

УДК 349.2

DOI 10.21661/r-113190

С.Б. Верещак, О.А. Иванова**ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ**

Аннотация: рассматриваются правовые и организационные аспекты регулирования труда работников (служащих) банков и иных кредитных организаций. Специфика деятельности банков и иных кредитных организаций влечет необходимость совершенствования законодательства, регулирующего трудовые отношения в данной сфере с целью приведения в соответствие сложившейся практики и нормативно-правового обеспечения. Выявляются проблемы отсутствия единства терминологии в правовых актах, лежащих в основе регулирования труда работников банков; легально не определены особенности труда банковских работников, что не позволяет обеспечить полноценную защиту их трудовых прав; имеет место множество недостатков в системе оплаты труда в банковской сфере. Делаются выводы о необходимости совершенствования действующего трудового и банковского законодательства, а также локальных правовых актов банков в сфере организации труда и его оплаты. Устранение выявленных недостатков, по мнению авторов, позволит усилить правовые гарантии труда работников банков.

Ключевые слова: организация труда, работник банка, правовое регулирование труда, работники кредитных организаций, банковские служащие.

S.B. Vereshchak, O.A. Ivanova

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF CREDIT ORGANIZATIONS EMPLOYEES' WORK AND THE WAYS FOR THEIR SOLUTION

***Abstract:** legal and organizational aspects of regulation of work of employees (serving) banks and other credit organizations are considered. Specifics of activity of banks and other credit organizations attract need of improvement of the legislation governing the labor relations in this sphere for the purpose of reduction in compliance of established practices and standard legal support. Problems of absence of unity of terminology in the legal acts which are the cornerstone of regulation of work of employees of banks come to light; features of work of bank workers that doesn't allow to provide full protection of their labor law aren't defined; the set of shortcomings of system of compensation in the bank sphere takes place. Conclusions about need of improvement of the existing labor and banking legislation, and also local legal acts of banks for the sphere of the organization of work and its payment are drawn. Elimination of the revealed shortcomings, according to authors, will allow to strengthen legal guarantees of work of employees of banks.*

***Keywords:** organization of work of employees of banks, legal regulation of work of employees of the credit organizations, bank employees.*

Специфика деятельности банков влечет за собой особенности организации труда для их работников – банковских служащих. Учитывая экономически зависимое положение работника от работодателя, законодательство должно предоставить максимальное количество гарантий в сфере организации труда таким работникам. Правовой механизм обеспечения и защиты прав банковских работника в сфере труда должен быть прост в применении, правовые нормы однозначны в толковании, законодательство не должно содержать пробелов, порождающий разночтения и произвол работодателя. В связи с неоднозначностью современного законодательства в сфере организации труда на работодателе – кредитной организации лежит повышенная ответственность

по организации системы охраны труда и восполнения пробелов законодательства за счет грамотного локального нормотворчества.

Задачей юридической науки в этой связи является выработка обоснованной концепции реформирования системы регулирования труда банковских служащих и выработка методических рекомендаций по оптимизации ее организации в банке.

Вопросам правового регулирования труда отдельных категорий работников в трудовом праве всегда уделялось внимание. Так, рассмотрению отдельных аспектов охраны труда в последние годы были посвящены кандидатские диссертации А.С. Макевкиной [7], М.В. Созановой [13], О.В. Домрачевой [3], А.Б. Гудова [2], А.В. Михайлова [8], вопросам оплаты и мотивации труда банковских работников – А.М. Слинкова [12], Е.А. Потаповой [11], С.А. Шапиро [14]. Актуальность избранной темы сохраняется. В условиях замедления экономики производительность труда банковских работников активизируется посредством интенсификации нагрузки на них, часто без учета объективных факторов, что сказывается на психологическом климате трудового коллектива.

Основанием для изучения вопросов систематизации нормативно-правового обеспечения организации труда в кредитных организациях послужило наличие большого объема законов и подзаконных актов, подлежащих применению в процессе регулирования труда в кредитных организациях, которые вместе с тем при всей тщательности правового регулирования указанных общественных отношений не решают проблемы в целом. Интенсивное нормотворчество и значительное количество официальных судебных толкований вновь принятых и устоявшихся правовых источников свидетельствует о достаточном количестве разночтений и отсутствии универсального механизма в работе кредитных организаций по регулированию труда банковских служащих.

Кроме того, необходимость исследования перечисленных проблем диктуется насущными потребностями российского общества и государства в современных общественно-политических реалиях. Во-первых, труд работников

банка в последнее время приобретает черты служебной деятельности. Его правовое регулирование воспринимает черты многих институтов государственной гражданской службы: запреты и ограничения по службе, конфликт интересов, конкурсный отбор на замещение должностей. Во-вторых, наблюдается интенсификация труда банковских работников в условиях замедления экономики: массовые сокращения, появление несвойственных функций, ухудшение психологического климата в работе с клиентами банков и т. п.

Поиск баланса, способствующего стабильности российской экономики, между интересами банковских работников и кредитных организаций – одна из основных задач данного исследования и современной юридической науки. Проведя исследование правовых проблем организации труда в кредитных организациях, были получены следующие выводы.

1. Трудовые отношения банковских работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, который не предусматривает особенностей заключения трудовых договоров в банках и иных кредитных организациях. Вместе с тем, банковская сфера регламентируется Федеральным законом «О банках и банковской деятельности», Федеральным законом «О Центральном банке (Банке России)» и иными нормативными правовыми актами. Регулирование трудовых отношений в банках и иных кредитных организациях обусловлена «комплексностью правового регулирования» [5].

2. Специфика банковской деятельности обуславливает специфику труда банковских работников. Так Слинков А.М. выделяет такие характеристики данного вида деятельности как «высокую социальную ответственность, влияние на экономику страны, жесткую регламентацию деятельности, монотонность, ограниченность творческого подхода, коммерческую направленность, клиентоориентированность, финансовое посредничество» [12].

3. Специфика труда в банках и его организации положены в основу Рекомендаций Базельского комитета по банковскому надзору 1999 г. «Совершенствование корпоративного управления в кредитных организациях»,

которые адаптированы для применения в российских кредитных организациях Письмом Банка России. Кузнецова Л.В. отмечает, что «Базельский комитет исходит из того, что основная ответственность за надлежащее корпоративное управление лежит на советах директоров и менеджменте банков» [6].

4. К особенностям организации труда в кредитной организации можно отнести создание стимулов трудовой деятельности, которые обеспечивают совершение органами управления и служащими кредитной организации всех необходимых действий для достижения стратегических целей деятельности, баланса интересов (компромисса) участников (акционеров), членов совета директоров (наблюдательного совета) и исполнительных органов кредитной организации, ее кредиторов, вкладчиков и иных заинтересованных лиц, обеспечение соблюдения законодательства Российской Федерации, локальных актов кредитной организации, а также принципов профессиональной этики [9].

5. Особенности динамики трудовых отношений с руководителем и главным бухгалтером кредитной организации: заключение срочного трудового договора, условие о неразглашении коммерческой тайны, удлиненный испытательный срок (до 6 месяцев), ограничения в отношении работы по совместительству, полная материальная ответственность, перечень трудовых обязанностей, процедура согласования назначения с Банком России, системы оплаты труда, дополнительные основания увольнения.

6. В целях предотвращения конфликта интересов в локальном акте должен быть определен порядок совершения сделок с аффилированными лицами кредитной организации, участниками (акционерами) кредитной организации и их аффилированными лицами, инсайдерами кредитной организации, лицами, сделки с которыми осуществляются на льготных условиях либо характеризовались регулярными убытками для кредитной организации, а также лицами, сделки с которыми предусматривают обмен (продажу) активов кредитной организации с оплатой векселями либо продажу (покупку) одних и тех же активов с их последующей покупкой (продажей), процедуру рассмотрения советом директоров (наблюдательным советом) отдельных

сделок или ряда взаимосвязанных сделок на суммы, превышающие размеры внутрибанковских лимитов на проведение сделок со связанными с кредитной организацией лицами и льготных сделок. Целесообразно, чтобы условия совершения указанных операций и сделок проверялись службой внутреннего контроля, внешними аудиторами.

7. Система оплаты труда работников включает фиксированную и нефиксированную части оплаты труда. Определение нефиксированной части оплаты труда осуществляется на основании показателей результатов деятельности для оценки достижений банка в целом, а также отдельных направлений деятельности, подразделений и конкретных работников. Показатели, используемые для оценки рисков и результатов деятельности [1; 4], должны быть связаны с уровнем решений, принимаемых работником.

Для оказания наибольшего влияния на поведение работников показатели, используемые для измерения рисков и оценки результатов деятельности, должны быть максимально приближены к уровню решений, принимаемых работником, вознаграждение которого корректируется с учетом рисков [9].

Политика по вознаграждению должна разрабатываться комитетом по вознаграждениям и утверждаться советом директоров. Совет директоров при поддержке комитета по вознаграждениям должен обеспечить «контроль за внедрением и реализацией политики по вознаграждению, а при необходимости – пересматривать ее и вносить в нее коррективы» [10].

Политика по вознаграждению должна содержать прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества, а также регламентировать все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам.

Система вознаграждения членов совета директоров должна обеспечивать сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров.

8. С учетом масштабов деятельности и уровня риска обществу рекомендуется создавать комитеты совета директоров, в частности комитета по этике. Работа комитета по этике «способствует соблюдению обществом этических норм и построению доверительных отношений в обществе» [10]. Комитет по этике оценивает соответствие деятельности компании этическим принципам, которым следует общество и которые могут быть зафиксированы в корпоративном кодексе этики, вырабатывает предложения по внесению изменений в кодекс, формулирует позицию по вопросам возможного конфликта интересов работников общества, анализирует причины конфликтных ситуаций, возникающих из-за несоблюдения этических норм и стандартов.

Список литературы

1. Александров А.Ю. Неформальная среда в процессе становления новой институциональной системы // Вестник Поволжского государственного технологического университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – №4 (28). – С. 44–52.
2. Александров А.Ю. Управление опережающим развитием образовательного пространства // Вестник НГИЭИ. – 2016. – №3 (58). – С. 7–13.
3. Верещак С.Б., Иванова О.А. От финансового омбудсмена к медиатору: поиск эффективных примирительных процедур на рынке финансовых услуг // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2014. – №1 (1). – С. 316–320.
4. Домрачева О.В. Вредные и опасные условия труда как условие трудового договора и элемент института охраны труда: Дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2011. – 236 с.
5. Кондрат Е.Н. Консолидированный надзор и раскрытие банковской информации: комментарий к федеральному закону от 2 июля 2013 года №146-ФЗ. – М.: Юстицинформ, 2014. – 254 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_id=60211
6. Кузнецова Л.В. Корпоративное управление и эффективность банковской деятельности: Дис. ... канд. экон. наук. – М., 2010. – 150 с.

7. Макевкина А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву: Дис. ... канд. юрид. наук. – Барнаул, 2005. – 170 с.

8. Михайлов А.В. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации: Дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2013. – 189 с.

9. О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда: Инструкция Банка России от 17 июня 2014 года № 154-И // Вестник Банка России. – 2014, 8 августа. – №72 (1550) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cbr.ru/Publ/Vestnik/ves140808072.pdf#2>

10. О кодексе корпоративного управления: письмо Банка России от 10.04.2014 №06-52/2463 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cbr.ru/sbrfr/legislation/letters/2014/Inf_apr_1014.pdf#1

11. Потапова Е.А. Формирование профессиональных компетенций как фактор повышения эффективности труда работников коммерческих банков Дис. ... канд. экон. наук. – М., 2012. – 170 с.

12. Слинков А.М. Развитие трудовой мотивации работников банка: Дис. ... канд. экон. наук. – Иркутск, 2009. – 194 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dlib.rsl.ru/01004581318>

13. Созанова М.В. Предупреждение несчастных случаев на производстве и ответственность работодателя при их наступлении: Дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2005. – 202 с.

14. Шапиро С.А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в условиях модернизации отечественной экономики: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2015. – 50 с.

Верещак Светлана Борисовна – канд. юрид. наук, доцент, заведующий кафедрой финансового права ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова», Россия, Чебоксары.

Vereshchak Svetlana Borisovna – candidate. of juridical sciences, associate Professor, Head of the Department of Financial Law FSBEI of HE «the Chuvash State University named after I.N. Ulyanov», Russia, Cheboksary.

Иванова Ольга Андреевна – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры публичного права ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова», Россия, Чебоксары.

Ivanova Olga Andreevna – candidate. juridical sciences, associate professor, assistant professor of Public Law Department in FSBEI of HE «the Chuvash State University named after I.N. Ulyanov ", Russia, Cheboksary.
