

Кадровые стратегии

Если в 2022 г. российские компании уделяли особое внимание найму персонала, то в 2023-м на первое место выходит удержание сотрудников. Это оказалось приоритетной задачей для 71 % HR-специалистов. Особенно — в крупном бизнесе (77 %), а в меньшей степени — в малых компаниях (62 %).

На втором месте по популярности находится задача по повышению эффективности работы команд. В этом направлении будут работать две трети опрошенных (66 %). В сегменте малого бизнеса именно эта задача вышла на первый план, обогнав удержание сотрудников.

Поиск и подбор персонала опустили с первого на третье место в топе самых важных HR-задач на 2023 г. Особое внимание рекрутменту планируют уделить 57 % опрошенных. Среди представителей малого бизнеса эта доля значительно меньше (43 %), а в крупном бизнесе — больше (63 %).

Каждая вторая компания (50 %) в 2023 г. сосредоточится на обучении персонала. Среди

похожих задач также значатся формирование кадрового резерва (42 %) и переобучение сотрудников (18 %). Размер бизнеса здесь играет решающее значение. Небольшим компаниям все три задачи по развитию персонала гораздо менее интересны, чем крупным: 38, 24 и 5 % поддержки у малого бизнеса против 54, 52 и 28 % — у корпораций.

Из результатов исследования следует, что 73 % работодателей в России не проводили сокращения персонала. Чаще остальных об этом заявляют малые (85 %) и средние компании (80), а реже — крупные (66 %).

15 % респондентов признались, что уволили часть штата. Еще 12 % решили не отвечать на вопрос. При этом 11 % допускают сокращения в 2023-м. Судя по ответам, увольнения продолжатся преимущественно в сегменте крупного бизнеса.

По материалам:

<https://potok.io/blog/hr-research/hr-strategy-2022-2023/>



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 20.03.2023 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

Люттов 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
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 «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 НАЧОУ ВПО СГА
(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
связи

КАДРОВЕЕ 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**

1 СЛОВО К ЧИТАТЕЛЯМ

Кадровые стратегии

1

**ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА****8 МЕСТО ДЛЯ ДИСКУССИЙ***Буянова А. В., Бенавидес Мальдонадо Р. К.***Актуальные вопросы комплаенс-практики при переходе на электронную кадровую отчетность**

8

В статье рассмотрены проблемы, связанные с переходом на электронную кадровую отчетность, и возможность их решения с помощью введения комплаенс-практики в компании.

14 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР*Шишкина К. В.***Дисциплинарный проступок как основание привлечения работника к дисциплинарной ответственности**

14

В статье рассматриваются проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности работника, в особенности ее основания — дисциплинарного проступка. Дисциплинарный проступок как основание привлечения работника к дисциплинарной ответственности является одним из видов правонарушений, соответственно, ему присущи общие черты всех их видов. Вместе с тем имеется ряд особенностей. Так, например, противоправность в деянии работника наряду с законодательством устанавливается локальными нормативными актами. Вместе с тем само по себе неисполнение требования работодателя не всегда является правонарушением. Необходимо оценить указание на соответствие нормам законодательства. Также следует обратить внимание и на субъективную сторону проступка. Помимо вины, особую важность имеет мотив неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей. В этой связи особую важность приобретает уважительность причин такого неисполнения. В заключение обращается внимание на отсутствие в трудовом законодательстве категории «малозначительность» и необходимость ее закрепления в ТК РФ.

*Павловская О. Ю.***Дискриминация в отношениях по трудоустройству: проблемные аспекты**

21

Активное использование цифровых технологий в отношениях по трудоустройству диктует необходимость в дальнейшем совершенствования и расширения толкования правовых норм, содержащих запрет на дискриминацию при приеме на работу, с целью устранения риска косвенной дискриминации со стороны работодателя — неправомерности отказа в приеме на работу на основе индивидуальных характеристик цифрового профиля кандидата без учета деловых качеств.

Карташова Г. Н.

Заключение и расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 14 лет 27

В статье рассмотрены актуальные вопросы правового регулирования заключения и расторжения трудового договора с работниками, не достигшими возраста 14 лет. Автор обращает внимание на положения, которые не находят регулирования в законодательстве, но вызывают вопросы на практике. Также поднимается проблема соотношения трудового и гражданско-правового договоров при регулировании труда несовершеннолетних.

32 ТЕМА НОМЕРА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Авилова Е. Н.

Вчера и завтра системы управления персоналом государственных предприятий 32

Основное содержание статьи связано с проведением сопоставительного анализа основных подходов, используемых для управления персоналом на различных исторических этапах развития государственных предприятий. Определен перечень первоочередных системных преобразований в процедурах управления персоналом государственных предприятий, внесение которых требует изменившаяся международная обстановка. Особое внимание уделено системному развитию обратных связей как действенному механизму повышения устойчивости производственных отношений, а также рациональному подходу к построению системы кадровой безопасности предприятия и повышению объективности при подготовке организационно-кадровых решений.

41 ОПЛАТА ТРУДА

Русских Т. В.

К вопросу об оплате труда работников, работающих вахтовым методом 41

Заработная плата, получаемая работником по трудовому договору, как правило, является для него единственным источником средств к существованию. В рамках настоящей статьи рассмотрены некоторые проблемы оплаты труда работников, работающих вахтовым методом. В статье сделан вывод о том, что злоупотребление работодателями свободой, предоставленной им Трудовым кодексом Российской Федерации, приводит к значительному ухудшению положения вахтовых работников по сравнению с обычными работниками. Вместе с тем нормы дифференциации не должны толковаться произвольно в нарушение Конституции РФ и основополагающих норм трудового права, носить дискриминационный характер. Сделан вывод о том, что свобода работодателя как стороны трудового договора, даже в рамках института оплаты труда, должна быть ограничена в определенных пределах. Предложены пути совершенствования действующего трудового законодательства.



КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

49 ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

Долженко С. Б., Долженко Р. А.

Концепция бизнес-партнерства в управлении персоналом

49

Цель исследования — изучить и описать концепцию бизнес-партнерства в управлении персоналом в отечественных организациях в условиях развития профессиональной сферы и базовых трендов на рынке труда. В последние годы сфера управления персоналом претерпела

значительные изменения из-за пандемии коронавируса, цифровизации базовых бизнес-процессов, перестройки работы предприятий в условиях жестких санкций и ограничений. Традиционные подходы к работе с людьми становятся нерелевантными потребностям бизнеса, работников и членов их семей. В этой связи на рынке труда формируются новые формы управления персоналом, одной из которых является подход бизнес-партнерства подразделения в работе с персоналом и бизнес-подразделений, который развивается и приобретает принципиально иные ценности взаимодействия работников и работодателя. Ключевым методом работы стал анализ документов и бизнес-кейсов отечественных и зарубежных предприятий, которые внедряли или внедряют практики бизнес-партнерства в свою деятельность.

57 ТЕМА НОМЕРА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Канарейко Д. А.

Эффективность групповой работы в управлении

57

Групповая работа в управлении — универсальный инструмент, который можно и нужно использовать на разных этапах управления проектами. Это требует от менеджера системной подготовки в проектировании групповой работы для длительного взаимодействия и знаний быстрого командообразования для решения небольших задач. В статье представлены результаты исследования, которые развеют мифы о групповой работе, рассмотрены принципы групповой динамики, а также составлена формула идеальной команды. Важно понимать, как сформировать эффективную команду и управлять групповой динамикой, какие приемы командного взаимодействия использовать на разных этапах управления, как сохранить баланс индивидуальной и групповой работы. В этой связи в данном исследовании рассмотрены данные об эффективности проектной работы и ее преимуществах, как грамотно организовать групповую работу, как работать над вовлеченностью каждого участника команды, как оценить эффективность групповой работы.

63 ОПЛАТА ТРУДА

Щербакова С. А.

Вознаграждение топ-менеджмента: реальность и перспективы

63

Статья посвящена особенностям формирования эффективной системы вознаграждения топ-менеджмента. Доказывается, что при явном дефиците квалифицированных управленцев в российских компаниях очень важно адекватно оценивать и мотивировать высший менеджмент организации, от которого во многом зависит долгосрочный успех ее деятельности. Предлагаются рекомендации по разработке эффективного плана вознаграждения топ-менеджеров.

Савина С. В.

Уровень жизни населения в области доходов и заработной платы

и производительность труда: наличие регионального неравенства, пути снижения

72

Наличие межрегионального неравенства в области заработной платы и доходов населения очень негативно влияет на уровень жизни в отстающих регионах. Заниженный размер заработной платы и доходов в менее благополучных регионах сопровождается снижением мотивационной составляющей работников в процессе трудовой деятельности, оттоком наиболее квалифицированных рабочих кадров, что крайне отрицательно сказывается на развитии регионов. Рост производительности труда, сопровождающийся повышением инвестиционной активности, инновационное развитие действующих и создание новых производств могут стать ключевым направлением в преодолении отсталости регионов с наиболее низкими социально-экономическими показателями. Ключевым фактором ликвидации регионального неравенства в этой области является практическая реализация тенденции взаимовлияния уровня жизни и производительности труда.

82 РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Ширинкина Е. В.

Форматы UGC пользовательского обучающего контента в корпоративном образовании

82

Традиционно разработка образовательной программы в системе корпоративного образования представляет собой односторонний процесс — доставку знаний от методолога

и предметного эксперта к обучающему персоналу компании. А что если рассматривать обучающихся не как получателей знаний, а как их создателей? Если мы хотим дать слушателю возможность повлиять на контент программы или выступить в роли эксперта, есть смысл подумать о внедрении UGC. В данной статье представлены результаты исследования по определению цели, преимущества и недостатков UGC при обучении персонала компании. Автором представлено, как методологически и технологически подойти к созданию благоприятной для UGC среды. Практическая значимость исследования заключается в том, что позволит компаниям выработать эффективную стратегию интеграции UGC в обучающие процессы; определить, какие форматы UGC сегодня доступны и наиболее популярны; как контролировать качество и организовать процесс разработки и модерации пользовательского контента как эффективного инструмента обучения персонала компании.



КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

89 КАДРОВИК ОФОРМЛЯЕТ

Лебедев М. С.

Современные возможности работы с электронными кадровыми документами на предприятиях железнодорожного транспорта

89

Описаны современные возможности электронного кадрового документооборота на предприятиях железнодорожного транспорта. Автором представлен перечень кадровых документов ОАО «РЖД», в отношении которых осуществляется электронный документооборот, перечислены корпоративные электронные системы и операционные программы, используемые в компании для обеспечения электронного документооборота. Делается вывод о целесообразности и необходимости использования электронных кадровых документов в процессе управления персоналом предприятия железнодорожного транспорта.

95 ТЕМА НОМЕРА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Низова Л. М., Тронова Д. К.

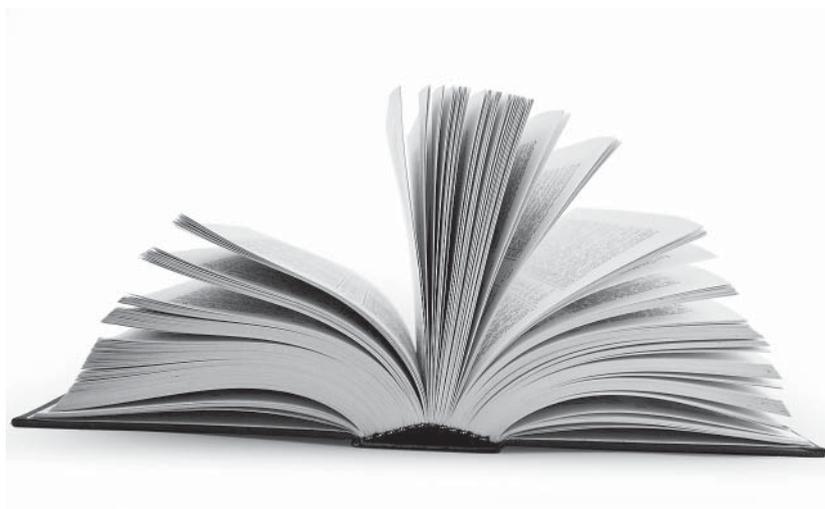
Управление персоналом: теория и практика на примере учреждений социального обслуживания

95

Раскрываются генезис и эволюция управления персоналом, определяется институциональная среда, выявляются приоритеты и проблемы работы с персоналом в системе социального обслуживания населения на региональном уровне и предлагаются меры по повышению эффективности работы с персоналом. Ведущими из них являются: моделирование условий труда и человеческого поведения, наставничества, аттестации, ротации, делегирования полномочий; нематериальное стимулирование работников и др.

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

ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА



УДК 349.232

К вопросу об оплате труда работников, работающих вахтовым методом

To the question of remuneration for shift workers annotation

Русских Татьяна Владимировна, канд. юрид. наук, доцент кафедры экологического, природоресурсного и трудового права, Удмуртский государственный университет Удмуртская Республика, г. Ижевск, ул. Университетская, д. 1
E-mail: Tatiana-russk@yandex.ru

Заработная плата, получаемая работником по трудовому договору, как правило, является для него единственным источником средств к существованию. В рамках настоящей статьи рассмотрены некоторые проблемы оплаты труда работников, работающих вахтовым методом. В статье сделан вывод о том, что злоупотребление работодателями свободой, предоставленной им Трудовым кодексом Российской Федерации, приводит к значительному ухудшению положения вахтовых работников по сравнению с обычными работниками. Вместе с тем нормы дифференциации не должны толковаться произвольно в нарушение Конституции РФ и основополагающих норм трудового права, носить дискриминационный характер. Сделан вывод о том, что свобода работодателя как стороны трудового договора, даже в рамках института оплаты труда, должна быть ограничена в определенных пределах. Предложены пути совершенствования действующего трудового законодательства.

Ключевые слова: вахтовый метод работы, работник, работодатель, дифференциация правового регулирования труда, свобода труда, заработная плата.

The salary received by an employee under an employment contract is, as a rule, his only source of livelihood. Within the framework of this article, some problems of remuneration of workers working in shifts are considered. The article concludes that the abuse by employers of the freedom granted to them by the Labor Code of the Russian Federation leads to a significant deterioration in the position of shift workers compared to ordinary workers. At the same time, differentiation norms should not be interpreted arbitrarily in violation of the Constitution of the Russian Federation and fundamental norms of labor law, and should be discriminatory. It is concluded that the freedom of the employer as a party to an employment contract, even within the framework of the institution of remuneration, should be limited within certain limits. The ways of improving the current labor legislation are proposed.

Keywords: shift worker, employer, employee, differentiation of legal regulation of labor, freedom of labor, wages.

Дифференциация правового регулирования труда, традиционно рассматриваемая в науке через призму особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, объективно необходима трудовому праву в определенных целях. В первую очередь это один

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда.

из способов, с помощью которых становится возможным обеспечить работникам равные возможности, условия осуществления ими права на свободу труда. Она должна способствовать эффективному правовому регулированию трудовых отношений, исключая дискриминацию. Вместе с тем в силу несовершенства действующего законодательства, отсутствия четкости правового регулирования, наличия пробелов в праве нормы-дифференциации зачастую используются сторонами трудового договора с целью отстаивания исключительно своего интереса вопреки интересу второй стороны, что влечет причинение ей вреда. Иными словами, имеет место заведомо недобросовестное осуществление трудовых прав с намерением причинить вред другому лицу (злоупотребление правом).

Раздел XII ТК РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» содержит двадцать одну главу, нормы в которых посвящены отдельным категориям работников, глава 55 посвящена особенностям регулирования труда других категорий работников. При этом дифференциация охватывает заключение, изменение, расторжение трудового договора, рабочее время, время отдыха, оплату труда, гарантии и компенсации, а также иные вопросы в зависимости от категории лиц, к которым она относится. Соответственно, в силу огромного количества направлений, по которым труд тех или иных работников регулируется особым образом, наличие пробелов в праве объяснимо, но они должны устраняться при взаимодействии законодательной, исполнительной и судебной власти. Особую роль в

этом вопросе, на наш взгляд, играют судебные органы, которые в ходе осуществления судопроизводства зачастую и сталкиваются с необходимостью принятия решений по вопросам, не урегулированным правом, либо урегулированным таким образом, что имеет место явное злоупотребление со стороны работника или работодателя. Чтобы не быть голословными, приведем в качестве примера несколько вопросов, касающихся оплаты труда работников, работающих вахтовым методом.

Надбавка за вахтовый метод работы

Вахтовый метод — особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности (ст. 297 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 302 ТК РФ «Лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен су-



точных надбавка за вахтовый метод работы».

Исходя из норм ст. ст. 129, 164 и 302 ТК РФ, надбавка за вахтовый метод работы является не частью оплаты труда работников, а дополнительной выплатой, выплачиваемой работникам взамен суточных для возмещения дополнительных расходов в связи с особым характером работы, обусловленным необходимостью проезда от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, а также пребыванием в местах производства работ в период вахты. Такая позиция впервые была отражена в решении Верховного Суда РФ от 20.03.2003 № ГКПИ2003-195 и нашла дальней-

шее закрепление в многочисленной судебной практике (постановление ФАС Поволжского округа от 03.04.2007 по делу № А65-7934/06; определения Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.07.2020 по делу № 88-7467/2020; Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2020 по делу № 88-10364/2020 и др.).

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» исчерпывающим образом устанавливает выплаты, которые

Чтобы заинтересовать работников в трудоустройстве, работодатели устанавливают надбавку за вахтовый метод работы в размере, значительно превышающем размер оклада.

учитываются для расчета среднего заработка. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и др.) (п. 3 Положения).

Таким образом, надбавка за вахтовый метод работы не входит в расчет среднего заработка при выплате отпускных, оплате времени простоя, вынужденного прогула и иных случаях, когда необходим его расчет. Более того, надбавки за вахтовый метод работы, производимые согласно положениям ТК РФ лицам, выполняющим работу вахтовым методом, не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц и страховыми взносами.

Так, в соответствии с п. 1 ст. 217 Налогового кодекса РФ не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц все виды предусмотренных законодательством РФ, законодательными актами субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат, в частности, связанных с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей. Согласно п. 2 ч. 1 ст. 422 Налогового кодекса РФ, не подлежат обложению страховыми взносами все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат.

Заработная плата в размере минимальной величины

Учитывая вышеизложенное, на практике достаточно часто встре-

чаются случаи, когда работникам, работающим вахтовым методом, в частности, в труднодоступных или потенциально опасных для жизни местностях, устанавливается заработная плата в размере минимальной величины. Даже с учетом районного коэффициента и доплаты за работу во вредных или опасных условиях труда итоговый размер заработной платы для таких работников не является соответствующим выполняемой ими по факту трудовой функции. При этом, чтобы заинтересовать работников в трудоустройстве, работодатели устанавливают надбавку за вахтовый метод работы в размере, значительно превышающем размер оклада. Как итог, «на руки» работникам обещают такую сумму, которая устраивает их для заключения трудового договора. Тем самым работодатели получают двойную выгоду: уменьшают свои обязательства по трудовому договору перед работником, страховые и налоговые обязательства — перед государством. Подобная ситуация была предметом рассмотрения Верховного Суда РФ, вместе с тем довод жалобы о том, что обществом создан фиктивный документооборот в обоснование применения вахтового метода работы с выплатой «надбавки за вахтовый метод» исключительно с целью уменьшения обязательств по страховым взносам, был предметом рассмотрения судов и отклонен исходя из непредставления фондом доказательств вышеуказанных обстоятельств (определение ВС РФ от 28.01.2020 № 306-КГ18-18060 по делу № А65-28204/2017).

Заклучив трудовой договор по указанной выше «схеме», работники, приехав в место выполнения трудовой функции, сталкиваются с массовым нарушением трудовых

прав. Самые распространенные из них — отказ предоставить обусловленную трудовым договором работу, необеспечение надлежащими условиями труда, недопуск к рабочему месту либо вообще незаконное увольнение. Достаточно часто работников отправляют в простой, который в зависимости от причин оплачивается в размере либо не менее двух третей средней заработной платы работника, либо не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Оклад таких работников составляет минимальный размер оплаты труда, как итог — ответственность работодателя определяется исходя из средней заработной платы работника без учета надбавки за вахтовый метод работы и составляет минимальную величину. Такая же ситуация складывается с оплатой отпуска, времени вынужденного прогула, при расчете которых не учитывается надбавка за вахтовый метод работы. Полагаем недопустимым злоупотребление работодателями предоставленной им свободой в определении условий трудового договора и необходимостью включения в законодательство механизма, обязывающего работодателей устанавливать оклад работников исходя из сложности работ, требуемой квалификации, опасности, удаленности условий труда и прочих подобных факторов. Подмена заработной платы компенсационными выплатами является незаконной, поскольку преследует противоправные цели.

Также на практике распространены случаи, когда на период простоя или недопуска к рабочему месту надбавка за вахтовый метод работы работнику не выплачивается даже как самостоятельная компенсационная выплата, так как работник

фактически трудовую функцию не выполняет.

Обязанность работодателя

Полагаем, что работники, работающие вахтовым методом, более чем обычные работники зависимы от воли работодателя, поскольку место выполнения ими трудового процесса находится вне места их постоянного проживания, обычно это труднодоступные и отдаленные места, при нахождении в которых у работника нет возможности воспользоваться правом на свободу труда, найти другую работу и заключить трудовой договор даже для работы по совместительству. Соответственно, все время нахождения работника на вахте является по своей правовой природе рабочим временем. Считаем, что в силу самой формулировки ст. 302 ТК РФ надбавка за вахтовый метод работы должна выплачиваться за все время нахождения работника на вахте безотносительно к тому, исполняет он трудовую функцию или нет. В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Таким образом, именно работодатель должен обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, работой по обусловленной трудовой функции и нести бремя ответственности за ее непредоставление компенсацией средней заработной платы, соответствующей должности работника, сложности выполняемой им работы, а также выплачивая надбавку за вахтовый метод работы.

При этом на законодательном уровне до настоящего времени не решен вопрос, обязан ли работодатель выплачивать надбавку за вахтовый метод работы в периоды отсутствия работника на рабочем

Работники, работающие вахтовым методом, более чем обычные работники зависимы от воли работодателя.

месте без уважительных причин. Полагаем, что дословная трактовка ст. 302 ТК РФ позволяет сделать вывод, что даже в случае отсутствия работника на рабочем месте не по вине работодателя надбавка подлежит выплате.

«Надбавка» и «компенсация» неравнозначны

На практике также встречаются случаи, когда в трудовом договоре надбавка за вахтовый метод работы обозначается работодателем как компенсация за вахтовый метод работы. Вместе с тем суды толкуют закон расширительно и компенсацию за вахту так же рассматривают, как надбавку, даже при отсутствии со стороны работодателя каких-либо подтверждающих доказательств, в частности положения об оплате труда (см., например апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 24 февраля 2022 г. по делу № 33-3157/2022).

На наш взгляд, положение ч. 1 ст. 302 ТК РФ сконструировано таким образом, что не предполагает расширительного толкования и обозначения надбавки за вахтовый метод работы каким-либо иным образом, то есть подмену понятий. Термины «надбавка» и «компенсация» неравнозначны, имеют различную правовую природу и не могут быть истолкованы как идентичные исключительно по усмотрению суда.

Надбавка, о которой идет речь в ч. 1 ст. 302 ТК РФ, выплачивается работникам, работающим вахтовым методом, взамен суточных и является гарантийной выплатой. Компенсация не всегда носит гарантийный характер и в силу ст. 129 ТК РФ может являться составной частью заработной платы.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ «заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)». Таким образом, компенсационные выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера являются составной частью заработной платы, т. е. вознаграждения за труд.

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» действительно исчерпывающим образом устанавливает выплаты, которые учитываются для расчета среднего заработка. Тем не менее к таким выплатам, согласно пп. «л» п. 2 постановления относятся: выплаты, связанные с условиями труда, в том числе обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата

Компенсация не всегда носит гарантийный характер и в силу ст. 129 ТК РФ может являться составной частью заработной платы.

работы в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы. Таким образом, ни Трудовой кодекс РФ, ни постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 не содержат исчерпывающего перечня выплат, которые могут носить характер компенсаций. Соответственно, если работодатель обозначил в трудовом договоре компенсацию за вахтовый метод работы как выплату, на которую работник имеет право, эта выплата по усмотрению суда не может расцениваться как надбавка.

Совершенствование трудового законодательства, регулирующего труд работников, работающих вахтовым методом, не может быть успешным без теоретического осмысления сложности труда лиц, работающих вне места жительства, их зависимости от воли работодателя, а также без анализа правоприменительной практики и выявленных в ходе него проблем. Несмотря на вызванное территориальными и климатическими особенностями России значительное распространение в ней вахтового метода работ, Трудовой кодекс РФ посвящает вопросу регулирования труда данной категории работников всего шесть статей, оставляя решение многих вопросов на усмотрение работодателя. Полагаем, что свобода, предоставляемая работодателю как стороне трудового договора, даже через призму конституционно закрепленной свободы экономической деятельности, не должна трансформироваться в злоупотребление правом и использоваться им с целью уклонения от исполнения обязательств как перед работником, так и перед государством. Надлежащее правовое регулирование вопросов оплаты труда любых работников, в

том числе работающих вахтовым методом, является одним из первостепенных задач современного права, поскольку именно достойная заработная плата — обязательное условие устойчивого экономического роста Российской Федерации, повышения благосостояния граждан, взаимного доверия государства и общества.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) // СПС «Консультант Плюс».
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 29.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.02.2023) // СПС «Консультант Плюс».
3. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СПС «Консультант Плюс».
4. Решение Верховного Суда РФ от 20.03.2003 № ГКПИ2003-195 // СПС «Консультант Плюс».
5. Определение ВС РФ от 28.01.2020 № 306-КГ18-18060 по делу № А65-28204/2017 // СПС «Консультант Плюс».
6. Постановление ФАС Поволжского округа от 03.04.2007 по делу № А65-7934/06 // СПС «Консультант Плюс».
7. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.07.2020 по делу № 88-7467/2020 // СПС «Консультант Плюс».
8. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2020 по делу № 88-10364/2020 // СПС «Консультант Плюс».
9. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 24.02.2022 по делу № 33-3157/2022 // СПС «Консультант Плюс».