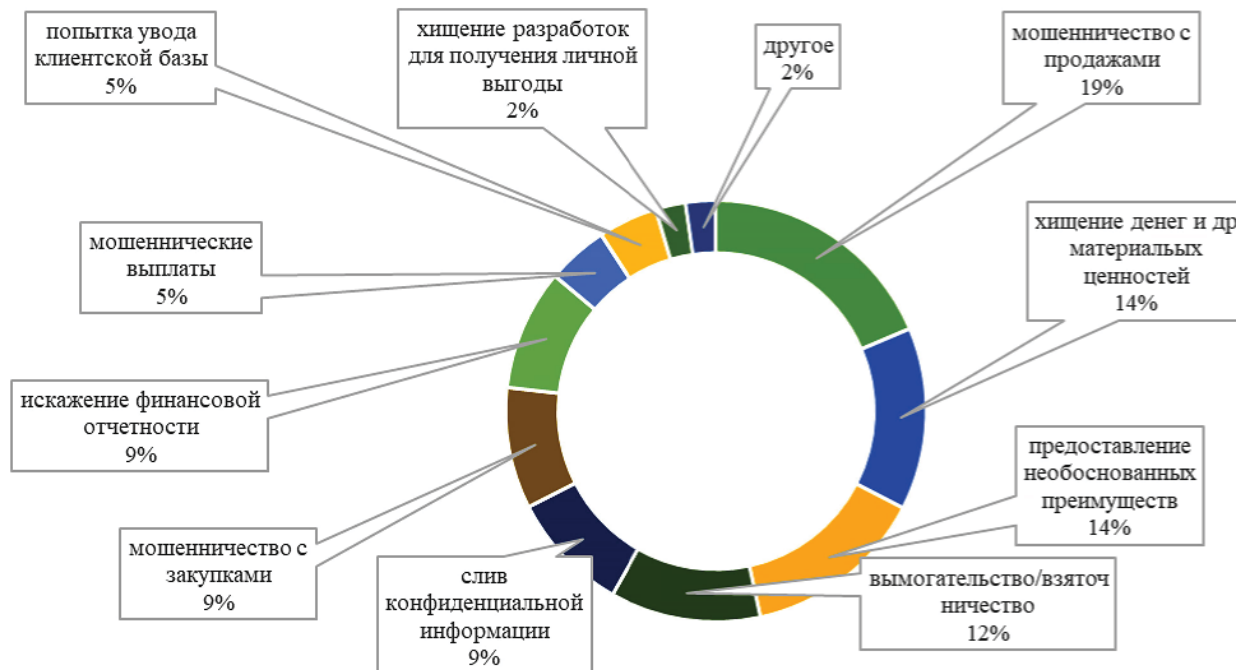


Рис. 3. Статистика корпоративного мошенничества по видам [8]

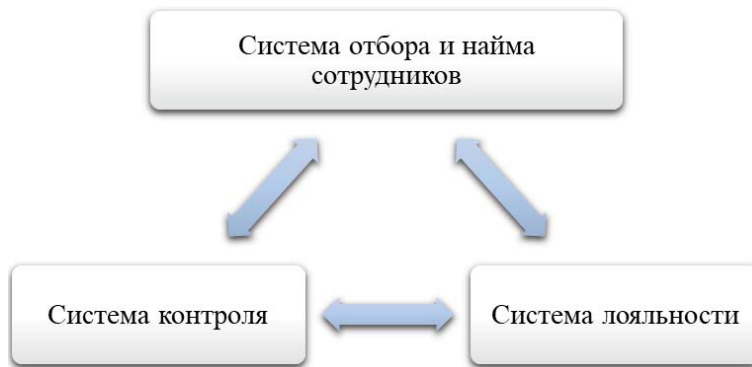


Рис. 4. Фундаментальные системы, обеспечивающие защиту компаний [9]



Рис. 5. Пирамида А. Маслоу в рамках предприятия [11]

компании основывается на качестве функционирования трех базовых систем — они приведены на рисунке 5. Система отбора и найма персонала при тщательном подходе может минимизировать необходимость жесткого контроля за деятельностью персонала во время рабочей смены, а выстраивание четкой процедуры приема новых сотрудников позволит уже в самом начале отбирать наиболее качественные кадры.

Система контроля подразумевает отслеживание действий сотрудников путем применения программного программно-аппаратного комплекса мер [10]. Целью этого комплекса

является выявление правомерности действий сотрудников и их соответствия должностным полномочиям.

Система лояльности призвана возвращать в сотрудниках приверженность компании. Такая система основывается на доработанной пирамиде А. Маслоу (см. рис. 5).

Качественное функционирование всех трех систем в совокупности позволяет обеспечивать кадровую безопасность предприятия, сводя к минимуму риски возникновения махинаций со стороны сотрудников и третьих лиц [12].

Анализ прошлого опыта и изучение схем корпоративного

Согласно данным диаграммы, наибольшее число махинаций характерно для сферы продаж, что составило 19 %.

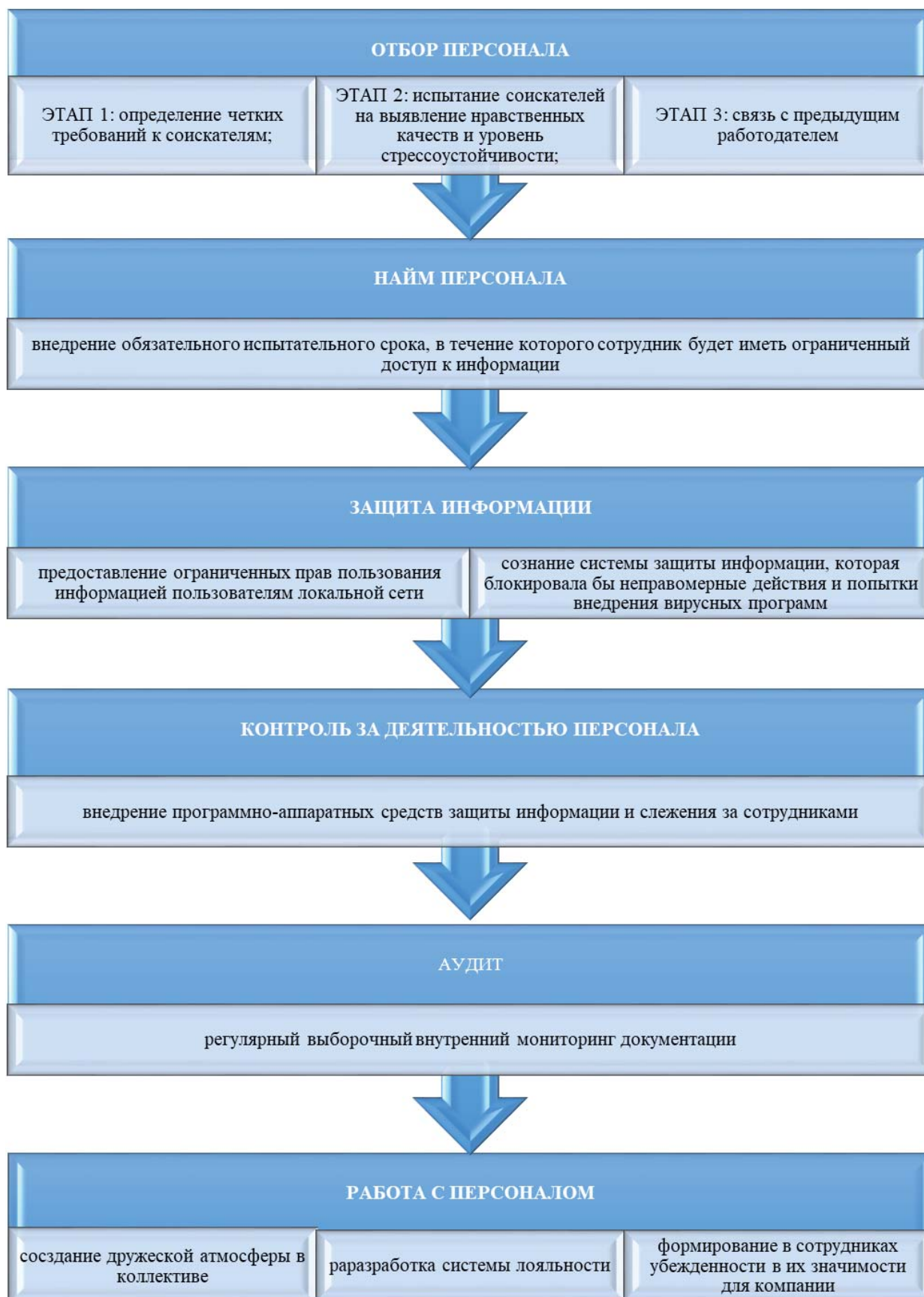


Рис. 6. Комплекс мероприятий противодействия корпоративному мошенничеству

мошенничества подтолкнули авторов статьи на разработку универсальной системы противодействия корпоративному мошенничеству (рис. 6).

Авторы считают, что если руководство предприятия будет уделять больше внимания кадровой работе, а также защите информации, то риск возникновения мошеннических схем внутри компании значительно снизится.

Таким образом, в работе были даны определения кадровой безопасности и корпоративного мошенничества. Рассмотрены методики борьбы с корпоративным мошенничеством и способы его избегания на предприятиях. В ходе работы были обозначены наиболее уязвимые структурные подразделения и предложен комплекс мероприятий по борьбе с корпоративным мошенничеством.

Библиографический список

1. Малахова Е. И. Кадровая безопасность // Экономика и социум. — 2019 — № 12 (67). — С. 645–655 [Электронный ресурс]. — URL: https://www.iupr.ru/_files/ugd/b06fdc_2278eca9a5b0456eb58bd7516942442a.pdf?index=true.
2. Корпоративное мошенничество [Электронный ресурс]. — URL: https://rt-solar.ru/products/solar_dozor/blog/2593/ (дата обращения: 01.09.2023).
3. Казакова Н. А., Дун И. Р., Хлевная Е. А. Методы повышения экономической безопасности российских холдингов: оптимизация ресурсного потенциала и контроль лизинговых сделок // Лизинг. — 2017. — № 1. — С. 18–25.
4. Кобрин М. Корпоративное мошенничество: виды, причины и методы противодействия // Контур Фокус. — 2023 [Электронный ресурс]: URL: https://focus.kontur.ru/site/news/22039-korporativnoe_moshennichestvo_po_kakim_priznakam_vyyavit_i_kak_izbezhat.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 04.08.2023) [Электронный ресурс]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/.
6. Кузнецова Н. В. Угрозы кадровой безопасности организации / Н. В. Кузнецова // Известия ИГЭА. — 2016. — № 2. — С. 80–88.
7. Число утечек в мире выросло в 3,5 раза [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.infowatch.ru/company/presscenter/news/chislo-utechek-v-mire-vyroslo-v-3-5-raza> (дата обращения: 01.09.2023).
8. Исследование «Мошенничество и слив данных в российских организациях». Апрель-май 2022 [Электронный ресурс]. — URL: https://rt-solar.ru/upload/iblock/9e4/wbe0s6mkqyd09umydi3l80pv688yhfm1/RTK_Solar_issledovanie-Moshennichestvo-i-slivy-dannykh-v-rossyskikh-kompaniyakh.pdf.
9. Что такое корпоративное мошенничество? // Стахановец [Электронный ресурс]. — URL: <https://stakhanovets.ru/blog/kak-vyyavit-moshennichestvo-sotrudnikov/> (дата обращения: 01.09.2023).
10. Угрозы кадровой безопасности — найти и обезвредить на этапе подбора персонала // HRTIME.ru [Электронный ресурс]. — URL: <https://hrtime.ru/material/ugrozy-kadrovoy-bezopasnosti-nayti-i-obezvredit-na-etape-podbora-personala> (дата обращения: 01.09.2023).
11. Что такое система контроля персонала и как она работает? [Электронный ресурс]. — URL: <https://falcongaze.com/ru/pressroom/publications/articles/what-is-personnel-control-system-and-how-does-it-work.html#>. (дата обращения: 01.09.2023).
12. Программа лояльности для сотрудников компании — оценка и формирование [Электронный ресурс]. — URL: <https://vc.ru/marketing/729121-programma-loyalnosti-dlya-sotrudnikov-kompanii-ocenka-i-formirovanie> (дата обращения: 01.09.2023).

В каждой компании появляется необходимость создания эффективной системы, которая бы обеспечивала экономическую безопасность предприятия с позиции кадровой безопасности.

УДК 331

Социально-психологический климат и внутригрупповые отношения в служебном коллективе

Socio-psychological climate and intra-group relations in service collective

Духновский Сергей

Витальевич,
д-р психол. наук,
профессор кафедры
юридической
психологии
E-mail:
dukhnovskysv@mail.
ru

Злоказов Кирилл
Витальевич,

канд. психол. наук,
доцент,
начальник научно-
исследовательского
отдела
E-mail: zkirvit@
yandex.ru

Санкт-Петербургский
университет
МВД России
198206, Россия,
г. Санкт-Петербург,
ул. Летчика
Пилутова, д. 1

В статье с привлечением эмпирического материала рассматривается проблема социально-психологического климата, центральным моментом которой является анализ и оценка внутригрупповых отношений. В исследовании приняли участие курсанты образовательных организаций МВД России. В качестве исследовательских методик использовали авторский опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» и «Методику оценки уровня психологического климата в коллективе». Установлено, что функциональные характеристики внутригрупповых отношений, как позитивные, так и негативные, взаимосвязаны с уровнем благоприятности социально-психологического климата в служебных коллективах. Характеристики внутригрупповых отношений, такие как понимание, доверие, положительные эмоции, чувство сопринадлежности группе, а также позитивное профессиональное самоотношение, соотносятся с благоприятным социально-психологическим климатом. Тогда как напряженность, отчужденность, конфликтность, соперничество, негативный чувственный тон в отношениях соотносятся с неблагоприятным климатом в служебном коллективе. Установлено, что понимание в отношениях и чувство сопринадлежности коллективу в сочетании с напряженностью, отчужденностью и негативным чувственным тоном в отношениях выступают детерминантами уровня благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе.

Ключевые слова: служебный коллектив, функциональные характеристики, внутригрупповые отношения, социально-психологический климат, курсанты.

The article, involving empirical material, addresses the problem of socio-psychological climate, the central point of which is the analysis and assessment of intra-group relations. The study was attended by cadets of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia. The following methods were used as research methods: the author's questionnaire "Subjective assessment of intra-group relations" and "Methodology for assessing the level of psychological climate in the team". It was established that the functional characteristics of intra-group relations are both positive and negative, interrelated with the level of favorability of the socio-psychological climate in service teams. Characteristics of intra-group relationships such as understanding, trust, positive emotions, a sense of belonging to the group, as well as positive professional

self-association, are correlated with a favorable socio-psychological climate. Whereas tension, alienation, conflict, rivalry, negative sensual tone in relations correlate with an unfavorable climate in the service team.

Keywords: service team, functional characteristics, intra-group relations, socio-psychological climate, cadets.

Отношения в трудовом коллективе являются одним из факторов, определяющим эффективность решения поставленных перед ним служебных задач. Внутригрупповые отношения, их особенности отражают социально-психологический климат коллектива, в котором осуществляется трудовая деятельность и который, в свою очередь, также влияет как на решение поставленных служебных задач, так и на профессиональное, психологическое и соматическое здоровье и благополучие его членов. Соответственно, оценка и мониторинг внутригрупповых отношений позволяют принять необходимые меры по улучшению (в случае необходимости) климата, что конструктивно отразится на качестве служебной деятельности.

Укажем, что в общетеоретическом плане вопросы социально-психологического климата раскрыты в трудах В. В. Бойко, А. Г. Ковалева, В. И. Панферова [1], Б. Д. Парыгина [2], К. К. Платонова [3] и др; в историко-психологическом контексте понятие «социально-психологический климат» рассмотрено в исследованиях В. В. Жавтоножко [4], В. А. Бугаевой [5]; влияние совместности на социально-психологический климат в группе установлено Т. А. Гуськовой [6]; современные тенденции исследования социально-психологического климата организации описаны К. А. Лукашевой [7]; В. В. Зародиной рассмотрено влияние климата на эффективность сотрудников [8] и др.

Применительно к деятельности сотрудников органов внутрен-

них дел Российской Федерации рассматривалась сущность отношений в служебных коллективах, обусловленная организационными и содержательными аспектами оперативно-служебной деятельности. Так, Л. Г. Бигчинтаевой рассматривались вопросы психодиагностики климата в коллективах сотрудников ОВД в контексте правовой психологии групп [9], А. О. Бурцевым, Н. Н. Тавтиловой доказано влияние стиля руководства на психологический климат служебных коллективов [10], Л. В. Медведицковой исследована проблема формирования благоприятно психологического климата в подразделениях ОВД [11], Е. Э. Нетребко показано влияние индивидуально-психологических качеств и стиля руководителя на климат в коллективе [12], С. Ф. Оферкиным социально-психологический климат изучался в контексте адаптации молодых сотрудников [13], К. В. Злоказовым рассматривались основания сплоченности участников служебного коллектива [14] и др.

Обращает внимание, что, несмотря на наличие научных исследований климата в трудовых коллективах, в том числе и служебных, в дополнительном теоретическом и эмпирическом анализе нуждаются следующие вопросы: 1) существует ли взаимосвязь функциональных особенностей внутригрупповых отношений с благоприятностью (неблагоприятностью) социально-психологического климата; 2) могут ли функциональные характеристики внутригрупповых отношений являться детерминантами

Внутригрупповые отношения, их особенности отражают социально-психологический климат коллектива.

благоприятности (неблагоприятности) социально-психологического климата в служебном коллективе? Ответы на поставленные вопросы и послужили основной целью исследования.

В исследовании под *социально-психологическим климатом* будем понимать состояние (особенности) внутригрупповых отношений, благоприятность/неблагоприятность которого определяется их функционально-позитивными и негативными особенностями.

Функциональность внутригрупповых отношений — это их значение для формирования и поддержания благополучия коллектива, которое, с одной стороны, предполагает эффективное решение поставленных служебных задач, достижение желаемых и/или необходимых групповых целей, а с другой — определяет благополучие (профессиональное, психологическое), удовлетворенность трудовой деятельностью членов коллектива. По своему значению функциональные характеристики внутригрупповых отношений могут быть позитивными и негативными, выступая в то же время индикаторами социально-психологического климата.

В отличие от других концепций внутригрупповых отношений, предлагаемая авторами функциональная концепция основывается на идее двойственности значений взаимоотношений членов служебного коллектива. Первым значением отношений выступает их роль в осуществлении совместной деятельности членов коллектива. Функциональность отношений показывает способность участников коллектива выполнять оперативно-служебные задачи, характеризуя совместимость и срабатываемость

коллектива как на уровне диад (иных микрогрупп), так и во всем его составе.

Второе значение функциональности заключается во влиянии отношений на психологическое благополучие каждого из участников служебного коллектива. Пространство взаимоотношений участников коллектива выступает своеобразной средой, влияющей на ее участников. Предполагается, что отношения, сформированные в системе «участник — служебный коллектив», обуславливают эмоциональное состояние, самочувствие, мотивацию и направленность членов служебного коллектива. Благоприятное влияние выражается в стеническом психоэмоциональном состоянии членов коллектива, направленности на деятельность, готовности к выполнению персональных задач и оказанию психологической помощи другим участникам коллектива.

Связь функциональной концепции с социально-психологическим климатом может быть объяснена с позиции причинно-следственных отношений. С функциональной точки зрения отношения участников служебного коллектива возникают при их вовлечении в совместную деятельность. Соответственно, данная деятельность, групповые нормы и ценности, роли и статусы, с одной стороны, индивидуальное отношение к внутригрупповому взаимодействию участников, с другой стороны, выступают причинами образования внутригрупповых отношений. Социально-психологический климат репрезентирует индивидуальное отношение участников к функционально-ролевой системе взаимодействия, отражая в том числе их субъективное отношение к самим

По своему значению функциональные характеристики внутригрупповых отношений могут быть позитивными и негативными, выступая в то же время индикаторами социально-психологического климата.

себе, другим участникам, группе в целом.

Несмотря на то что описанные отношения являются предпосылками образования социально-психологического климата, именно образующие их функциональные отношения более значимы для организации психологической работы со служебным коллективом. Функциональные характеристики взаимоотношений участников служебного коллектива определяют способность его участников выполнять оперативно-служебные задачи, поэтому они выделяются нами из совокупности внутригрупповых деловых и межличностных отношений, а их параметры подвергаются психологической диагностике.

Рассматривая функционально-позитивные и негативные параметры внутригрупповых отношений, будем использовать концептуальные положения о дистанции и дисгармонии отношений, а также об отношении к себе как профессионалу, представленные в работах С. В. Духновского [15, 16].

Таким образом, *функционально-позитивные характеристики* сочетают в себе показатели взаимопонимания в коллективе, доверие в группе, эмоциональную близость, сопринадлежность группе, профессиональное самоотношение субъекта в коллективе. Тогда как *функционально-негативные характеристики* объединяют в себе показатели отчужденности от внутригрупповых отношений, напряженности, конфликтности и агрессивности, а также неблагоприятный чувственный тон в отношениях.

Далее обратимся к описанию методики исследования и анализу наиболее значимых полученных эмпирических данных.

Выборка и методика исследования

В исследовании приняли участие 305 курсантов образовательных организаций МВД России (63 курсанта — первого курса, 62 — второго, 60 — третьего, 60 — четвертого и 60 — пятого курса). В качестве исследовательских методик использовали авторский опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО). Основное назначение методики — выявление с помощью самооценок обследуемого функционально-позитивных (негативных) характеристик внутригрупповых отношений, сочетание которых позволяет определить индекс социально-психологического климата в коллективе как индикатора благоприятности (неблагоприятности) социально-психологического климата в группе. Использование методики СОВО в нашем исследовании является одним из этапов ее психометрической проверки. Предварительная стандартизация методики проводилась на сотрудниках органов внутренних дел (734 человека в возрасте от 25 до 43 лет, среди них 193 женщины и 541 мужчина).

Помимо авторского опросника, мы применяли также «Методику оценки уровня психологического климата в коллективе», разработанную А. Н. Лутошкиным [17].

В качестве статистических процедур использовали: сравнительный анализ первичных статистик, корреляционный и множественный регрессионный анализ. Перед проведением сравнительного анализа для каждой переменной был рассчитан статистический критерий нормальности Колмогорова — Смирнова. Уровень значимости p по всем переменным выше 0,05 (что позволило

Связь функциональной концепции с социально-психологическим климатом может быть объяснена с позиции причинно-следственных отношений.

сделать вывод о нормальном распределении данных). Для обработки полученных эмпирических данных использовали программный пакет статистического анализа SPSS 23.0.

Описание дизайна исследования и анализ наиболее значимых эмпирических данных

Для выявления зависимости показателей внутригрупповых отношений в служебных коллективах с уровнем благоприятности социально-психологического климата в них использовали процедуру корреляционного анализа, результаты которого представлены в таблице 1.

Результаты, представленные в таблице 1, показывают наличие значимых корреляционных связей показателей по шкалам методики СОВО и показателем уровня бла-

гоприятности социально-психологического климата по методике А. Н. Лутошкина. Соответственно, увеличение показателей функционально-позитивных характеристик внутригрупповых отношений соотносится с увеличением значения показателя благоприятности климата. Тогда как увеличение значений функционально-негативных индикаторов внутригрупповых отношений сопровождается снижением уровня благоприятности социально-психологического климата. На основании чего делаем заключение о том, что выраженность взаимопонимания, доверия, положительных эмоций в коллективе, чувства сопринадлежности группе в сочетании с позитивным отношением к себе как профессионалу говорит о благоприятном социально-психологическом кли-

Таблица 1

Матрица интеркорреляций показателей функционально-позитивных и негативных характеристик внутригрупповых отношений

Шкалы методики СОВО	Показатель уровня благоприятности климата
Взаимопонимание в коллективе (В)	0,71
Доверие внутри коллектива (Д)	0,63
Эмоциональная близость (Э)	0,59
Сопринадлежность коллективу (С)	0,65
Профессиональное самоотношение (П)	0,57
Индекс функциональной позитивности (ФП)	0,63
Отчужденность в коллективе	-0,67
Напряженность в коллективе	-0,61
Конфликтность в коллективе	-0,59
Соперничество в коллективе	-0,55
Негативный чувственный тон в коллективе	-0,64
Индекс функциональной негативности (ФН)	-0,68
Интегральный показатель психологического климата (ИППК)	0,69

Примечание: все коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,01$.

мате в учебно-служебном коллективе. И наоборот, выраженность напряженности, отчужденности, конфликтности, соперничества и негативного чувственного тона в отношениях (доминирование данных параметров или одного из них над функционально-позитивными характеристиками) будет являться индикатором неблагоприятного климата в служебном коллективе.

Далее использовали процедуру множественного регрессионного анализа для определения степени детерминированности благополучия социально-психологического климата особенностями внутригрупповых отношений. Результатом чего стало построение регрессионной модели «*Благоприятность социально-психологического климата*» ($R^2 = 0,916$, $F = 4,532$, $p = 0,1$). 91 % дисперсии данной переменной определяется совокупным воздействием показателей по шкалам «негативный чувственный тон в коллективе», «напряженность в коллективе», «отчужденность в коллективе» (коэффициенты регрессии $\beta = -0,801$, $\beta = -0,796$ и $\beta = -0,735$ соответственно), а также «взаимопонимание в коллективе», «чувство сопринадлежности коллективу» (коэффициенты регрессии $\beta = 0,791$ и $\beta = 0,797$ соответственно). В данную модель также входят интегральные показатели функционально-негативных и позитивных характеристик внутригрупповых отношений (коэффициенты регрессии $\beta = -0,723$ и $\beta = 0,715$).

Показатели регрессионной модели подтверждают наше предположение о том, что благоприятность социально-психологического климата детерминируется внутригрупповыми отношениями и, в частности, их функциональными

характеристиками. Определяющее значение при этом имеют взаимопонимание в коллективе и чувство сопринадлежности к нему (функционально-позитивные параметры), а также напряженность, отчужденность и негативный чувственный тон в отношениях (функционально-негативные особенности).

Полученные данные говорят также о том, что выраженность функционально-негативных особенностей внутригрупповых отношений может выступать риском для эффективного функционирования служебного коллектива.

Соответственно, их ранняя диагностика и мониторинг будут являться одним из направлений психологического сопровождения коллектива в целях обеспечения качественного решения служебных задач, удовлетворенности трудовой (служебной) деятельностью сотрудников и поддержания их профессионально-психологического благополучия и здоровья.

Далее установили различия в выраженности показателей внутригрупповых отношений у субъектов с разными оценками благоприятности климата в коллективе. Вся обследованная выборка курсантов была разделена на группы в зависимости от оценки уровня благоприятности социально-психологического климата в их служебных группах (учебных взводах) по методике А. Н. Лутошкина [17]. Таким образом, были получены три группы: 1) курсанты, считающие благоприятность климата в своей группе, выражена на высоком уровне (123 человека); 2) курсанты считающие, что благоприятность климата в их группе выражена умеренно (112 человек); 3) курсанты, указавшие на то, что климат в их

Увеличение показателей функционально-позитивных характеристик внутригрупповых отношений соотносится с увеличением значения показателя благоприятности климата.

группах обладает низким уровнем благоприятности (70 человек).

Нами были установлены различия в выраженности показателей внутригрупповых отношений у курсантов с разными оценками благоприятности климата в коллективе. Результаты представлены в таблице 2.

Из таблицы 2 видим, что показатели внутригрупповых отношений, включая интегральные значения их функциональной позитивности и негативности, различны у курсантов с разной оценкой уровня благоприятности социально-психологического климата в группе.

Так, с изменением значений в сторону неблагоприятности климата имеет место снижение функционально-позитивных показателей внутригрупповых отношений

(с повышенной выраженности при высокой благоприятности до средней и пониженной при умеренном и низком уровнях благоприятности социально-психологического климата). Особенно это относится к значениям таких показателей, как «взаимопонимание» и «сопринадлежность к коллективу». Значение функционально-негативных показателей внутригрупповых отношений также увеличивается в зависимости от снижения уровня благоприятности климата. Определяющее значение при этом отводится таким показателям, как «напряженность», «отчужденность» и «негативный чувственный тон в отношениях» (выражены на повышенном уровне при неблагоприятном климате и на среднем и пониженном при умеренном и высоком уровне благоприятности).

Таблица 2

Выраженность параметров внутригрупповых отношений у курсантов с разной оценкой уровня благоприятности социально-психологического климата в группе (по методике А. Н. Лутошкина)

Шкалы методики СОВО	Уровень благополучия социально-психологического климата		
	высокий	средний	низкий
Взаимопонимание в коллективе (В)	34,0 (8)	25,3 (5)	20,0 (3)
Доверие внутри коллектива (Д)	26,3 (6)	24,1 (5)	22,3 (5)
Эмоциональная близость (Э)	31,1 (7)	25,0 (5)	24,2 (5)
Сопринадлежность коллективу (С)	34,1 (8)	28,6 (6)	19,1 (3)
Профессиональное самоотношение (П)	35,0 (8)	30,1 (7)	22,5 (5)
Индекс функциональной позитивности (ФП)	158,2 (7)	133,2 (6)	107,3 (4)
Отчужденность в коллективе	15,5 (4)	16,1 (5)	24,7 (7)
Напряженность в коллективе	10,5 (3)	13,0 (5)	17,5 (7)
Конфликтность в коллективе	13,9 (4)	16,8 (5)	17,4 (6)
Соперничество в коллективе	16,2 (5)	17,7 (5)	18,4 (6)
Негативный чувственный тон в отношениях	10,3 (3)	12,0 (4)	17,2 (7)
Индекс функциональной негативности (ФН)	64,2 (5)	75,6 (6)	87,4 (7)

Примечание: в скобках указаны стандартные значения — стэны.

Таблица 3

Выраженность интегрального показателя по методике СОВО у курсантов с разной оценкой уровня благоприятности социально-психологического климата в группе (по методике А. Н. Лутошкина)

Показатели методик СОВО и А. Н. Лутошкина	Уровень благоприятности социально-психологического климата		
	высокий	средний	низкий
Индекс внутригрупповых отношений (методика «СОВО»)	2,3±0,5	1,9±0,3	1,5±0,3
Уровень благоприятности климата (методика А. Н. Лутошкина)	24,1±4,0	15,5±3,3	6,4±1,1

Далее нами был выявлен общий показатель внутригрупповых отношений (по методике СОВО) и установлены различия его выраженности у курсантов с разной оценкой уровня благоприятности климата (по методике А. Н. Лутошкина) в учебно-служебных группах. Результаты представлены в таблице 3.

Данные, представленные в таблице 3, показывают следующее. Общий показатель внутригрупповых отношений, установленный по методике СОВО, различен в оценке климата в учебно-служебных группах (при переводе «сырых» значений в стандартные, данный показатель находится в диапазоне от 4 до 8 стэнов). Так, его наиболее высокие значения (в диапазоне 7–8 стэнов) выражены у курсантов, которые обучаются в группах с высоким уровнем благоприятности социально-психологического климата (по методике А. Н. Лутошкина). Выраженность общего показателя внутригрупповых отношений на среднем уровне (в диапазоне 5–6 стэнов) имеет место у курсантов с умеренным уровнем климата в группе, тогда как низкие значения показателя внутригрупповых отношений (в диапазоне от 3 до 4 стэнов) отмечаются у курсантов с низким уровнем благоприятности соци-

ально-психологического климата в учебно-служебной группе.

Укажем, что данные, представленные в таблицах 2 и 3, соотносятся с результатами корреляционного анализа (см. таблицу 1). На основании чего правомерно сделать вывод, что значение общего показателя внутригрупповых отношений может являться индикатором благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе.

Таким образом, полученные эмпирические данные подтвердили наше предположение о том, что функциональные особенности внутригрупповых отношений (как позитивные, так и негативные) могут выступать индикаторами уровня благоприятности социально-психологического климата в служебных коллективах. Полученные результаты не только согласуются с имеющимися представлениями о психологических особенностях учебных коллективов и отношений обучающихся, но и расширяют их, задавая дальнейшие направления исследования. В частности, показано, что функционально-позитивный индекс отношений может применяться для прогнозирования сплоченности служебных коллективов при выполнении задач в особых условиях, в том числе при охране общественного порядка и

Значение функционально-негативных показателей внутригрупповых отношений также увеличивается в зависимости от снижения уровня благоприятности климата.

Показатель негативных внутригрупповых отношений может использоваться для оценки риска чрезвычайных происшествий, нарушения служебной дисциплины и законности.

обеспечении общественной безопасности. Показатель негативных внутригрупповых отношений может использоваться для оценки риска чрезвычайных происшествий, нарушения служебной дисциплины и законности. Соответствующие предпосылки уже были обнаружены при сравнении его показателей в коллективах обучающихся.

На основании полученных эмпирических данных правомерно сделать следующие выводы:

1. Функциональные характеристики внутригрупповых отношений, как позитивные, так и негативные, взаимосвязаны с уровнем благоприятности социально-психологического климата в служебных коллективах.

2. Функционально-позитивные характеристики внутригрупповых отношений (понимание, доверие, положительные эмоции, чувство сопринадлежности группе, а также позитивное профессиональное самоотношение) соотносятся с благоприятным социально-психологическим климатом.

3. Функционально-негативные особенности внутригрупповых отношений (напряженность, отчужденность, конфликтность, соперничество, негативный чувственный тон в отношениях) соотносятся с неблагоприятным климатом в служебном коллективе.

4. Показано, что понимание в отношениях и чувство сопринадлежности коллективу в сочетании с напряженностью, отчужденностью и негативным чувственным тоном в отношениях выступают детерминантами уровня благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе.

5. Установлено, что общий показатель внутригрупповых отношений

как соотношение функционально-позитивных и негативных их особенностей может быть использован в качестве индикатора благоприятности (неблагоприятности) социально-психологического климата в служебном коллективе.

Библиографический список

1. *Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панфёров В. И.* Социально-психологический климат коллектива и личность. — М.: Мысль, 1983. — 207 с.
2. *Парыгин Б. Д.* Социально-психологический климат коллектива. — М.: Наука, 1981. — 192 с.
3. *Платонов К. К.* Структура и развитие личности. — М.: Наука, 1986. — 256 с.
4. *Жавтоножко В. В.* Исторический анализ термина «социально-психологический климат» в отечественной науке // *Власть*. — 2016. — № 3. — С. 163–167.
5. *Бугаева В. А.* Понятие социально-психологического климата в отечественной и зарубежной психологии // *Вестник магистратуры*. — 2017. — № 11-2 (74). — С. 40–41.
6. *Гуськова Т. А.* Влияние психологической совместимости сотрудников на социально-психологический климат в коллективе // *Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования*. — 2022. — № 6. — С. 93–98.
7. *Лукашева К. А.* Современные тенденции исследования социально-психологического климата организации // *Психология и психотехника*. — 2022. — № 3. — С. 19–29. DOI: 10.7256/2454-0722.2022.3.38582 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=38582.
8. *Зародина В. В.* Социально-психологический климат в трудовом коллективе: его особенности и влияние на эффективность труда сотрудников // *Человеческий капитал*. — 2018. — № 3 (111). — С. 41–52.
9. *Бигчинтаева Л. Г.* Теоретический анализ психодиагностики социально-

психологического климата в коллективах сотрудников ОВД в контексте исследования правовой психологии групп // Вестник Московского университета МВД России. — 2014. — № 3. — С. 244–249.

10. *Бурцев А. О., Тавилова Н. Н.* Влияние стиля руководства на психологический климат организации (на примере служебных коллективов МВД России) // Прикладная юридическая психология. — 2020. — № 2 (51). — С. 107–116. DOI: 10.33463/2072-8336.2020.2(51).

11. *Медведицкова Л. В.* Формирование благоприятного психологического климата в подразделениях ОВД как педагогическая проблема // Мир науки, культуры, образования. — 2018. — № 4 (71). — С. 307–309.

12. *Нетребко Е. Э.* Влияние индивидуально-психологических качеств и стиля руководителя на морально-психологический климат в коллективе //

Общество и право. — 2015. — № 1 (51). — С. 286–290.

13. *Оферкин С. Ф.* Социально-психологический климат и адаптация молодых сотрудников // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 2004. — № 2 (22). — С. 26–28.

14. *Злоказов К. В.* Организационно-групповая идентичность участников служебных коллективов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. — 2013. — № 3 (59). — С. 163–170.

15. *Духновский С. В.* Психология отношений личности: монография. — Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2014. — 380 с.

16. *Духновский С. В.* Психодиагностика: учебник и практикум для вузов. — М.: Юрайт, 2021. — 353 с.

17. *Лугошкин А. Н.* Как вести за собой. — М.: Просвещение, 1981. — 208 с.

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 331

Профессия «маркетолог»: НОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В МЕНЯЮЩИХСЯ РЫНОЧНЫХ РЕАЛИЯХ

Marketing profession: new competencies in changing market realities

Крылова Елена

Борисовна,
д-р экон. наук,
профессор,
профессор кафедры
экономических
и финансовых
дисциплин
E-mail: Ekrylova@
mosgu.ru

Симакина Марина

Анатольевна,
канд. экон.
наук, доцент,
доцент кафедры
экономических
и финансовых
дисциплин
E-mail: msimakina@
mosgu.ru

Кожина Ольга

Михайловна,
доцент кафедры
экономических
и финансовых
дисциплин
E-mail: olgamanord@
mail.ru

В статье рассматриваются профессиональные компетенции маркетологов, требования со стороны бизнес-сообщества.

Ключевые слова: маркетолог, компетенция, профессиональный стандарт, образовательный стандарт, рынок труда, профессиональная деятельность, цифровая экономика.

The article examines the professional competencies of marketers and the requirements of the business community.

Keywords: marketer, competence, professional standard, educational standard, labor market, professional activity, digital economy.

В новых рыночных условиях, когда компании часто интуитивно исследуют рыночную среду, совершая множество ошибок и просчетов, профессия маркетолога вновь становится востребованной.

В 2022 г. на российском рынке труда наблюдалось более 50 тыс. вакансий для маркетологов различных направлений. Среди наиболее востребованных маркетинговых профессий четверть составляли менеджеры по работе с клиентами (они же аккаунт-менеджеры); 22 % — PR-специалисты; по 18 % — интернет-маркетологи, менеджеры по

продвижению и ивент-менеджеры. Существенно вырос спрос на digital- и SMM-маркетологов*. В начале 2023 г. наблюдалось некоторое сокращение числа вакансий в области маркетинга, связанное в основном с уходом с российского рынка труда ряда зарубежных компаний. Однако, по оценкам аналитиков, уровень конкуренции соискателей остается крайне высоким, а работодатели предпочитают повышать требования к компетенциям будущих сотрудников, стараясь выбрать наиболее квалифицированных и перспективных.

* Обзор рынка труда в сфере маркетинга, рекламы и PR. Нh.ru [Электронный ресурс]. — URL: <https://hh.ru/article/26242> (дата обращения: 23.11.2023).

Целью профессиональной деятельностью маркетолога профессиональный стандарт считает «разработку и реализацию комплекса мер и подходов к ведению бизнеса, обеспечивающие создание и эффективное управление маркетинговой деятельностью».

Самыми распространенными профессиями являются:

- «специалист по маркетингу»;
- «аналитик»;
- «менеджер по рекламе»;
- «менеджер по связям с общественностью».

Компетенции специалистов данной области (их часто раскладывают в соответствии с образовательными стандартами подготовки на знания, умения и навыки) очень разнообразны. Они определяются сферой деятельности, масштабами, целями и задачами организаций. Безусловно, есть те компетенции, которые принято называть ключевыми. В профессиональном стандарте маркетолога сначала представлены навыки (трудовая функция), затем — нужные умения, а в конце перечисляются необходимые знания.

Остановимся на наиболее существенных компетенциях современных маркетологов.

Во-первых, это аналитические способности четко фокусироваться на целевой аудитории. Это и грамотное планирование выборки (определение контактной аудитории), определение конкретных людей, с которыми будут взаимодействовать исследователи, выбор участников исследования, умение обеспечивать равенство всех членов намеченных целевых групп. Крайне важен и размер выборки: чем больше размер выборки, тем достовернее полученные результаты. Важна и процедура выборки: для получения

представительной выборки должен использоваться метод случайного отбора.

Так, компетенцией аналитика в профессиональном стандарте маркетолога в качестве трудовой функции указывается «проведение маркетингового исследования с использованием инструментов комплекса маркетинга».

Трудовыми действиями выступают:

- планирование и организация сбора первичной и вторичной маркетинговой информации;
- обработка полученных данных с помощью методов математической статистики;
- подготовка отчетов и рекомендаций по результатам маркетинговых исследований;
- формирование предложений по совершенствованию товарной политики;
- формирование предложений по совершенствованию ценовой политики;
- формирование предложений по совершенствованию систем сбыта и продаж;
- формирование предложений по улучшению системы продвижения товаров (услуг) организации.

Для реализации трудовой функции необходимы следующие умения:

- систематизировать и обобщать большие объемы первичной и вторичной маркетинговой информации;
- использовать методы прогнозирования сбыта продукции и рынков;
- работать со специализированными программами для сбора информации и управления маркетинговыми инструментами и инструментами прогнозирования;

Московский гуманитарный университет
111395, г. Москва,
ул. Юности, д. 5

В начале 2023 г. наблюдалось некоторое сокращение числа вакансий в области маркетинга, связанное в основном с уходом с российского рынка труда ряда зарубежных компаний.

В профессиональном стандарте маркетолога сначала представлены навыки (трудовая функция), затем — нужные умения, а в конце перечисляются необходимые знания.

- проводить маркетинговые исследования разных типов и видов с использованием инструментов комплекса маркетинга;

- создавать отчеты по результатам маркетингового исследования;

- давать рекомендации по совершенствованию инструментов комплекса маркетинга.

Компетенция аналитика рынка предполагает следующие знания:

- нормативные правовые акты, регулирующие маркетинговую деятельность;

- рыночные методы хозяйствования, закономерности и особенности развития экономики;

- особенности конъюнктуры внутреннего и внешнего рынка товаров и услуг;

- методы проведения маркетингового исследования;

- психологические особенности поведения людей разных возрастов в различных жизненных ситуациях;

- правила, нормы и основные принципы этики делового общения;

- методики расчета показателей прибыли, эффективности, рентабельности и издержек производства.

Во-вторых, ключевой компетенцией маркетолога является умение выбора и совершенствования стратегии продаж. В профессиональном стандарте маркетолога есть трудовая функция «формирование маркетинговой стратегии организации».

Эта функция (навыки) предполагает следующие трудовые действия:

- организацию работы маркетинговой службы в рамках стратегии развития организации, текущих бизнес-процессов и проектной деятельности организации;

- создание и развитие стратегической системы для выполнения маркетинговых функций в организации;

- создание и развитие операционной системы для выполнения маркетинговых функций в организации;

- руководство работой по системному развитию и оптимизации операционной и организационной структур маркетинговой службы организации.

В качестве необходимых умений стандарт выделяет умение:

- разрабатывать маркетинговую стратегию организации;

- прогнозировать результаты, планировать и создавать условия для результативной маркетинговой деятельности организации;

- выстраивать систему взаимодействия маркетинговой службы с другими подразделениями организации;

- реализовывать альтернативные маркетинговые стратегии в организации.

Что касается знаний, то в профессиональном стандарте маркетолога это какие актуальные вопросы и проблемы, как:

- методика проведения комплексного маркетингового исследования;

- особенности риск-менеджмента;

- инструменты бренд-менеджмента;

- принципы стратегического и оперативного планирования;

- методы и стратегии ценообразования;

- принципы логистики распределения и сбыта;

- методы управления проектами.

Совершенно очевидно, что такого рода стратегии под силу лишь крупным организациям, обладающим богатым ресурсным потенциалом, имеющим соответствующие

подразделения с большим числом специалистов-маркетологов.

Третьей ключевой компетенцией выступает управление продуктом (создание, исследование меняющихся потребностей целевой аудитории и оценка конкурентоспособности). В качестве трудовой функции стандарт маркетолога предполагает «разработку, тестирование и внедрение инновационных товаров (услуг), создание нематериальных активов (брендов) и управление ими в организации».

Трудовыми действиями (навыками) специалиста являются:

- разработка мер по внедрению инновационных товаров (услуг);
- создание нематериальных активов (брендов) в организации и управление ими;
- разработка и реализация комплекса мероприятий по привлечению новых потребителей товаров (услуг);
- тестирование инновационных товаров (услуг) при их внедрении на российский и международный рынки;
- реализация и совершенствование ассортиментной политики организации.

Умения, необходимые маркетологам, представлены таким образом, чтобы были возможности:

- определять конкурентоспособный ассортимент товаров и услуг организации;
- проводить тестирование инновационных товаров (услуг, брендов);
- создавать нематериальные активы (бренды) и внедрять их на рынок;
- проводить оценку стоимости брендов организации;
- улучшать бизнес-процессы организации в сфере управления брендами;

- использовать инструменты проектного управления успешными брендами.

И наконец, в качестве необходимых знаний профессиональный стандарт маркетолога предполагает:

- понятийный аппарат в области маркетинговых составляющих инноваций, инновационных товаров (услуг), нематериальных активов (брендов);
- инструменты бренд-менеджмента;
- методы изучения внутреннего и внешнего рынка, его потенциала и тенденций развития;
- процедуры тестирования товаров (услуг), нематериальных активов (брендов);
- методы использования прикладных офисных программ для выполнения статистических расчетов;
- методы использования прикладных офисных программ для сбора и обработки маркетинговой информации;
- нормативные правовые акты, регулирующие маркетинговую деятельность.

Четвертая компетенция касается коммуникаций. Маркетолог должен эффективно взаимодействовать как с бизнес-сообществом, так и с аудиторией (бизнес для бизнеса и бизнес для потребителя) при продвижении промежуточных и конечных продуктов. Трудовая функция маркетолога предполагает «разработку, внедрение и совершенствование системы маркетинговых коммуникаций в организации».

Трудовые действия, предполагаемые со стороны специалистов:

- разработка системы маркетинговых коммуникаций в организации;
- разработка и проведение коммуникационных кампаний в организации;

Ключевой компетенцией маркетолога является умение выбора и совершенствования стратегии продаж.

В качестве трудовой функции стандарт маркетолога предполагает «разработку, тестирование и внедрение инновационных товаров (услуг), создание нематериальных активов (брендов) и управление ими в организации».

- формирование каналов коммуникации с потребителями товаров и услуг организации;

- разработка технических заданий и предложений по формированию фирменного стиля и рекламной продукции организации;

- разработка технических заданий и предложений по формированию фирменного стиля и рекламной продукции организации;

- формирование имиджа и деловой репутации организации;

- организация и проведение мероприятий по связям с общественностью для формирования маркетинговых коммуникаций организации;

- разработка и проведение рекламных акций по стимулированию продаж;

- работа с инструментами прямого маркетинга;

- подготовка рекомендаций по совершенствованию системы маркетинговых коммуникаций для принятия управленческих решений.

Необходимыми умениями являются:

- проведение внутренних и внешних коммуникационных кампаний;

- формирование имиджа и деловой репутации организации;

- продвижение товаров (услуг) организации на рынок;

- улучшение бизнес-процессов организации в области коммуникационной политики;

- выстраивание системы коммуникаций в организации на уровне стратегий;

- проведение анализа результативности коммуникационной политики;

- использование инструментов проектного управления в выработке эффективной коммуникационной политики.

Для реализации трудовой функции в области коммуникаций маркетолог должен знать:

- инструменты маркетинговых коммуникаций;

- стандарты, этические нормы и принципы, регулирующие информационно-коммуникационную и рекламную деятельность организации;

- состав процесса стратегического и оперативного планирования;

- законодательство Российской Федерации и международное право в области маркетинговой деятельности, стандарты и этические принципы, регулирующие коммуникационную политику организации.

Попробуем посмотреть, как реализуется данный компетентностный подход на российском рынке труда.

Был проведен контент-анализ самых распространенных вакансий (таргетолога, аккаунт-менеджера и маркетолога-аналитика) на базе крупнейшей компании интернет-рекрутмента (Россия, Белорусия, Казахстан, свыше 515 тыс. компаний, 55 млн резюме).

Выборка из 100 вакансий на ресурсе продемонстрировала результаты, приведенные в таблицах 1–3.

Объявления о найме таргетологов встречаются не слишком часто в общем списке маркетинговых вакансий, что не удивительно, поскольку данная специализация, хоть и важна для рынка, но не слишком понятна широкому бизнес-сообществу. Чаще всего запросы на таргетологов формируют компании, работающие в сфере электронной коммерции, или рекламные агентства, специализирующиеся на продвижении в социальных сетях. Этими причинами можно объяснить высокий уровень специализированных компетенций в вакансиях. По сути, к общемарке-

Таблица 1

Результаты контент-анализа вакансий по профессии «таргетолог»

Требования со стороны работодателя	Повторяемость объявлений	Частота, %
Наличие кейсов	96	96
A/B-тестирование	90	91
Умение работать с системами аналитики	89	89
Базовые знания Photoshop	84	84
Ведение аккаунтов	76	76
Подготовка рекламных макетов	68	68
Подготовка отчетности	58	58
Создание медиаплана	43	43
Парсинг аудитории	37	37
Наличие сертификатов	31	31
Анализ целевой аудитории	25	25
TЗ на создание контента	22	22
Уверенное владение Excel/Google sheets	17	17
Создание стратегии продвижения	16	16
Изучение конкурентов	12	12
Настройка пикселей	9	9
Знание английского языка	7	7
Ведение контекстной рекламы	4	4

тинговым компетенциям мы можем отнести создание медиапланов, анализ целевой аудитории, создание стратегий продвижения, изучение конкурентов. При этом даже компетенции в области анализа целевой аудитории конкретно в вакансиях для таргетологов могут содержать уточнения о необходимости знаний и умений в области работы с абсолютно конкретными системами аналитики. К общеуправленческим компетенциям мы можем отнести компетенции в области подготовки отчетности и работе с Excel/Google sheets. Однако для подготовки отчетности по таргетингу необходимо знание набора вполне специфических программ. Поэтому

вполне логично, что получившие маркетинговые знания специалисты вынуждены развивать компетенции в области таргетинга, либо обучаясь в системе ДПО, либо путем собственных проб и ошибок. Последний способ позволяет выполнить одно из главных требований работодателей к данным специалистам — наличие собственных реализованных кейсов. Следует отметить также, что не у всех соискателей получается быстро накопить достаточное количество успешных кейсов, поэтому работодатели готовы рассматривать также наличие профессионального сертификата у будущего таргетолога как преимущество. В других вакансиях для маркетологов требования

Результаты контент-анализа вакансий по профессии «аккаунт-менеджер»

Требования работодателя	Повторяемость объявлений	Частота, %
Коммуникативные навыки	44	44
Грамотная устная и письменная речь	43	43
Опыт работы на данной или аналогичной должности	43	43
Владение ПК (Excel, Powerpoint, Google-таблицы)	42	42
Ответственность	34	34
Опыт продаж (понимание процесса продаж)	24	24
Опыт работы с клиентами	22	22
Понимание принципов работы рекламы	15	15
Опыт ведения переговоров	15	15
Опыт работы в CRM или Bitrix	14	14
Опыт использования Google.Analytics и «Яндекс.Метрики»	13	13
Аналитический склад ума	12	12
Обучаемость	11	11
Умение работать в режиме многозадачности	11	11
Наличие собственного ноутбука/ПК	11	11
Владение иностранным языком (английский)	11	11
Опыт работы с маркетплейсами	9	9
Знание трендов развития интернет-маркетинга	8	8
Опыт работы с проектной документацией	8	8
Понимание механики работы социальных сетей	8	8
Опыт ведения деловой переписки	8	8
Опыт ведения собственных проектов	7	7
Опыт работы в digital-агентстве	6	6
Понимание организации основных процессов в бизнесе	6	6
Опыт в создании рекламных кампаний в «Яндекс.Директ»; Google Ads	5	5
Знание инструментов интернет-рекламы	3	3
Опыт Mediascope, Similarweb, Spywords	2	2
Опыт работы в Adobe Photoshop	1	1

представить сертификат встречаются чрезвычайно редко.

Еще одна особенность профессии, которая выделяет ее из ряда других маркетинговых, — быстрое устаревание знаний и навыков. Для

таргетологов характерен постоянный поиск новых целевых аудиторий и нестандартных подходов к их определению, что и помогает компании-нанимателю получить существенное конкурентное преи-

Таблица 3

Результаты контент-анализа вакансий по профессии «маркетолог-аналитик»

Требования	Повторяемость требований	Частота, %
Развитые навыки работы в MS Office Excel	60	60
Высшее образование (маркетинг, менеджмент, экономика)	44	44
MS Power Point	44	44
Коммуникабельность (умение выстраивать командные отношения / грамотное общение)	35	35
Умение мыслить системно и анализировать большой объем информации	35	35
Опыт работы от 1–2 года	35	35
Аналитический склад ума	33	33
Опыт от трех лет	29	29
Знание современных методов статистического анализа, обработки данных, методологии количественных и качественных исследований, построения прогнозных моделей	27	27
MS Word	24	24
Знание рынка области деятельности организации	24	24
Умение выполнять работу самостоятельно и в сжатые сроки	23	23
«1-С Предприятие»	22	22
Английский язык от B2	19	19
Business Intelligence	17	17
SQL	16	16
Опыт работы в управлении рекламными инструментами	15	15
Опыт аналитики данных	15	15
Google Analytics	15	15
Системность, четкость, техническая грамотность	14	14
Ответственность	13	13
Power Query	12	12
«Яндекс.Метрика»	10	10
Python	10	10
Прогнозирование рынка	9	9
Опыт визуализации, оптимизации и автоматизации процесса аналитики	9	9
Умение работать в CRM-системах	9	9
Опыт проведения маркетинговых исследований	9	9
Интерес к исследовательской и поисковой деятельности, выявлению причинно-следственных связей	8	8
Ведение отчетности	8	8
Желание обучаться и развиваться	8	8

Требования	Повторяемость требований	Частота, %
Определение стратегии развития в части реализации продукции	7	7
Понимание формирования ценообразования по продукту	7	7
Знание специфики социальных сетей и мессенджеров	6	6
Высокая стрессоустойчивость	5	5
Опыт работы от 5 лет	5	5
Взаимодействие с менеджерами, сбор требований в рамках проекта	4	4
Опыт работы с производством, со сложной электроникой, бьюти и медтехникой	4	4
Google Data Studio	4	4
CorelDRAW	4	4
Google Tag Manager	4	4
Инициативность	4	4
Осуществление контроля, исследований и аналитики по основным показателям	3	3
Формирование проектной документации	3	3
Нацеленность на результат	3	3

мущество на рынке. Поэтому среди требований так часто встречаются компетенции, связанные с аналитикой и аналитической деятельностью.

Как мы уже отмечали в начале статьи, вакансии для аккаунт-менеджеров относятся к наиболее часто встречающимся вакансиям для маркетологов. Во-первых, это связано со сравнительно низким уровнем заработных плат таких специалистов. Рекламные агентства предпочитают нанимать на эту работу молодых и амбициозных студентов или вчерашних выпускников вузов, мотивируя их не столько заработной платой, сколько возможностями найти работу при незначительном опыте и будущем карьерном ростом. Отсюда в вакансиях преобладают общеуправленческие компетенции: коммуникативные знания и умения, грамотность, знание ПК. Во-вторых, работа аккаунт-менеджера часто связана с серьезными

стрессами, ненормированным рабочим днем, высокими запросами со стороны клиентов и рекламных агентств. Это приводит к быстрому профессиональному «выгоранию». А значит, эти вакансии в рекламных агентствах открываются часто.

В некоторых случаях рекламные агентства стремятся расширить линейку предоставляемых своим клиентам услуг. В такой ситуации на рынке появляются уточняющие требования к аккаунт-менеджерам, например компетенции в области работы с маркетплейсами, опыт работы в различных CRM.

Наиболее сложным сегодня является анализ требований к маркетологам-аналитикам. Уровень специализации аналитической маркетинговой деятельности существенно вырос за последние 10 лет. И если для малого и среднего российского бизнеса еще сравнительно недавно было достаточно продвинутого

уровня в использовании Excel, то сегодня даже небольшие компании хотят от соискателя дополнительно знание современных методов статистического анализа и обработки данных, а также опыта программирования на Python, знакомства с SQL. Таким образом маркетолог-аналитик все больше специализируется в своих компетенциях и отходит в предъявляемых требованиях от других маркетинговых профессий. Вполне возможно, что в ближайшее время сложится ситуация, когда для освоения навыков и умений в этой области придется сразу выбирать ее исключительно для специализации, а переход в эту область из других маркетинговых профессий, что пока еще вполне возможно, будет существенно затруднен.

В ходе анализа данных таблиц 1–3 выявлено, что среди основных компетенций маркетолога можно выделить аналитические способности, навыки разработки маркетинговых стратегий, возможность управления комплексом маркетинга и маркетинговые коммуникации. Все эти компетенции в том или ином объеме встречаются при анализе вакансий для таргетологов, аккаунт-менеджеров и маркетологов-аналитиков. Вместе с тем растет уровень специализации в каждом из указанных направлений. Бизнес-сообщество стремится получить максимально высококвалифицированного и узкопрофильного специалиста. Как на этот вопрос будут отвечать образовательные заведения, особенно

в сфере высшего образования, нам предстоит узнать в ближайшие годы.

Библиографический список

1. Приказ Минтруда России (Министерство труда и социальной защиты РФ) от 4 июня 2018 г. № 366н «Об утверждении профессионального стандарта «Маркетолог».
2. Маркетинг в России. Справочник Гильдии маркетологов (2017) / Под общ. ред. И. С. Березина. — М.: Гильдия маркетологов, 2017. — 272 с.
3. Рахова М. В. Формирование профессиональных компетенций при подготовке маркетологов: формы эффективного взаимодействия образовательных организаций и представителей бизнеса // Экономика, предпринимательство и право. — 2023. — Т. 13. — № 9. — С. 3619–3630.
4. Симакина М. А. Профессиональные компетенции digital-маркетолога: к постановке вопроса // Высшее образование для XXI века: роль гуманитарного образования в контексте технологических и социокультурных изменений: мат-лы XV Международной научной конференции. — М.: Социум, 2019. — С. 524–529.
5. Симакина М. А. Профессиональные компетенции интернет-маркетолога: источники формирования и определения // Знание. Понимание. Умение. — 2020. — № 1. — С. 162–172.
6. Шевченко Д. А. Каким быть маркетологу: профессиональные стандарты подготовки специалистов в вузах // Практический маркетинг. — 2013. — № 11 (201). — С. 36–40.

Уровень специализации аналитической маркетинговой деятельности существенно вырос за последние 10 лет.

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

КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО



УДК 331

Организация наставничества В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Higher School Mentoring Organization

**Попова Алла
Викторовна,**
доцент кафедры
государственного
управления
и кадровой политики,
МГУУ правительства
Москвы
им. Ю. М. Лужкова

В настоящее время привлечение в вузы преподавателей, не имеющих опыта преподавательской работы, но владеющих практическими знаниями и навыками в определенной сфере профессиональной деятельности (далее — преподавателей-практиков), а также молодых преподавателей является одним из приоритетных направлений кадровой политики, которое может способствовать повышению качества образовательных программ. Однако многие вузы сталкиваются с рядом проблем при приеме на работу преподавателей-практиков, в то же время и сами преподаватели испытывают трудности адаптации в вузе.

Ключевые слова: вузы, наставничество, руководитель.

Currently, the involvement in universities of teachers who have no teaching experience, but have practical knowledge and skills in a certain area of professional activity (daleye — practical teachers), as well as young teachers is one of the priority areas of personnel policy, which contributes to improving the quality of educational programs. However, many universities face a number of problems when hiring teachers — practitioners, at the same time, teachers themselves experience difficulties adapting to the university.

Keywords: universities, mentoring, head.

Наставничество как метод адаптации молодых специалистов давно применяется на промышленных и производственных предприятиях, а в последнее время широко стал использоваться в средних и средне-профессиональных учебных заведениях на основании приказа Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с

применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Однако в вузах данный метод применяется редко. Это связано с тем, что не все преподаватели-практики в вузах являются штатными преподавателями. И в большинстве случаев именно преподаватели-практики работают в вузах по гражданско-правовым договорам.

Основным критерием отбора преподавателей-практиков на работу в вуз является практический стаж работы в определенной профессиональной области, а это означает упрощенный механизм трудоустройства в образовательные органи-

В целях регламентации взаимодействия преподавателей-наставников и преподавателей-практиков необходимо разработать положение о наставничестве, в котором определить цели, задачи, права и ответственность каждой из сторон.

зации. Преподаватели-практики в большинстве случаев не владеют навыками разработки учебных программ и методами обучения, не имеют ученых званий и степеней.

Преподаватель высшей школы должен не только хорошо владеть предметной областью передаваемых знаний, но и знать методы организации учебного процесса, правила ведения документирования образовательной деятельности (составление и оформление плановых, учетных, отчетных и иных документов).

Развитие наставничества в вузах как метода адаптации молодых специалистов должно способствовать созданию организационно-методических условий для успешной адаптации молодых преподавателей и преподавателей-практиков. Для этого необходимо разрабатывать программы наставничества, которые помогут:

- адаптироваться преподавателю-практику в коллективе;
- сформировать творческую индивидуальность преподавателя;
- создать условия для развития профессиональных навыков преподавателей, в том числе применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения.

С целью организации поддержки и методической помощи преподавателям-практикам необходимы наставники из числа штатных преподавателей, имеющих опыт преподавательской деятельности и прошедших обучение в аспирантуре, то есть высококвалифицированных преподавателей.

Направления деятельности преподавателей-наставников должны касаться следующих вопросов:

- планирования и организации учебной и методической работы;
- документирования учебной деятельности;

- контроля за организацией деятельности преподавателей-практиков.

Содержание деятельности наставников должно включать:

- диагностику возникающих проблем у преподавателей-практиков;
- выбор форм оказания содействия на основе анализа их потребностей;
- планирование и анализ деятельности преподавателя-практика;
- разработку рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности;
- ознакомление преподавателей-практиков с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности студентов;
- организацию мониторинга эффективности деятельности преподавателей-практиков;
- демонстрацию опыта успешной преподавательской деятельности.

Разработка программ наставничества преподавателей-практиков в вузах должна способствовать формированию преподавательских кадров, соответствующих требованиям современной системы высшего образования, успешной адаптации начинающего преподавателя в учреждении, активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания, повышению профессиональной компетентности преподавателя-практика в вопросах педагогики и психологии, обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания, использованию в работе начинающих преподавателей-практиков инновационных педагогических технологий.

Также программы наставничества в вузах должны включать не вводный инструктаж, предусмотренный ст. 68 и 214 Трудового кодекса Российской

Федерации (это обязанность работодателя), а инструктаж с методами онбординга, который поможет новому преподавателю быстрее адаптироваться в преподавательской среде.

Для результативности данной работы в вузах должна быть предусмотрена система поощрения преподавателей-наставников за качественное, результативное взаимодействие со сторонними специалистами.

В целях регламентации взаимодействия преподавателей-наставников и преподавателей-практиков необходимо разработать положение о наставничестве, в котором определить цели, задачи, права и ответственность каждой из сторон.

Положение о наставничестве — это локальный нормативный акт вуза. Оформление положения о наставничестве (далее — Положе-

ние) как документа, входящего в систему организационно-правовых документов, необходимо оформить на основании требований ГОСТ Р 7.0.97-2016 «Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов» (утв. приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст) (ред. от 14.05.2018). Можно использовать бланк конкретного вида документа или оформить положение о наставничестве с применением титульного листа (приложение А указанного выше ГОСТа).

Положение обязательно должно быть утверждено непосредственно руководителем организации.

УТВЕРЖДАЮ

Должность руководителя организации

_____ И. О. Фамилия

дата

Положение может быть утверждено приказом руководителя организации, если необходимо указать какие-либо дополнительные

мероприятия, связанные с изданием данного документа. В этом случае гриф утверждения будет выглядеть следующим образом:

УТВЕРЖДЕНО

приказом (наименование организации)

от _____ № _____

Примерный текст положения может включать следующие разделы:

Наименование раздела	Содержание
1. Общие положения	1. Определение наставничества. Например: вузовское наставничество — разновидность индивидуальной работы с молодыми преподавателями и преподавателями-практиками, не имеющими трудового стажа преподавательской деятельности в высших образовательных учреждениях или имеющими трудовой стаж не более двух лет. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу преподавателя-наставника высшего учебного заведения, имеющего стаж работы в должности доцента не менее трех лет, по развитию у молодого специалиста или преподавателя-практика необходимых навыков и умений ведения преподавательской деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации, методики преподавания или воспитательной работы.

Наименование раздела	Содержание
	2. Организационные основы наставничества (на основании какого документа организовано), кому преподаватель-наставник в своей деятельности подчиняется. 3. Перечень нормативных и методических документов, которыми преподаватель-наставник в своей деятельности руководствуется
2. Цели и задачи наставничества	Определить цели и задачи наставничества
3. Обязанности наставника	Например, знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста или преподавателя-практика по занимаемой должности; проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом или преподавателем-практиком учебных занятий, внеучебных мероприятий; оказывать молодому специалисту или преподавателю-практику индивидуальную помощь в овладении навыками преподавательской деятельности, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки и т. п.
5. Права преподавателя-наставника	Указываются права наставника в процессе выполнения им своих задач. Например, наставник может одновременно осуществлять наставничество не более двумя преподавателями-практиками, участвовать в обсуждении вопросов, связанных с преподавательской и общественной деятельностью молодого специалиста или преподавателя-практика, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия
6. Показатели оценки эффективности наставника	Например, показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым преподавателем или преподавателем-практиком целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля; за успешную работу наставник отмечается по действующей системе поощрения выплатами из стимулирующей части фонда заработной платы

Положение обязательно должно быть согласовано (завизировано) с заинтересованными лицами (юридический отдел, учебно-методический отдел, заведующий кафедрой, директор института), подписано руководителем службы кадров. С положением должны быть ознакомлены как преподаватели-наставники, так и преподаватели-практики под личную подпись.

Регламентация процесса наставничества позволит зафиксировать основные обязанности сторон, про-

яснить зоны ответственности, а также определить мотивационные механизмы. Кроме того, наличие локального акта даст возможность вывести наставничество в систему, которая будет поддерживаться на уровне руководства вуза и реализовываться на местах. Результативность наставничества позволит повышать качество преподавательской деятельности у молодых педагогов, а также даст возможность вовлекать молодые кадры в развитие образовательного пространства.

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

Index of Articles

SEROVA Alena,

cand. jurid. sciences, Associate Professor,
Department of Labor Law, Member of the Scientific
Advisory Board Digital Law Laboratories Ural State
Legal University named after V. F. Yakovlev
E-mail: a.v.serova@usla.ru

**SMART CONTRACT AND EMPLOYMENT
CONTRACT: ARE THEY COMPATIBLE?**

Smart contract is one of the most developing digital technologies in the field of civil turnover. The question of the legal nature of smart contracts in civil law is debatable. At the same time, it is already necessary to determine the legal possibility of introducing smart contracts in relation to an employment contract. The article analyzes the positive aspects of a smart contract, the potential of which could be revealed in the field of labor. A number of legal obstacles to the conclusion of an employment contract in the form of a smart contract are identified. It is concluded that relations between digital labor platforms and platform workers could be formed in this form today. Keywords: smart contract, blockchain, employment contract, employment information, electronic document management in the field of labor relations, platform employees.

IVANCHINA Julia,

D. Sc., Associate Professor, Professor, Department
of Labor Law Ural State Law University named
after V. F. Yakovlev, Yekaterinburg
E-mail: julia.ivanchina@gmail.com

**REDUCTION IN THE NUMBER AND NUMBER
OF EMPLOYEES: REFERENCE POINT**

The article deals with the issue of preparation for the procedure for the downsizing of employees. The rules for determining the period of time required for the implementation of a redundancy procedure, taking into account the number of employees to be dismissed for a particular calendar period, are disclosed. Attention is paid to the procedure for calculating time limits when warning employees of impending dismissal. Describes the employer's procedural actions and the time limits for their implementation in relation to warning interested bodies of the forthcoming dismissal of employees. Keywords: reduction in the number and staff of employees, federal industry agreement, primary trade union organization, employment service, mass dismissal of employees.

PARAMONOVA Svetlana,

senior lecturer at the Department of Labor Law
federal state budget educational institutions

of higher education "Ural State Law University
named after V. F. Yakovlev"
E-mail: paramonovasv@mail.ru

**THE NOTION OF «MEDICAL REPORT»,
ITS IMPORTANCE AND APPLICATION
IN THE FIELD OF LABOR**

The state of health of an employee, which entails the onset of legally significant consequences for labor relations, must be certified by a medical conclusion. At the same time, the concept of «medical conclusion» is not defined at the legislative level and, as a result of assessing the state of health, may be contained in different documents. This circumstance entails difficulties in law enforcement, and the blurred outline of the content detracts from the significance of the notion for the world of work. The request for certainty can be satisfied by summarizing law enforcement practice and formulating clarifications at the level of the Supreme Court of the Russian Federation, as well as alteration the provisions of labor legislation.

Keywords: Medical conclusion, professional suitability, ability to work, professional work ability, medical contraindications to work, employee health protection.

ISTOMINA Elena,

Dr. Jurid. sciences, associate professor,
Professor, Department of Labor Law
Ural State Law University named after
V. F. Yakovlev, Yekaterinburg
E-mail: eistomina2011@gmail.com

FEDOROVA Marina,

Dr. Jurid. sciences, professor, Professor,
Department of Labor Law Ural State Law
University named after V. F. Yakovlev,
Yekaterinburg
E-mail: fmulawkc@mail.ru

**LEGISLATION ON EARLY ASSIGNMENT
OF OLD-AGE PENSIONS: SOME ISSUES
OF REGULATORY PRACTICE**

Many workers carry out labor activities in working conditions that deviate from normal (in harmful, dangerous, difficult conditions, etc.). In this regard, they may have the right to an early old-age insurance pension. However, the legislation on compulsory pension insurance is very voluminous and difficult to apply. In a number of cases, in order to exercise their right to pension provision, employees go to court. This article has been prepared taking into account materials from judicial practice and shows the problems of applying the rules of law on early old-age pensions, which the parties to the employment

contract should pay attention to in order to properly form and implement the employee's pension rights.

Keywords: early old age insurance pension, special length of service, individual personal account, pension assignment.

SALIKOVA Natalia,

Dr. Jurid. Sciences, Professor, Department of Labor Law Ural State Law University named after V. F. Yakovlev, Honorary Worker of Higher Professional

formation of the Russian Federation
620137, Russian Federation, Yekaterinburg,
st. Komsomolskaya, d. 21

E-mail: salikova1963@mail.ru

BATUKHTINA Elena,

Candidate of Law, Associate Professor, Department of Civil Process Ural State Law University

E-mail: kafedra.gp@gmail.com

REMUNERATION OF LABOUR FOR THE WORK ON THE DAYS OFF: LAW ENFORCEMENT ISSUES

The problematic aspects of providing compensation for the employees who work on the days off, especially of the assessment of compensation, are being under research in the article. The authors give consideration to the certain issues of the remuneration of labour for the work on the days off in case of providing an another non-working day, payment structure, multiplicity factor. As a result of the research the authors conclude that current problems in the law enforcement process are caused by the controversial position of the Constitutional court of the Russian Federation concerning the described issue.

Keywords: payment for labour, remuneration of labour for the work on the days off, incentive payments.

GUSEV Alexey,

Associate Professor, Candidate of Law, Associate Professor of the Department of International Law of the Diplomatic Academy of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation

E-mail: judgegusev@mail.ru

BATUSOVA Ekaterina,

Candidate of Law, Associate Professor, Department of Public Law, Faculty of Law, National Research University "Higher School of Economics"

E-mail: ebatusovs@hse.ru, batusovs@gmail.ru

MECHANISM FOR THE PROTECTION OF SOCIAL SECURITY RIGHTS IN RUSSIA AND SOME EAEU COUNTRIES

The welfare State should ensure the functioning of the mechanism for the protection of social security rights. The adoption of a codified act in the field of social security is one of the important issues of systematization and establishment of benefits, guarantees in this area, the development

of a common approach to the protection of social security rights. An analysis of the legislative experience of the EAEU countries regarding the codification of this legislation, as well as mechanisms for the protection of such rights, can serve as a basis for the development of the Russian Code. The study of the legislative provisions regulating the activities of the social protection inspector in the Republic of Kazakhstan can serve as a basis for optimizing legislation in this area in the Russian Federation and the implementation of regulations on the powers of the social protection inspector.

Keywords: EAEU legislation, codification of social security legislation, social security rights, social protection inspector, compliance officer.

BORISOVA Tatyana,

Head of Personnel Selection and Training Department RusChemAlliance LLC Saint Petersburg

E-mail: borisova-008@yandex.ru

KAMAROVA Tatyana,

Ph.D., Associate Professor

Ural State University of Economics, Department of Labor Economics and Personnel Management, Yekaterinburg, Russia

E-mail: kta@usue.ru

CURRENT PROBLEMS OF MENTORING PRODUCTION PERSONNEL

The work is devoted to the issues of mentoring production personnel. The article presents the results of a study, the purpose of which is to identify the main problems in the practice of implementing a mentoring program for production personnel, as well as proposals for solving them. The survey was conducted in the spring of 2023 and included 84 respondents with experience implementing a manufacturing mentoring program. The results of the study can be used to improve the mentoring system.

Keywords: mentoring, personnel adaptation, personnel development, personnel training, mentoring, productivity, production personnel.

ZAKIROVA Maria,

cand. econ. sciences, associate professor, associate professor of the department of financial law and customs activities, Vladimir State University named after Alexander Grigorievich and Nikolai Grigorievich Stoletov

MILOICHIKOVA Anastasia,

student of the Institute of Economics and Tourism, Vladimir State University named after Alexander Grigorievich and Nikolai Grigorievich Stoletov

THE FIGHT AGAINST CORPORATE FRAUD AS ONE OF THE ACTIVITIES AIMED AT ENSURING THE PERSONNEL SECURITY OF ENTERPRISES

This article raises the problem of ensuring personnel security from the point of view of corporate fraud. In their work, the authors cite various types of corporate fraud, cites statistics, and discovers sources of internal and external threats. In addition, the article examines methodological studies of the past years, on the basis of which the authors propose their own methodology for combating corporate fraud.

Keywords: Internal and external threats, risks, personnel security, corporate fraud, intentional fraud, fraud.

DUKHOVSKY Sergey,

Doctor of Psychology, Professor, Department of Legal Psychology, St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia

E-mail: dukhovskys@mail.ru

ZLOKAZOV Kirill,

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the Research Department of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia

E-mail: zkirvit@yandex.ru

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AND INTRA-GROUP RELATIONS IN SERVICE COLLECTIVE

The article, involving empirical material, addresses the problem of socio-psychological climate, the central point of which is the analysis and assessment of intra-group relations. The study was attended by cadets of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia. The following methods were used as research methods: the author's questionnaire "Subjective assessment of intra-group relations" and "Methodology for assessing the level of psychological climate in the team". It was established that the functional characteristics of intra-group relations are both positive and negative, interrelated with the level of favorability of the socio-psychological climate in service teams. Characteristics of intra-group relationships such as understanding, trust, positive emotions, a sense of belonging to the group, as well as positive professional self-association, are correlated with a favorable socio-psychological climate. Whereas tension, alienation,

conflict, rivalry, negative sensual tone in relations correlate with an unfavorable climate in the service team.

Keywords: service team, functional characteristics, intra-group relations, socio-psychological climate, cadets.

KRYLOVA Elena,

Dr. Econ. Sciences, Professor, Professor, Department of Economic and Financial Disciplines, Moscow Humanities University

E-mail: Ekrylova@mosgu.ru

SIMAKINA Marina,

cand. econ. Sciences, Associate Professor, Associate Professor, Department of Economic and Financial Disciplines, Moscow University of the Humanities

E-mail: msimakina@mosgu.ru

MARKETING PROFESSION: NEW COMPETENCIES IN CHANGING MARKET REALITIES

The article examines the professional competencies of marketers and the requirements of the business community.

Keywords: marketer, competence, professional standard, educational standard, labor market, professional activity, digital economy.

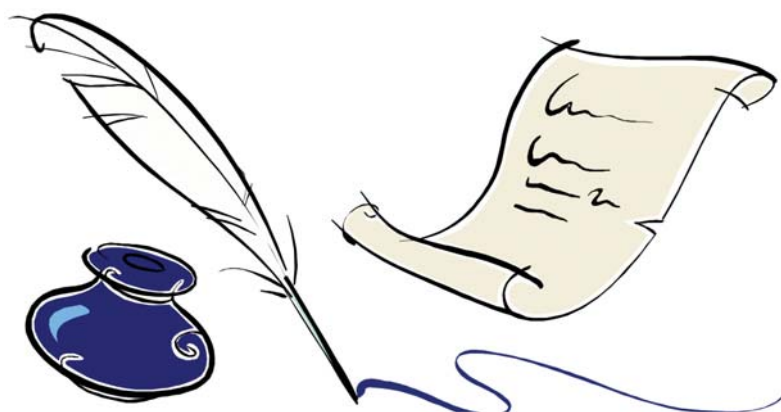
POPOVA Alla,

Associate Professor, Department of Public Administration and Personnel Policy, Moscow State University of Moscow Government Yu. M. Luzhkova

HIGHER SCHOOL MENTORING ORGANIZATION

Currently, the involvement in universities of teachers who have no teaching experience, but have practical knowledge and skills in a certain area of professional activity, as well as young teachers is one of the priority areas of personnel policy, which contributes to improving the quality of educational programs. However, many universities face a number of problems when hiring teachers — practitioners, at the same time, teachers themselves experience difficulties adapting to the university.

Keywords: universities, mentoring, head.



ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ

WWW.PANOR.PDF Издательский Дом
 ПАНОРАМА
WWW.PANOR.RU НАУКА И ПРАКТИКА



**ЗНАК
КАЧЕСТВА
В ПЕРИОДИКЕ**

Свыше 20 лет мы издаем для вас журналы. Более 85 деловых, научных и познавательных журналов 10 издательств крупнейшего в России Издательского Дома «ПАНОРАМА» читают во всем мире более 1 миллиона человек.

Вместе с вами мы делаем наши журналы лучше и предлагаем удобные вам варианты оформления подписки на журналы Издательского Дома «ПАНОРАМА».

ПОДПИСКА НА ЖУРНАЛЫ ИД «ПАНОРАМА», В ТОМ ЧИСЛЕ НА ЖУРНАЛ «КАДРОВИК», С ЛЮБОГО МЕСЯЦА

✓1 ПОДПИСКА НА НАШЕМ САЙТЕ

Подпишитесь в пару кликов на нашем сайте **panor.ru**
Мы принимаем практически любой способ оплаты: с р/счета, через Robokassa, через квитанцию Сбербанка, пластиковой картой и т.д.

✓2 ПОДПИСКА ЧЕРЕЗ АГЕНТСТВО «УРАЛ-ПРЕСС»



— По «Каталогу периодических изданий. Газеты и журналы» агентства «Урал-Пресс» (индекс 80757). Просто позвоните в «Урал-Пресс». Доставлять издания будет курьер агентства вашего города.
Подробнее — на сайте ural-press.ru

✓3 ПОДПИСКА НА ПОЧТЕ



— По **официальному каталогу Почты России «Подписные издания» (индекс П7268)** во всех почтовых отделениях России. Доставку осуществляет «Почта России».
— На сайте Почты России **podpiska.pochta.ru**

✓4 ПОДПИСКА ЧЕРЕЗ НАШУ РЕДАКЦИЮ

Для оформления подписки позвоните по тел. **8 (495) 274-2222 (многоканальный)** или отправьте заявку в произвольной форме на адрес: **podpiska@panor.ru**

В заявке укажите название журнала, на который вы хотите оформить подписку, наименование вашей компании и банковские реквизиты, Ф.И.О. получателя, телефон и e-mail для связи.

Вас интересует международная подписка, прямая доставка в офис по Москве или оплата кредитной картой? Просто позвоните по указанному выше телефону или отправьте e-mail по адресу **podpiska@panor.ru**.

ВЫПИСЫВАЙТЕ, ЧИТАЙТЕ, ПРИМЕНЯЙТЕ!

В стоимость РЕДАКЦИОННОЙ ПОДПИСКИ уже включены затраты по обработке, упаковке и отправке выписанных журналов, что делает подписку через редакцию ОСОБЕННО ВЫГОДНОЙ!

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ:
Тел.: 8 (495) 274-2222 (многоканальный)
e-mail: podpiska@panor.ru; panor.ru