

## Оценка компетенций сотрудников

**Аналитики Сбера провели исследование и выяснили, как российские компании проводят оценку компетенций сотрудников и какую пользу это приносит бизнесу. В опросе приняли участие более 1000 работодателей из всех регионов России.**

Оценку компетенций текущих сотрудников проводят большинство (59 %) опрошенных работодателей России. Интересно отметить, что такая практика наиболее востребована в небольших компаниях с численностью сотрудников до 50 человек — 65 %, а также в крупных компаниях с более 500 сотрудников — 62 %. Это может быть связано с тем, что в малом бизнесе влияние на показатели оказывает эффективность каждого сотрудника, в то время как в крупных компаниях наибольшее влияние на результативность оказывает слаженная работа отдельных подразделений, но не конкретных членов коллектива.

### Проводится ли в вашей компании оценка компетенций текущих сотрудников?

Да	59 %
Нет	41 %

47 % опрошенных представителей бизнеса отметили, что не проводят оценку сотрудников, так как у их компаний нет в этом потребности. Еще 12 % респондентов отметили отсутствие

бюджета на проверку персонала, а 41 % участников исследования не смогли указать точных причин отказа от подобных активностей.

### Почему в вашей компании нет оценки компетенций сотрудников?

Нет бюджета	12 %
Нет потребности	47 %
Не знаю	41 %

Среди компаний, которые проводят оценку сотрудников, большинство опрошенных отметили, что проверяют персонал с помощью устных интервью. Еще одним популярным способом проверки стало тестирование — его отметили почти половина респондентов (48 %). 36 % участников исследования рассказали, что проверяют компетенции сотрудников в рамках корпоративного обучения, а 6 % опрошенных работодателей привлекают подрядчиков для этой цели.

По материалам  
<https://www.topfactor.pro/blog/>

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](http://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](mailto: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](mailto:podpiska@panor.ru)

Отдел рекламы:  
Тел. 8 (495) 274-22-22 (многоканальный),  
[reklama@panor.ru](mailto: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 30.01.2024 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)

**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

**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**

Оценка компетенций сотрудников

1

**ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА****8 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР***Новикова Ю. А.***Категории персональных данных работников**

8

Законодательство о персональных данных за последние годы существенным образом изменялось, ужесточались требования к обработке данных. Тенденция, очевидно, сохранится, принимая во внимание развитие технологий, разработку и внедрение искусственного интеллекта, что потребует соответствующего правового регулирования и усиления защиты персональных данных определенных категорий. Настоящая статья посвящена выделению и изучению различных категорий персональных данных работников, а также особых правил их обработки.

**16 ТЕМА НОМЕРА: ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА***Сербина Н. В., Шаньгина А. М.***Технология оценки кандидатов в рекрутинге по цифровому следу**

16

В статье представлена технология подбора кандидатов по цифровому следу в сети. В условиях современного кадрового голода конкурентоспособность компании во многом зависит от эффективной системы поиска и подбора персонала. Потребность в оперативном привлечении лучших кадров с рынка труда актуализирует вопросы получения достоверной информации о соискателях и скорости их первичной оценки рекрутером. Авторы предложили пятиэтапный алгоритм оценки кандидатов по информации в сети. Рассмотрены основные методы и каналы получения данных. Проведенный сравнительный анализ цифрового следа двух условных кандидатов на вакансию продемонстрировал преимущества предлагаемой технологии.

**25 ОПЛАТА ТРУДА***Кучина Ю. А.***К вопросу о совершенствовании механизма материального стимулирования работников в целях повышения качества трудовой жизни (на примере премирования работников)**

25

Повышение удовлетворенности трудом и качества трудовой жизни является результатом эффективной кадровой политики работодателя, реализация которой зависит от справедливого материального стимулирования работников. Автор анализирует проблемы премирования работников с точки зрения индексации заработной платы, а также невыплаты премии или уменьшения ее размера из-за совершения работником дисциплинарного проступка, приходя к выводу, что назрела необходимость в закреплении общих принципов премирования в Трудовом кодексе.

**32 ОХРАНА ТРУДА***Мурзина Е. А., Цырендашиева В. Ц.***К вопросу об охране труда дистанционных работников**

32

Каждый работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. Но способна ли ныне действующая система охраны труда в достаточной степени обеспечить защиту работников от опасностей, связанных со спецификой дистанционной работы? В статье проведено исследование нескольких действующих положений в области охраны труда дистанционных работников. Также была проанализирована новая редакция раздела X Трудового кодекса РФ, в котором законодатель не только «переформатировал» существующие нормы, но и внедрил абсолютно новые, в частности возможность ведения электронного документооборота. Многие поправки вызвали неоднозначную реакцию в юридическом сообществе. Таким образом, проведенный анализ трудового законодательства последнего периода позволяет сделать вывод о необходимости более тщательной проработки и подготовки законодательных проектов, а также включение в обсуждение планируемых изменений все большего числа экспертов в соответствующей области права.

## 36 ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

*Шайхутдинова Н. П.*

### **Проблемы реализации гарантий освобожденным профсоюзным работникам** 36

В данной статье рассматриваются правовые проблемы реализации гарантий освобожденным выборным профсоюзным работникам, предусмотренные действующим трудовым законодательством, после окончания срока их выборных полномочий. С учетом материалов судебной практики анализируются проблемы, связанные с предоставлением прежней работы (должности), другой равноценной работы. Рассматриваются особенности заключения трудового договора с освобожденными профсоюзными работниками после окончания срока их полномочий, связанные с установлением им условия об испытании, а также срока, в течение которого трудовой договор должен быть заключен.

## 41 ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

*Золотов И. С.*

### **Правовые основы самозащиты работниками трудовых прав в российском трудовом праве** 41

В статье рассматривается место самозащиты работниками трудовых прав в российском трудовом праве. Особое внимание уделяется оторванности института самозащиты от основных начал трудового права, что влечет за собой ряд правоприменительных проблем. В связи с этим выдвигаются предложения по гармонизации и развитию данного способа защиты работниками трудовых прав.



## **КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)**

## 49 ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

*Долженко Е. Р.*

### **Искусственный интеллект и нейронные сети в управлении персоналом** 49

Цифровые технологии меняют весь мир, в том числе и сферу управления персоналом, которая оказалась максимально отзывчивой на инновации. Одним из ключевых решений, способным изменить сферу трудовых отношений, является использование искусственного интеллекта и нейронных сетей в различных сферах общественной жизни, в частности, на основе GPT-4, Midjourney и др. В работе представлена попытка описать варианты внедрения данных разработок в сферу управления персоналом, представить опыт оте-

чественных компаний, которые уже начали использовать искусственный интеллект при взаимодействии с персоналом. Исследование показывает, что радикально преобразовать рынок труда и сферу занятости на текущем уровне развития он не сможет, но внести изменения и дополнения во всех направлениях работы способен, в части упрощения деятельности, связанной с обработкой текстов, данных, изображений и видео, внутренними коммуникациями, обучением.

*Иванова О. А.*

### **Стандартизация бизнес-процессов по управлению персоналом на предприятиях 60**

Актуальность исследования обусловлена тем, что человеческий аспект в условиях динамичных изменений внешней и внутренней среды выступает ключевым фактором, так как именно поведение людей на предприятии в результате позволяет определить, какие элементы системы необходимо изменить и какой экономический эффект это принесет в долгосрочной перспективе. Целью исследования стала разработка модели рекомендаций по составлению стандарта управления персоналом на промышленном предприятии, формирующего основу для развития человеческого капитала организации. Автором исследованы условия формирования и развития человеческого капитала на промышленном предприятии, определяющие потребность в стандартизации бизнес-процессов по управлению персоналом; проанализированы особенности существующей модели управления бизнес-процессами по управлению персоналом на промышленном предприятии; определены приоритеты в разработке стандартов бизнес-процессов в области управления человеческими ресурсами на промышленном предприятии.

## **68 АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА**

*Канарейко Д. А.*

### **Формирование единого мобильного цифрового пространства для адаптации и обучения сотрудников 68**

Актуальность исследования обусловлена тем, что решение о внедрении мобильного обучения происходит на стыке интересов заказчика и потребностей аудитории. Автором в исследовании раскрываются ключевые принципы проектирования, универсальные как для электронного, так и для мобильного обучения. Особое внимание в этой статье уделяется стадии формирования единого мобильного цифрового пространства: от того, насколько тщательной станет проработка на этом этапе, будет зависеть итоговая эффективность в плане как достижения учебных целей и бизнес-показателей, так и финансовых и временных затрат. Практическая значимость исследования заключается в том, что позволит компаниям вырабатывать эффективные стратегии обучения сотрудников.

## **75 ТЕМА НОМЕРА: ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА**

*Полозов А. А., Мальцева Н. А., Полозова К. А., Брехова Л. Л., Ахметзянов А. Р.*

### **Модель ожидаемого КРІ соискателя на должность и динамики его дальнейшего изменения 75**

Система КРІ позволяет вовлечь в решение задач компании ее сотрудников, мотивирует их, позволяет удержать наиболее ценных из них, создает прозрачную систему оплаты, позволяет мониторить эффективность работы. Об эффективности HR судят по приросту КРІ, выбранному им, работников. Рассмотрим, как спрогнозировать КРІ соискателя на должность из его ответов на тесты, как изменится КРІ соискателя в течение нескольких ближайших лет, какой фактор имеет наибольшее значение в оценке КРІ, фактор возраста и опыт работы.

## **89 ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ**

*Попова А. В.*

### **Использование искусственного интеллекта в планировании карьеры: новые возможности для карьерных специалистов 89**

Данная научная статья рассматривает возможности применения искусственного интеллекта (ИИ) в сфере планирования карьерного трека специалистов. Автор анализирует



возможности использования ИИ при поиске новой работы, карьерных переходах и построении карьерных сценариев. В статье приведены практические примеры применения ИИ в планировании карьеры.



## КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

### 98 ТЕМА НОМЕРА: ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

#### Виды опросников для оценки персонала

98

Реальные опросники, составленные с учетом специфики позиции, могут быть более подробными и адаптированными под конкретные требования компании и цели оценки потенциала сотрудника.

### 100 ВОПРОС — ОТВЕТ

#### Вы спрашивали... Отвечаем

100

Если сотруднику делать доплату за дополнительный объем работы, нужно ли составлять дополнительное соглашение к трудовому договору или достаточно приказа? На этот вопрос и другие отвечают эксперты службы Правового консалтинга Гарант.

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, оформления 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!)**

УДК 349.2

# Проблемы реализации гарантий освобожденным профсоюзным работникам

## Problems of implementation of guarantees to released trade union workers

**Шайхутдинова  
Надежда**

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

В данной статье рассматриваются правовые проблемы реализации гарантий освобожденным выборным профсоюзным работникам, предусмотренные действующим трудовым законодательством, после окончания срока их выборных полномочий. С учетом материалов судебной практики анализируются проблемы, связанные с предоставлением прежней работы (должности), другой равноценной работы. Рассматриваются особенности заключения трудового договора с освобожденными профсоюзными работниками после окончания срока их полномочий, связанные с установлением им условия об испытании, срока, в течение которого трудовой договор должен быть заключен.

**Ключевые слова:** освобожденный профсоюзный работник, работодатель, трудовой договор, право на объединение, гарантии профсоюзным работникам, профессиональный союз, общественные объединения, предоставление прежней работы, предоставление другой равноценной работы, профсоюзная деятельность, выборная должность.

This article discusses the legal problems of the implementation of guarantees to released elected trade union workers, provided for by the current labor legislation, after the expiration of their elected powers. Taking into account the materials of judicial practice, the problems associated with the provision of previous work (position), other equivalent work are analyzed. The features of concluding an employment contract with a released trade union employee after the end of his term of office are considered, related to the establishment of a probation condition by him, with the establishment of a period during which an employment contract must be concluded.

**Keywords:** a released trade union employee, an employer, an employment contract, the right to association, guarantees to trade union employees, a trade union, public associations, the provision of previous work, the provision of other equivalent work, trade union activity, elective office.

### Нормативная база

Конституционное право на объединение закреплено в ч. 1 ст. 30 Конституции Российской Федерации. Согласно данной норме, право на объединение в том числе включает

право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. При этом в статье основного закона гарантируется свобода деятельности общественных объединений. В части 2 ст. 30 запрещается прину-

ждение к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

Об обязанности государства обеспечивать лицам, участвующим в профсоюзной деятельности, защиту от каких-либо дискриминационных проявлений, ущемляющих свободу объединения профсоюзов в области труда, отмечено в нормах международных документов.

Так, указанное положение закреплено в ст. 2 и 3 Конвенции МОТ № 87 1948 г. «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», в пп. «б» п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 98 1949 г. «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров». Право представителей работников на защиту и льготы на предприятиях предусматривается в ст. 28 Европейской социальной хартии.

Действующее трудовое законодательство согласно ст. 375 ТК РФ предусматривает работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также — освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставление прежней работы (должности), а при ее отсутствии — с письменного согласия работника другой равноценной работы (должности) у того же работодателя.

Аналогичное требование содержится в ч. 1 ст. 26 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», предусматривающее профсоюзным работникам, освобожденным от

работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставление после окончания срока их полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии — другой равноценной работы (должности) в той же или с согласия работника в другой организации.

О непосредственной связи, закрепленной в нормах федеральных законов гарантии с конституционными положениями, неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации в своих актах. В частности, в определении Конституционного Суда РФ от 01.06.2010 № 785-О-О указано, что данная гарантия вытекает из конституционных норм ч. 1 ст. 30 Конституции РФ, предусматривающей право каждого на объединение, в том числе создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, гарантируя свободу деятельности общественных объединений, а также ст. 37 Конституции РФ, предусматривающей обязанность государства обеспечивать свободу деятельности профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами.

Указанные нормы Конституции РФ и федеральных законов в полной мере соответствуют нормам международного права, предусматривающим обязанность государства обеспечивать лицам, осуществляющим профсоюзную деятельность, защиту против всяких проявлений дискриминации, направленной на ущемление свободы объединения профсоюзов в области труда.

**В содержании ст. 375 ТК РФ имеется ряд оценочных понятий, которые однозначно не раскрываются ни законодателем, ни в актах судебных органов.**



**Трудовой кодекс РФ не предусматривает основания увольнения работника в связи с окончанием срока полномочий прежнего работника, ранее уволенного в связи с переходом на выборную должность.**

Таким образом, федеральный законодатель в указанных нормах федеральных законов предусмотрел гарантии реализации права на объединение в профессиональные союзы, а также выборным профсоюзным работникам, освобожденным и не освобожденным от основной работы.

Предоставление выборным профсоюзным работникам прежней работы (должности) после окончания срока их полномочий имеет своей целью обеспечить таких работников после окончания срока их выборных полномочий оплачиваемой работой, оградив тем самым от возникновения возможных неблагоприятных последствий, в будущем связанных с утратой прежней работы и заработка по причине осуществления профсоюзной деятельности.

Но в практике применения данных норм возникают нередко правовые проблемы, решить которые бывшему выборному профсоюзному работнику самостоятельно не всегда удается ввиду неоднозначного толкования правовых норм, устанавливающих гарантии.

#### **Нераскрытые понятия**

Так, в содержании ст. 375 ТК РФ имеется ряд оценочных понятий, которые однозначно не раскрываются ни законодателем, ни в актах судебных органов. В их числе такие понятия, как «прежняя работа», «отсутствие прежней работы», «другая равноценная работа», «невозможность предоставления указанной работы (должности)». Под прежней работой понимается работа (должность), с которой работник был уволен в связи с переходом на выборную должность.

В практике применения ст. 375 ТК РФ под отсутствием прежней ра-

боты преимущественно понимается отсутствие вакансии по должности, соответствующей прежней работе, несмотря на то что в штатном расписании такая должность имеется. Полагаем, что при наличии указанной должности в штатном расписании работодателя нельзя говорить об отсутствии прежней работы. Но в случае, если данная должность занята другим вновь принятым работником по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, у работодателя нет возможности ее предоставить прежнему работнику, поскольку Трудовой кодекс РФ не предусматривает основания увольнения работника в связи с окончанием срока полномочий прежнего работника, ранее уволенного в связи с переходом на выборную должность.

В то же время заключить срочный трудовой договор с вновь поступающим на работу работником на освободившуюся должность после увольнения прежнего профсоюзного работника в связи с переходом на выборную должность работодатель не может, если для этого отсутствуют основания, предусмотренные ст. 59 ТК РФ.

Полагаем, что вопрос может быть положительно решен при дополнительном указании в п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в качестве варианта возобновления трудовых отношений «заключение трудового договора с освобожденным профсоюзным работником после окончания срока полномочий». Тем самым будет обеспечена реализация гарантий освобожденным профсоюзным работникам в части их трудоустройства после окончания выборных полномочий.

Под отсутствием прежней работы в таком случае однозначно сле-



дует понимать отсутствие данной должности в штатном расписании работодателя, как это понимается в отношении термина «невозможность предоставления указанной работы (должности)», когда указанная должность отсутствует, так как отсутствует и в целом штатное расписание ввиду ликвидации работодателя — стороны трудового договора.

Предложение другой равноценной работы прежде всего предполагает работу с учетом характеристик подходящей работы, определенных в ст. 4 Закона РФ «О занятости населения в РФ»: профессиональной пригодности работника с учетом уровня его квалификации, условий последнего места работы (службы), состояния здоровья, транспортной доступности рабочего места. Данное определение вполне оправданно, так как освобожденный профсоюзный работник заинтересован в продолжении трудовой деятельности с учетом его квалификации, опыта работы, состояния здоровья. Но при отсутствии вакантной должности по равноценной работе ст. 375

ТК РФ не предусматривает предложение работнику другой работы, на которую освобожденный профсоюзный работник, возможно, был бы согласен. В таком случае возможна ситуация, когда прежняя работа (должность) не является вакантной, другой равноценной работы у работодателя нет, но при этом имеется другая работа, не подходящая по критериям равноценной работы, которую работодатель предлагать работнику не обязан. Полагаем, что при такой постановке вопроса не может быть в полной мере реализована гарантия освобожденным профсоюзным работникам в части их трудоустройства после окончания срока выборных полномочий.

В случае отсутствия равноценной работы целесообразно также указать в ч. 1 ст. 375 необходимость предложения другой работы по аналогии с ч. 3 ст. 74 ТК РФ, а именно: «работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ни-

**Процесс предоставления работы освобожденному работнику может быть существенно сокращен.**

жеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором».

### **Отсутствие указания на срок**

Другой проблемой реализации гарантии трудоустройства освобожденного профсоюзного работника является отсутствие в законе указания на срок, в течение которого работодатель обязан предоставить освобожденному работнику работу после его обращения с такой просьбой. Отсутствие указания на срок позволяет работодателю затягивать вопрос под предлогом поиска прежней или равноценной работы, направления работника на медицинский осмотр, обучение и другие предварительные мероприятия порой на несколько месяцев, в течение которых освобожденный профсоюзный работник живет в надежде на скорое трудоустройство, не имеет средств к существованию, испытывая физические и нравственные страдания. Процесс предоставления работы освобожденному работнику может быть существенно сокращен, если в ст. 375 будет указано об обязанности работодателя сообщить освобожденному работнику на его заявление о трудоустройстве ответ в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня поступления заявления о трудоустройстве освобожден-

ного работника, а в случае отказа письменно сообщить причину отказа. Норма, предусматривающая в качестве одной из гарантий аналогичный срок в случае отказа при заключении трудового договора, содержится в ч. 5 ст. 64 ТК РФ.

Гарантии освобожденным профсоюзным работникам также не могут быть в полной мере реализованы по причине отсутствия в Трудовом кодексе РФ запрета на установление им условия об испытании при заключении трудового договора. За период осуществления профсоюзной деятельности, который иногда составляет достаточно длительный срок, в качестве освобожденного профсоюзного работника им могут быть утрачены отдельные профессиональные навыки и квалификация по определенной трудовой функции. Но это не должно явиться препятствием для трудоустройства после окончания срока выборных полномочий. Для восстановления утраченных профессиональных навыков и квалификации необходимо прописать в актах социального партнерства, отраслевых актах, а также локальных актов работодателя необходимость организации повышения квалификации или стажировки освобожденных профсоюзных работников после окончания срока их полномочий.

Таким образом, устранение указанных пробелов в ст. 375 Трудового кодекса РФ позволит на практике в полной мере реализовать установленные законом гарантии освобожденным выборным профсоюзным работникам после окончания срока их полномочий, тем самым обеспечит в полной мере соответствие указанной статьи нормам международного права.