

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2012 К.А. Аветисян*

Ключевые слова: компетенции, управление человеческими ресурсами, нормативно-правовое регулирование, трудовой договор, гражданско-правовой договор, наём, обучение, испытательный срок, оплата труда.

Анализируются особенности нормативно-правового регулирования управления компетенциями человеческих ресурсов организации. Рассматриваются вопросы, касающиеся нормативно-правового закрепления достигнутых между работодателем и наемным сотрудником соглашений.

Основной задачей управления человеческими ресурсами является эффективное использование их компетенций и способностей к труду в соответствии с целями организации. В процессе управления человеческими ресурсами необходимо учитывать правовую специфику осуществления найма и увольнения работников, их адаптации, обучения, оплаты труда. Действующее законодательство РФ предусматривает ряд существенных обстоятельств и ограничений для указанных выше процедур. Деятельность по управлению человеческими ресурсами как юридически значимое действие регулируется внутренними положениями организации, коллективными соглашениями, Трудовым кодексом РФ (ТК РФ)¹.

Управление компетенцией представляет собой процесс сравнения потребностей организации с наличными ресурсами и выбор форм воздействия для приведения их в соответствие. Под потребностями организации следует понимать определяемые в соответствии с выбранной стратегией необходимые количественные и качественные характеристики кадрового потенциала. В свою очередь, ресурсы в данном случае выступают в виде совокупности трудовых потенциалов. В результате сравнения потребностей и ресурсов организации может быть выявлена необходимость в ротации, наборе, обучении работников и т.д.

При выявлении необходимости в приобретении новых компетенций наиболее распространенным решением для организации является увеличение штата сотрудников. В этом случае руководитель должен принять решение о виде соглашения, на основании

которого следует привлекать претендента для выполнения трудовых функций².

Соглашение о потреблении способности к труду может быть оформлено по соглашению сторон в виде трудового или гражданско-правового (договор подряда, договор возмездного оказания услуг) договоров. Права, обязанности, риски и ответственность сторон различаются в соответствии с видом заключенного договора. Каждое соглашение имеет специфику, обусловленную императивными нормами трудового и гражданского законодательства. Различия гражданско-правового и трудового договора представлены в приведенной таблице.

В результате сравнительного анализа двух видов соглашений о потреблении способности к труду можно сделать вывод о том, что для работодателя как потребителя способности к труду в ряде случаев более предпочтительным представляется заключение гражданско-правового договора с лицом, предлагающим такую способность. Потенциальный объем обязанностей и ответственности при заключении гражданско-правового договора значительно меньше по сравнению с трудовым договором, что позволяет избежать обязательств, установленных трудовым законодательством: это организация рабочего места, обеспечение надлежащих условий и режима труда и отдыха, уплата единого социального налога и т.д.³

При заключении гражданско-правового договора существуют и негативные аспекты. Работодатель как заказчик в случае заключения такого договора не вправе в полной

* Аветисян Карина Артемовна, аспирант Самарского государственного экономического университета.
E-mail: vestnik@sseu.ru.

Сравнительный анализ договора возмездного оказания услуг и трудового договора

Характеристика	Договор возмездного оказания услуг	Трудовой договор
Общая характеристика договоров	По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги	По трудовому договору работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законом, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего распорядка, действующие у данного работодателя
Сторона, предлагающая способность к труду	Физическое лицо, юридическое лицо	Исключительно физическое лицо
Статус сторон по отношению друг к другу	Равноправные субъекты. Заказчик может использовать способность к труду исполнителя лишь в рамках индивидуально-определенной услуги	Работодатель имеет право использовать способность к труду работника для решения широкого круга задач в рамках его должностных обязанностей, которые могут быть сформулированы достаточно широко
Выплаты в пользу работника (исполнителя)	Размер и форма вознаграждения за услуги исполнителя определяются соглашением сторон	Работодатель обязан выплачивать заработную плату работнику в размере не менее установленного МРОТ, и в ряде случаев с учетом установленных законом коэффициентов
Ответственность сторон	Стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств в полном объеме (реальный ущерб + упущенная выгода)	Работодатель возмещает работнику неполученный заработок в полном размере за незаконное лишение возможности трудиться, а также процент за задержку заработной платы, моральный вред, причиненный работнику, и ущерб, причиненный имуществу работника. Работник несет ограниченную материальную ответственность в пределах реального ущерба. Соглашение о полной материальной ответственности может заключаться лишь в случаях, предусмотренных законом
Особенности прекращения договора	Договор может быть расторгнут по соглашению сторон, а также в судебном порядке при существенном нарушении сторонами условий договора	Договор может быть расторгнут по соглашению сторон. По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут лишь в случаях, прямо предусмотренных трудовым законодательством
Срок существования отношений	Отношения прекращаются надлежащим исполнением, обусловленным условиями договора	По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться лишь в случаях, прямо предусмотренных трудовым законодательством

мере осуществлять контроль над процессом исполнения обязательств, что может отрицательно сказаться на конечном результате деятельности. Несмотря на предусмотренную законом возможность возмещения исполнителем убытков, понесенных заказчиком, существует вероятность того, что размер полученной компенсации, установленной договором и соответствующей закону, не сможет полностью покрыть фактические убытки. Так, взыскание упущенной выгоды сопровождается довольно сложным и длительным доказательственным процессом.

Отношения, основанные на трудовом договоре, могут быть бессрочными или срочными. Установление таких отношений на период всего срока их существования требует от работодателя высокого уровня ответственности и предполагает широкий спектр обязанностей по отношению к работнику, трудовому коллективу, социуму, к различным государственным органам, институционально связанным с осуществлением права на труд.

Процедура расторжения трудового договора по инициативе работодателя осложнена рядом ограничений, предусмотренных за-

коном. В частности, перечень оснований для увольнения работника является закрытым. В связи с этим при принятии решения о приеме на работу лица по трудовому договору руководитель должен оценить степень профессионализма претендента на вакантную должность, что не всегда возможно даже при назначении испытания, поскольку трудовое законодательство закрепляет ограничения для установления испытания отдельным категориям лиц.

Кроме того, срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В том случае, когда претенденту на вакантную должность в силу объективных обстоятельств (например, специфики деятельности) невозможно назначить испытательный срок (максимальный срок), достаточный для выявления его компетенций и трудового потенциала, риск принятия решения о приеме на работу по трудовому договору существенно возрастает. При этом остается возможность привлечения такого лица по гражданско-правовому договору, что впоследствии не препятствует установлению трудовых отношений.

Тем не менее, работодателю как заказчику следует учесть, что при привлечении к труду лица посредством заключения гражданско-правового договора исполнитель имеет право в судебном порядке признать наличие трудовых отношений и потребовать от заказчика предоставления всех гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, например ежегодных оплачиваемых и учебных отпусков, больничных листов и т.д. Это может привести к увеличению расходов работодателя и, помимо прочего, к административной ответственности с выплатой штрафа в соответствии со ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях⁴. Кроме того, может быть предъявлено требование о выплате недоимки и пени по единому социальному налогу,

поступающему в Фонд социального страхования Российской Федерации.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что по гражданско-правовому договору целесообразно привлекать лиц, к квалификации которых предъявляются невысокие требования, или, напротив, высококвалифицированных специалистов, введение которых в штат на основании трудового договора в силу различных факторов - финансовых, организационных - является экономически нецелесообразным. Например, в силу дороговизны специалиста такого класса или краткосрочности целей организации, при необходимости подтверждения соответствия кандидата, претендующего на заключение трудового договора, поручаемой работе в том случае, если законом предусмотрены ограничения для назначения испытательного срока. При необходимости установления долгосрочных отношений с претендентом на вакантную должность предпочтительным представляется заключение трудового договора, поскольку зачастую именно ожидание стабильности и наличия социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и внутриорганизационными актами, мотивирует работника к добросовестному и эффективному осуществлению трудовой деятельности.

Процессы приобретения компетенций, в частности процессы обучения и развития персонала, зачастую являются довольно длительными и дорогостоящими, а их реализация строго регламентирована. Отношения, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников, регулируются внутренними актами предприятия, коллективными договорами, ТК РФ. Необходимость и объем профессиональной подготовки и переподготовки кадров для организационных нужд определяет работодатель. Работодатель осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются трудовым договором, коллективным договором и иными соглашениями.

Существуют различные способы приобретения новых компетенций. К ним следует отнести профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Форма приобретения компетенций и перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. При этом работодатель обязан в период ученичества выплачивать ученикам стипендию, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым договором, внутренними правилами организации, коллективным договором, ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством. На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освободиться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени. Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

Учитывая тот объем обязанностей и затрат, который возложен законодательством на работодателя, осуществляющего профессиональную подготовку и переподготовку кадров, ему необходимы гарантии реализации знаний и навыков, приобретенных за счет организации, в ее интересах. Лицо, заключившее ученический договор, можно обязать

к этому специальным соглашением. Не слишком добросовестные работники, приобретая новые компетенции, могут найти более высокооплачиваемую работу в сторонней организации. Для упреждения убытков работодателя ТК РФ предусматривает норму, согласно которой работник после прохождения обучения обязан в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем срок, установленный в ученическом договоре. В случае, если по окончании ученичества работник без уважительных причин не исполняет обязательств по договору или не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию и возмещает другие расходы, понесенные работодателем в связи с обучением.

По сути, осуществление профессиональной подготовки и переподготовки сотрудника является подтверждением стабильности трудовых отношений и побуждает работника к добросовестному выполнению своих обязанностей с использованием знаний, полученных за время прохождения обучения. Работодатель в такой ситуации освобождается от затрат на поиск подходящей кандидатуры для замены уволившегося.

При наличии сотрудников, не обладающих необходимыми знаниями и навыками для достижения организационных целей, осуществляется оптимизация численности персонала путем его сокращения. При решении данной задачи следует учитывать правила, предусмотренные ТК РФ. Так, увольнение в связи с сокращением численности или штата работников допускается при отсутствии возможности перевода работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу. Это может быть вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, или вакантная нижестоящая должность, или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, и вакансии в других местностях, если это предусмотрено трудовым договором или коллективным договором.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а в случае, когда решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Реализация процедуры сокращения невозможна без соблюдения множества формальных условий. Возникновение ее предпосылок обязывает руководство к оперативному принятию решения об оптимизации численности работников, поскольку промедление может привести к существенным финансовым потерям.

Успешность управленческих решений в отношении человеческих ресурсов организации во многом зависит от качества юридического

сопровождения осуществляемых процедур. Отсутствие согласованных действий между подразделениями организации, отвечающими за принятие решения и его исполнение, может негативно отразиться на результате. Руководители при управлении человеческими ресурсами должны учитывать не только экономические, но и правовые, психофизиологические и социальные последствия в интересах обеспечения эффективной деятельности организации.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 дек. 2001 г. □ 197-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2002. □ 1. Ст. 3.

² Кузьмина Н.М., Назаров О.М. Современные проблемы трудовой контрактации в финансово-кредитных учреждениях // Вестн. Самар. гос. экон. ун-та. Самара, 2010. □ 5 (67).

³ Кузьмина Н.М. Современные проблемы трудовой контрактации в финансово-кредитных учреждениях // Lap Lambert Academic publishing and Co Germany. 2011.

⁴ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федер. закон от 30 дек. 2001 г. □ 195-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2002. □ 1, ч. 1. Ст. 1.

Поступила в редакцию 21.11.2011 г.