

Возможности и способности работника

Важнейший элемент в структуре управления трудом — это оценка деловых качеств работников. Как отмечают эксперты, сегодня очевидно, что проблемы развития управления коллективом работников организации связаны с неразработанностью оценки деловых качеств работников, которая позволяет, во-первых, обеспечить нормальное функционирование деятельности всей организации и ее отдельных подразделений, а во-вторых, более эффективно использовать потенциал работников.

В современной экономике и сфере управления в России роль человеческих факторов в обеспечении конкурентоспособности организации возрастает, и в связи с этим всё более актуальной становится проблема оценки работников. Для принятия управленческих решений работы с кадрами, при выработке стратегии динамического роста организации (работодателя) без нее не обойтись.

В нашей постоянной рубрике мы рассмотрим тему деловых качеств работника в разных ракурсах, затрагивая вопросы:

1) злоупотребления работодателями трудовых прав в связи с отсутствием в законодательстве дефиниции «деловые качества работника»;

2) методики оценки уровня лояльности сотрудников;

3) отличительных личностно-деловых качеств как элемента компетенций работников-инноваторов.

Кстати сказать

Специалисты Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) провели исследование с целью выяснить, что, по мнению россиян, им необходимо для более успешного продвижения по работе. 32 % опрошенных уверены, что в первую очередь им поможет профессионализм и упорная работа, 18 % респондентов делают ставку на нужные связи, столько же называют определяющими личные качества работника — амбиции, активность, обаяние. Еще по 6 % назвали такие факторы, как выслуга лет и результаты аттестации. Анализ действующего трудового законодательства подтверждает, что почти всё вышеперечисленное, за исключением, пожалуй, связей и знакомств, входит в содержание правовой категории «деловые качества работников».

С уважением, главный редактор
Надежда Николаевна Зиновская

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

Журнал распространяется через официальный
каталог Почты России «Подписные издания»
(индекс — П7268), каталог ОАО «Агентство
«Роспечать»», Объединенный каталог
«Пресса России», «Каталог периодических
изданий. Газеты и журналы» агентства
«Урал-пресс» (индекс — 80757)
и «Каталог российской прессы» (индекс — 99656),
а также путем прямой редакционной подписки.

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 15.07.2019 г.

Отпечатано в типографии
ООО «Типография «Принт Формула»,
117437, Москва, ул. Профсоюзная, дом 104

Установочный тираж 5000 экз.

Цена свободная

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

Ельцова Л. Ю., канд. экон. наук, заместитель Министра
труда и социальной защиты Российской Федерации

Орловский Ю. П., д-р юрид. наук, профессор,
научный руководитель Высшей школы юриспруденции,
Национальный исследовательский университет «Высшая
школа экономики», член Научно-консультативного совета
при Верховном Суде РФ

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

Лютюв Н. Л., д-р юрид. наук, доцент, заведующий
кафедрой трудового права и права социального
обеспечения, Московский государственный юридический
университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА),
профессор кафедры трудового права НИУ ВШЭ

Кузнецов Д. Л., директор Высшей школы юриспруденции,
НИУ ВШЭ

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

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

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

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

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

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

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

Эсаулова И. А., д-р экон. наук, профессор
кафедры «Менеджмент и маркетинг»,
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 НА ЧОУ ВПОС ГА
(Современная гуманитарная академия)

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

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

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

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

КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

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**

СОДЕРЖАНИЕ

1 СЛОВО К ЧИТАТЕЛЯМ

Зиновская Н. Н.

Возможности и способности работника

1



ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

8 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Шишкина К. В.

Правовое регулирование изменения, дополнения и продления срока действия коллективного договора

8

В статье рассматриваются проблемы правового регулирования внесения изменений и дополнений в коллективный договор, а также продление его действия. В частности, рассматривается соотношение категорий «изменение» и «дополнение» коллективного договора. Кроме того, анализируются нормы законодательства в части продления действия коллективного договора. Особое внимание уделено статусу представительного органа как органу социального партнерства, участвующего во внесении изменений и продлении действия коллективного договора. Рассматриваются пробелы в правовом регулировании процедуры изменения, дополнения и продления срока действия коллективного договора, предлагаются варианты их решения.

16 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Иванчина Ю. В.

Правила внутреннего трудового распорядка как основа эффективного управления

16

В статье освещены вопросы, связанные с возможностью эффективного использования работодателем правил внутреннего трудового распорядка, на примере применения различных видов оценки работников (избрания по конкурсу, испытания при приеме на работу).

25 ТЕМА НОМЕРА: ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА

Сапфирова А. А.

Деловые качества работников: понятие и судебная защита трудовых прав работников

25

В статье рассматривается одна из проблем реализации свободы заключения трудового договора: необоснованный отказ в приеме на работу. В результате исследования сделан вывод об отсутствии в законодательстве дефиниции «деловые качества работника», способствующей на практике такой широкой трактовке оценочного понятия, которая приводит к злоупотреблениям работодателями трудовыми правами, что доказать в суде представляет определенную сложность.

32 ОХРАНА ТРУДА

Власенко М. С.

Безопасность несовершеннолетних в трудовых правоотношениях. Часть 1

32

Безопасность — состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз. Наряду с обществом и государством к основным объектам безопасности относится личность — ее права и свободы. В статье проанализировано законодательство РФ, международные акты, закрепляющие особые меры и гарантии, обеспечивающие несовершеннолетним право на безопасность и здоровье в процессе осуществления ими трудовой деятельности. Сформулированы предложения по совершенствованию законодательства, регулирующего труд несовершеннолетних граждан.

41 ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ

Алексеева Л. В.

Труд работников лесозаготовок: особенности правового регулирования 41

В статье изложены некоторые вопросы, связанные с особенностями правового регулирования труда работников лесозаготовок. Показано, что эти особенности обусловлены спецификой лесозаготовительной деятельности, наличием вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и др. Обращено внимание на необходимость обновления нормативно-правовой базы по труду лесозаготовителей, поскольку до сих пор правовое регулирование их труда осуществляется актами, принятыми еще в советский период развития нашего государства.

48 ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Жильцов М. А., Жильцова Ю. В.

Проблемы защиты работниками трудовых прав при обращении в КТС и в суд 48

Комиссии по трудовым спорам являются досудебным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Комиссии по трудовым спорам возникли в СССР во второй половине XX в. Трудовой кодекс РФ сохранил этот орган по рассмотрению трудовых споров. В современный период роль комиссий по трудовым спорам снижается. Вместе с тем в статье анализируется положение и деятельность комиссий по трудовым спорам в горно-металлургической отрасли, где традиционно сильны позиции профсоюзов. Авторы статьи также анализируют проблемы, с которыми работники сталкиваются при обращении в КТС и в суд, пытаясь применить процедуру медиации при рассмотрении спора.

57 СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Гусев А. Ю.

К вопросу о способах защиты права на социальное обеспечение 57

Судебные органы всех уровней играют ключевую роль в защите права граждан на социальное обеспечение, вместе с тем развитие досудебных процедур разрешения споров в области социального обеспечения и внесудебных способов защиты указанного права будет способствовать более эффективной охране такого права. В статье отмечается, что судебная практика является важнейшим инструментом, который выполняет свою положительную роль в преодолении и устранении пробелов законодательства в области социального обеспечения. Значительная роль в этом принадлежит Конституционному суду Российской Федерации, решения которого адресуются неопределенному кругу лиц, носят общеобязательный характер, их юридическая сила практически равна силе Конституции Российской Федерации, отмечается активность КС РФ в 2019 г. в вопросах защиты права военнослужащих, членов их семей в области социального обеспечения.



КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

66 КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Гарафутдинова Н. Я., Левкин Г. Г.

Формирование системы управления человеческими ресурсами в кластерных образованиях 66

В статье рассмотрены основные подходы к формированию кадрового состава предприятий, входящих в состав нефтехимического кластера Омской области, с позиции технологии формирования кадрового резерва специалистов и принципов повышения квалификации и переподготовки кадров для соответствия требованиям вводимых профессиональных стандартов, выхода на более качественную модель развития и выполнения критериев реализации национальных проектов на территории региона.

75 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Давыдовский Ф. Н.

Национальная система профессиональных стандартов и способы стандартизации трудовых функций работников

75

Переход отечественных предприятий и организаций к регулированию трудовых отношений с сотрудниками на основе действующих профессиональных стандартов по-прежнему остается очень сложной и многообразной задачей. Трудности, возникающие в процессе такого перехода, вызваны не столько новизной возникающих при этом проблем, сколько недостаточной проработанностью целого ряда вопросов методического характера. С учетом данного обстоятельства авторами рассматривается поэтапное внедрение профстандартов в реальную практику, основанное на функциональном анализе должностей и построении нормативной модели деятельности структурных подразделений.

85 РЫНОК ТРУДА

Низова Л. М., Андреева Е. А.

Взаимодействие работодателей и органов службы занятости населения в субъектах Российской Федерации

85

Исследуется ситуация на рынке труда с позиций обращаемости граждан в органы службы занятости населения, доли их трудоустройства, структуры потребностей работодателей в рабочей силе. Определены области взаимодействия работодателей и органов службы занятости населения. Выявлены приоритеты и проблемы в исследуемой сфере, предложены меры по совершенствованию взаимодействия работодателей и органов службы занятости населения.

93 ТЕМА НОМЕРА: ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА

Махмудова И. Н., Криворучко Ю. А.

От благонадежности к лояльности персонала для обеспечения кадровой безопасности организации

93

Статья посвящена моральному аспекту обеспечения кадровой безопасности компании, элементом которого является уровень лояльности ее сотрудников. Разграничены понятия «лояльность» и «благонадежность персонала», представлен механизм и методика оценки уровня лояльности сотрудников. Раскрыты аспекты работы с информационным ресурсом по бесплатным каналам Wi-Fi в рабочих целях. Предложены рекомендации по формированию системы кадровой безопасности посредством учета дифференцированных способностей сотрудников и введения системы контроллинга персонала.

101 СИСТЕМА КОМПЕТЕНЦИЙ

Егорова Л. И., Трофимовская А. В., Фатин М. В.

Зарубежные модели развития ключевых профессиональных компетенций специалистов по закупкам

101

В статье представлена характеристика основных моделей развития ключевых компетенций специалистов по закупкам в рамках контрактной системы России. Сущность компетентного подхода к повышению профессионализма государственного и муниципального заказчика заключается в развитии трудового и личностного потенциала специалистов посредством перманентного повышения квалификации различными формами и методами обучения. Актуальность и практическая значимость рассматриваемых авторами вопросов обусловлена необходимостью устранения существующих проблем и недостатков в обеспечении товарами и услугами организаций общественного сектора.

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

108 ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА

Аграфонова А. А., Наследникова М. А.

Роль личности в принятии управленческих решений

108

В статье рассмотрены особенности принятия управленческих решений в профессиональной деятельности людей с учетом особенностей личности и поведения человека в кризисных ситуациях. Сложность современных задач управления требует более детального изучения процесса принятия решения, в котором основную роль играет личность и способности руководителя, его умения и навыки, способность руководить коллективом для достижения поставленных стратегических и текущих целей.



КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

116 КАДРОВИК ОФОРМЛЯЕТ

Жижерина Ю. Ю.

Особенности кадрового делопроизводства на микропредприятиях

116

Не для всех компаний к порядку ведения кадрового делопроизводства закон устанавливает одинаковые требования. Например, отличается способ регулирования и оформления трудовых отношений для субъектов малого предпринимательства. Рассмотрим подробно, от каких кадровых документов можно отказаться, а какие нужны обязательно.

132 ТЕМА НОМЕРА: ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА

Калабина Е. Г., Берестовой А. С.

Оценка труда работника-инноватора корпорации на основе компетентностного подхода

132

Статья посвящена исследованию применения геймификации как инструмента профессионального развития компетенций работников-инноваторов на основе внедрения игровых техник в неигровую среду корпораций. Авторами установлены ключевые компетенции, характерные для работников-инноваторов, а также определены отличительные личностно-деловые качества как элемент компетенций работников-инноваторов. Обосновано применение геймификации как инструмента профессионального развития и оценки компетенций работников-инноваторов, и разработана методика оценки на основе ключевых компетенций работников-инноваторов с учетом группового и индивидуального уровней, включая командную игровую технику по решению кейсов, решение изобретательских задач, деловые и ролевые игры исследовательской направленности.

144 ВОПРОС–ОТВЕТ

Вы спрашивали... Отвечаем

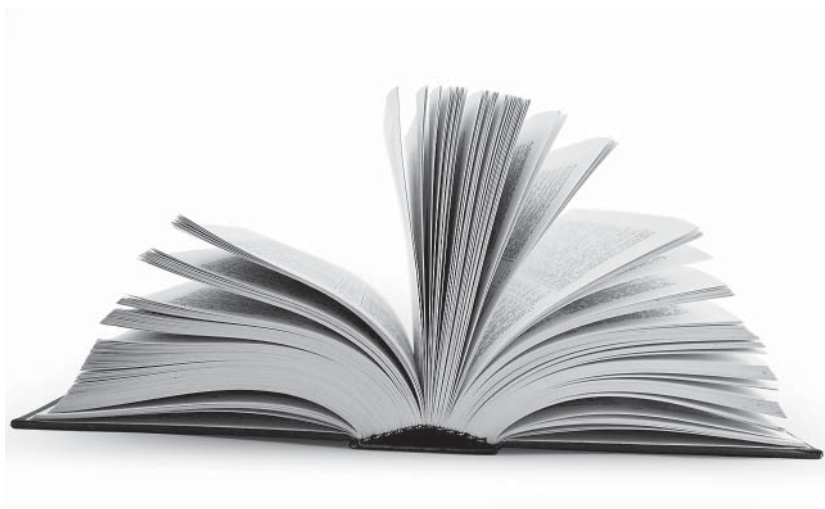
144

Возможно ли привлечение работника к дополнительной работе без увеличения в штатном расписании штатных единиц по должности? На этот и другие вопросы отвечают специалисты службы Правового консалтинга ГАРАНТ.

ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ

158

ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА



УДК 349.222.1 (045)

Правовое регулирование изменения, дополнения и продления срока действия коллективного договора

Legal regulation of change, addition and extension of term actions of the collective agreement

**Шишкина
Кристина
Владимировна,**
канд. юрид. наук,
доцент кафедры
трудового
права и основ
правоведения,
Удмуртский
государственный
университет,
426000, г. Ижевск,
ул. Университетская,
д. 1
E-mail:
kvshishkina@mail.ru

В статье рассматриваются проблемы правового регулирования внесения изменений и дополнений в коллективный договор, а также продление его действия. В частности, рассматривается соотношение категорий «изменение» и «дополнение» коллективного договора. Кроме того, анализируются нормы законодательства в части продления действия коллективного договора. Особое внимание уделено статусу представительного органа как органу социального партнерства, участвующего во внесении изменений и продлении действия коллективного договора. Рассматриваются пробелы в правовом регулировании процедуры изменения, дополнения и продления срока действия коллективного договора, предлагаются варианты их решения.

Ключевые слова: коллективный договор, изменение коллективного договора, продление действия коллективного договора, социальное партнерство.

The article deals with the problem of law regulation of changing, supplementing collective agreement as well as its prolongation. In particular changing and supplementing of collective agreement co-relation is observed. Besides, statuses of law in the part of collective agreement prolongation are analyzed. Special attention is given to representative body status as the body of social partner organization that takes part in changing and prolongation of collective agreement. The lacks of law regulation in the sphere of changing, supplementing and prolongation of collective agreement are observed, the ways of solving the problems are offered.

Keywords: collective agreement, change of collective agreement, extension of collective agreement, social partnership.

Коллективный договор, заключенный представителями работников и работодателя, в настоящее время не просто является актом социального партнерства. В ст. 40 ТК РФ коллективный договор определен в качестве правового акта, который регулирует социально-трудо-вые отношения

в организации или у индивидуального предпринимателя. Если первоначально в коллективном договоре устанавливались лишь дополнительные гарантии трудовых прав работников, то в настоящее время он выступает источником правового регулирования трудовых отношений. Как справедливо

отметили В.С. Васьков и Р.С. Гарипов, «основная задача коллективного договора в организации — регламентация социально-трудовых отношений между работодателем и работниками, нахождение оптимального сочетания экономических интересов работодателей и социальных интересов работников» [2]. Однако это не просто соглашение двух сторон — представителей работников и работодателя. Посредством коллективного договора осуществляется правовое регулирование трудовых отношений в организации в целом. Как справедливо указывает А.Л. Анисимов, «коллективный договор является правовым актом, и его юридическое значение состоит в том, что он представляет собой важный источник права, устанавливаемый не законом или подзаконным нормативным правовым актом, а заинтересованными сторонами трудовых отношений путем достижения договоренностей в решении различных профессиональных, социальных и производственных вопросов. Это обстоятельство придает коллективному договору определенную гибкость, позволяет учитывать различные обстоятельства в отношениях между работниками и работодателями и вносить в коллективный договор соответствующие коррективы» [1]. По этой причине внесение в коллективный договор изменений и дополнений должно производиться в четком соответствии с законодательством с целью недопущения нарушений прав сторон социального партнерства.

Следует отметить, что, наделяя коллективный договор чертами правового акта, законодателем в Трудовом кодексе РФ определены вопросы, которые могут быть вклю-

чены в его содержание, закреплена процедура принятия, внесения изменений и порядок продления его действия. Однако если процедура заключения коллективного договора подробно описана в ст. 36, 37 ТК РФ, то изменение, дополнение коллективного договора, а также продление его действия нередко вызывают проблемы в правовом регулировании.

Согласно ст. 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. Изменение коллективного договора связано с изменением установленных ранее условий. Дополнение коллективного договора предполагает включение дополнительных условий, которые ранее не были закреплены. Несмотря на некоторое различие правовых категорий, полагаем, что, исходя из содержания статьи, порядок дополнения коллективного договора не отличается от порядка внесения в него изменений.

Изменение коллективного договора

В законодательстве установлено два варианта изменения коллективного договора и внесения в него дополнений:

1. Стороны в коллективном договоре самостоятельно определяют порядок внесения в него изменений и дополнений, зачастую отличный от того, который предусмотрен в трудовом законодательстве.

Данный вариант изменений и дополнений закреплён исходя из сущности социально-партнерского акта. Поскольку коллективный договор — соглашение, заключаемое

Изменение коллективного договора связано с изменением установленных ранее условий.

**Формирование
единого
представительного
органа
осуществляется
на основе принципа
пропорционального
представительства
в зависимости от
численности членов
профсоюза.**

социальными партнерами в результате коллективных переговоров, законодателем предоставлено право сторонам самостоятельно определять порядок его изменения и дополнения. В этом случае коллективный договор выступает источником регулирования порядка внесения изменений.

Безусловно, подобная регламентация может значительным образом упростить сторонам внесение изменений и дополнений, поскольку позволит минимизировать сроки проведения коллективных переговоров, а также позволит оперативно реагировать на потребности сторон в изменении правовой регламентации трудовых правоотношений. В частности, стороны вправе договориться о сокращении сроков коллективных переговоров, заранее определить стороны, участвующие в проведении коллективных переговоров, и т. д. Вместе с тем в этом случае существует опасность злоупотребления сторонами своими правами, поскольку внесение изменений и дополнений в коллективный договор может происходить фактически без проведения коллективных переговоров.

Особенно это касается тех случаев, когда представители работников находятся в зависимости от работодателя. По этой причине при установлении иного, чем в Трудовом кодексе, порядка изменения коллективного договора должны быть соблюдены как принципы социального партнерства, так и права участников правоотношения в целях недопущения злоупотребления правом.

2. Стороны изменяют и дополняют коллективный договор в том порядке, который предусмотрен в трудовом законодательстве для его заключения.

Данный случай проведения коллективных переговоров с целью внесения изменений в коллективный договор идентичен порядку его заключения — ст. 36, 37 ТК РФ и предусматривает комплекс процедур, включающий в себя направление предложения о проведении коллективных переговоров, проведение собственно коллективных переговоров и оформление результатов в коллективном договоре. Вместе с тем возникает сложность в определении субъекта — участника коллективных переговоров.

Три способа

Исходя из содержания ст. 37 ТК РФ представительный орган работников формируется тремя основными способами:

1. Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее — единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению

или изменению коллективного договора от имени всех работников.

2. Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания представительного органа.

3. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

При наличии в организации первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников, а также в случае определения той первичной профсоюзной организации, которая будет представлять интересы работников, проблем в формировании единого пред-

ставительного органа работников не возникает, поскольку соответствующее требование отсутствует в законодательстве (что не исключает возможности иных первичных органов участвовать в ведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора). В этом случае коллективные переговоры с целью изменения или дополнения коллективного договора ведутся с уполномоченным представителем (представителями) первичной профсоюзной организации. Остальные случаи представительства порождают проблемы в правовом регулировании.

Прежде всего возникает вопрос о представителе работников, который будет участвовать в проведении коллективных переговоров. При вступлении в коллективные переговоры представителя первичной профсоюзной организации дальнейшие изменения и дополнения будут согласовываться с ним. Однако при определении иного представителя работников остается неясным порядок проведения коллективных переговоров: необходимо ли каждый раз при внесении изменений создавать единый представительный орган работников или выбирать иного представителя, каков срок их полномочий и каким объемом прав и обязанностей он обладают?

Необходимо закрепить правовой статус, порядок формирования и функционирования, срок действия и случаи роспуска этих органов. Более того, следует определить, обладает ли единый представительный орган работников либо иной представитель тем же объемом прав, что и профессиональный союз, либо их полномочия различны. Всё это в конечном итоге определяет порядок участия в коллективных переговорах.

При вступлении в коллективные переговоры представителя первичной профсоюзной организации дальнейшие изменения и дополнения будут согласовываться с ним.

Прежде всего необходимо унифицировать подход к объему полномочий представительных органов, поскольку в настоящее время имеются исключения.

Следует констатировать, что имеются существенные дефекты в правовых нормах, не позволяющие однозначно ответить на поставленные ранее вопросы. В Трудовом кодексе РФ в качестве представителей работников указано несколько видов органов: представительный орган работников, выборный орган первичной профсоюзной организации, единый представительный орган работников и иной представительный орган. Возникает закономерный вопрос: являются ли указанные органы идентичными по сути? Каков их правовой статус?

В науке трудового права указанные органы относятся прежде всего к органам социального партнерства. Исходя из классификации, предложенной М.А. Драчук, представительный орган работников следует отнести к коллективным субъектам трудового права, более того, субъектам трудового права второго уровня, иначе называемых зависимыми [3, с. 14–15]. Второй уровень субъектов связан со смежными трудовыми отношениями, к которым относятся правоотношения с участием профессиональных союзов и иных представителей работников. К.В. Нуштайкина по внешнему критерию, т. е. по тому, как представительство выражено вовне и закреплено в нормах права, выделяет традиционную форму — профсоюз и не профсоюзные (альтернативные) формы представительства — общее собрание работников, совет молодежи, совет ветеранов и др.

Кроме того, определены «универсальные» представители, которые уполномочены выступать от имени всех работников в решении всех вопросов на локальном уровне в рамках социального партнерства: общее собрание (конферен-

ция) работников, профсоюз, совет трудового коллектива [4, с. 14–15]. Н.П. Шайхутдинова причину использования двойной терминологии: профсоюз и представительный орган работников видит в ошибке юридической техники. В качестве выхода предлагает использовать один термин — «представительный орган работников», который в определенных случаях будет являться одновременно и выборным органом первичной профсоюзной организации [5, с. 151–152].

Анализ трудового законодательства свидетельствует о непоследовательности законодателя в данном вопросе. Категория «представительный орган работников» чаще всего используется в качестве категории, объединяющей всех представителей работников: выборный орган первичной профсоюзной организацию, единый представительный орган работников, иной представительный орган (ст. 8, 52, 53, 101 ТК РФ и др.). Вместе с тем в ряде случаев в качестве представителя указан выборный орган первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (например, ст. 221, 229 ТК РФ и др.). Именно такая градация позволяет разграничить представителей работников: первичную профсоюзную организацию и иной представительный орган работников.

Определение понятия первичной профсоюзной организации закреплено в ч. 1 ст. 3 федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», согласно которому это добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм

собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя — индивидуального предпринимателя, действующего на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза. Соответственно, порядок формирования и функционирования указного органа определены в ТК РФ и указанном федеральном законе. Следует отметить, что данный орган является, как правило, постоянно действующим и обладает наибольшим объемом полномочий в сфере социального партнерства.

Иной представительный орган работников

Что касается иных представительных органов, то правовое регулирование единого представительного органа организации закреплено в ст. 37 ТК РФ, из содержания которой можно сделать вывод о том, что это орган, формируемый первичными профсоюзными организациями, которые не объединяют в совокупности более половины работников организации в целях проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора. Иного упоминания не содержится в кодексе.

Что касается категории «иной представительный орган работников», то согласно ст. 31 ТК РФ в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного ра-

ботодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). То есть иной представительный орган работников — представительный орган, формируемый непосредственно работниками организации на общем собрании или конференции с целью представительства интересов работников. Помимо порядка формирования единого представительного органа и иного представительного органа работников, каких-либо отличий в правовом регулировании не содержится. Оба органа законодатель относит к категории «иной представитель работников», который участвует как в заключении коллективного договора, так и в иных формах управления организацией.

Предложения

Как указывалось ранее, отсутствие четкого правового регулирования вносит лишь неопределенность и вызывает существенные сложности. Важно на законодательном уровне закрепить определения понятий представителей работников и установить основы правового регулирования. Прежде всего необходимо унифицировать подход к объему полномочий представительных органов, поскольку в настоящее время имеются исключения. В частности, ст. 372 ТК РФ и связанные с ней нормы, которая прямо указывает на участие органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных

В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Сторонам должно быть предоставлено право самостоятельно определять срок полномочий единого представительного органа.

нормативных актов. Иные представители работников в указанной форме участия работников в управлении организацией могут выступить лишь при закреплении дополнительной гарантии в коллективном договоре. Однако определение иного представительного органа работниками или их представителями направлено в том числе на участие работников в управлении организацией. По этой причине они вправе участвовать в принятии локальных нормативных актов организации на равной основе с профсоюзными органами. Следовательно, соответствующие изменения следует внести в Трудовой кодекс РФ.

Вышеизложенное свидетельствует о том, что единый представительный орган работников и иной представительный орган работников формируются не только для участия в заключении коллективного договора, но с целью выполнения иных функций. Следовательно, срок их полномочий не ограничен сроком ведения переговоров, проводимых в целях заключения коллективного договора, а как следствие, вправе после заключения коллективного договора участвовать в его изменении и дополнении. Это, безусловно, упрощает участие работников в коллективных переговорах, а также позволяет оставлять коллективный договор гибким инструментом регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Аналогичным образом, на наш взгляд, возможно правовое регулирование и для случаев продления действия коллективного договора. В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного

коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. В связи с отсутствием правового регулирования, стороны вправе начать коллективные переговоры с целью продления действия в порядке ст. 29–31 ТК РФ. Однако зачастую продление действия коллективного договора происходит без образования нового представительного органа в том же порядке, что и внесение в него изменений.

Вместе с тем на практике возникает ситуация, при которой избранный работниками или их представителями орган «узурпирует» власть. Один и тот же субъект заключает, изменяет и продлевает действие коллективного договора без проведения коллективных переговоров. Работников зачастую вообще не информируют о проведении коллективных переговоров, и они, как следствие, не могут участвовать в их проведении и повлиять на результат. Равным образом не урегулирован процесс создания представительного органа работников при образовании в организации новой первичной профсоюзной организации. По этой причине следует ограничить действие выбранного работниками иного представительного органа, а также единого представительного органа определенным сроком полномочий. Сторонам должно быть предоставлено право самостоятельно определять срок его полномочий. Возможно установление в законодательстве предельного срока — три года.

Не менее важно, чтобы в законодательстве были предусмотрены случаи досрочного роспуска представительного органа, в частности:

— образование в организации новой первичной профсоюзной организации;

— выбытие более половины состава представительного органа;

— выдвижение требований работниками о выборе иного представительного органа;

— иные случаи, определенные в законодательстве.

Кроме того, не должно быть создано ситуации, при которой коллективные переговоры не проводятся, а изменение, дополнение или продление его действия фактически проводится кулуарно, иначе утрачивается сама суть социального партнерства. В обязательном порядке работники должны быть проинформированы о проведении коллективных переговоров, а результаты доступны для ознакомления.

Подобная регламентация необходима, поскольку на практике встречаются случаи злоупотребления властью иным представительным органом либо его председателем. В ряде случаев заканчивается предъявлением искового заявления о признании таких действий незаконными, а также желанием признать коллективный договор недействительным полностью или в части¹. Кроме того, возможно раз-
решение разногласий в порядке

¹ См., например, рассмотрение подобного дела Всеволожским городским судом № 2-801/2018 от 23.01.2018 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://vsevgorsudlo.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srvcnum=1&name_op=r&delo_id=1540005&case_type=0&new=0&G1_PARTS__NAMESS=%E2%F1%E5%E2%EE%EB%EE%E6%F1%EA%E0%FF+%EA%EC%E1&g1_case__CASE_NUMBERSS=&delo_table=g1_case&G1_CASE__JUDICIAL_UIDSS=&g1_case__ENTRY_DATE1D=&g1_case__ENTRY_DATE2D=&G1_CASE__JUDGE=&g1_case__RESULT_DATE1D=&g1_case__RESULT_DATE2D=&G1_CASE__RESULT=&G1_CASE__BUILDING_ID=&G1_EVENT__EVENT_NAME=&G1_EVENT__EVENT_DATEDD=&G1_PARTS__PARTS_TYPE=&G1_DOCUMENT__PUBL_DATE1D=&G1_DOCUMENT__PUBL_DATE2D=&G1_CASE__VALIDITY_DATE1D=&G1_CASE__VALIDITY_DATE2D=&Submit=%CD%E0%E9%F2%E8.

коллективного трудового спора. Однако оба варианта достаточно сложны, затратны по времени и силам, более того, не всегда они являются эффективными. Поскольку коллективный договор — правовой акт, регулирующий трудовые отношения напрямую, невозможность отмены незаконно принятого акта нарушает права работников организации. По этой причине необходимо внести изменения в трудовое законодательство, урегулировав пробелы и устранив имеющиеся дефекты в правовом регулировании.

Библиографический список

1. Анисимов А.Л. Коллективный договор как средство укрепления трудовых отношений и социального партнерства // Трудовое право. — 2007. — № 5 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/kollektivnyy-dogovor-kak-sredstvo-ukrepleniya-trudovyh-otnosheniy-i-socialnogo-partnerstva>.
2. Васьков В.С., Гарипов Р.С. Эффективность коллективно-договорного регулирования трудовых прав и социальных гарантий работников // Трудовое право. — 2009. — № 9.
3. Драчук М.А. Субъекты трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Омск, 2002. — 27 с.
4. Нуштайкина К.В. Непрофсоюзное (альтернативное) представительство интересов работников в социальном партнерстве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Екатеринбург, 2016. — 25 с.
5. Шайхутдинова Н.П. О некоторых проблемах соответствия термина трудового права смыслу обозначаемого им понятия // Вестник Удмуртского университета. Сер. Экономика и право. — 2009. — Вып. 2. — С. 151–155.

В обязательном порядке работники должны быть проинформированы о проведении коллективных переговоров, а результаты доступны для ознакомления.