

УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ

УПРАВУВАЊЕ СО РАЗВОЈОТ
НА ЕКОНОМСКИТЕ
РЕГИОНАЛНИ СИСТЕМИ:
ЕВРОАЗИСКА ПЕРСПЕКТИВА
VI Меѓународна научна и
практична конференција



УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ И
РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ:
ЕВРАЗИЙСКАЯ ПЕРСПЕКТИВА
VI Международная научно-
практическая конференция



30-31 мај 2016 година,
Штип, Македонија
30-31 мая, 2016
Штип, Македония

ИЗДАВА / ИЗДАТЕЛЬ

Универзитет „Гоце Делчев“, Економски факултет, Штип, Република Македонија
Универзитет «Гоце Делчев», Экономический факультет, Штип, Македония

ОДГОВОРЕН УРЕДНИК / РЕДАКТОР

Проф. д-р Трајко Мицески

ГЛАВНИ УРЕДНИЦИ / ГЛАВНЫЕ РЕДАКТОРЫ

Доц. д-р Благоица Колева, Доц. д-р Елена Веселинова, доц. д-р Емилија Митева Кацарски

УРЕДУВАЧКИ ОДБОР / РЕДАКЦИЈА

Проф. д-р Трајко Мицески (Р. Македонија, претседател), Доц. д-р Љупчо Давчев (Р. Македонија), Доц. д-р Елена Веселинова (Р. Македонија), Доц. д-р Марија Гогова Самоников (Р. Македонија), Доц. д-р Тамара Јованов Марјанова (Р. Македонија), Доц. д-р Благоица Колева (Р. Македонија), Проф. д-р Александар Гачев (Р. Бугарија), Проф. д-р Јово Атељевиќ (Босна и Херцеговина), Проф. д-р Сузана Стефановиќ (Р. Србија), Проф. д-р Мехмет Билгин (Р. Турција), Проф. д-р Никос Хоурвоулиадес (Р. Грција), Доц. д-р Ольга Јаскина (Русија).

ОРГАНИЗАЦИОНЕН ОДБОР / ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ

Проф. д-р Трајко Мицески, Проф. д-р Ристе Темјановски, Проф. д-р Круме Николовски, Проф. д-р Оливера Ѓоргиева – Трајковска, Проф. д-р Еленица Софијанова, Проф. д-р Јанка Димитрова, Доц. д-р Љупчо Давчев, Доц. д-р Елена Веселинова, Доц. д-р Марија Гогова – Самоников, Доц. д-р Тамара Јованов – Марјанова, Доц. д-р Емилија Митева – Кацарски, Доц. д-р Благоица Колева, Доц. д-р Стеван Габер, Доц. д-р Илија Груевски, Доц. д-р Дарко Лазаров, Проф. д-р Роман Власов, Доц. д-р Алена Позаженикова, Проф. д-р Ердоган Ѓунџуполат.

ЛЕКТУРА / КОРРЕКТУРА

Даница Гавриловска-Атанасовска
(македонски јазик)
Проф. д-р Костадин Голаков
(рускиот јазик)

ТЕХНИЧКО УРЕДУВАЊЕ / ТЕХНИЧЕСКИЙ РЕДАКТОР

Славе Димитров
Благој Михов

РЕДАКЦИЈА И АДМИНИСТРАЦИЈА / РЕДАКЦИОННЫЙ И АДМИНИСТРАЦИЯ

Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип
Економски факултет
бул. „Крсте Мисирков“ бб
п.фак 201, 2000 Штип, Република Македонија

Универзитет «Гоце Делчев» - Штип
Экономический факультет
бул. «Крсте Мисирков» бб
п.фак 201, 2000 Штип, Македония

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

33(4+5)(062)

МЕЃУНАРОДНА научна и практична конференција Управување со развојот на економските регионални системи (6 ; 2016 ; Штип)

Управување со развојот на економските регионални системи :

Евроазиска перспектива / VI Меѓународна научна и практична конференција, 30-31 мај, 2016 година, Штип, Македонија = Управление развитием экономических и региональных систем : Евроазиатская

перспектива / VI Meždunarodna naučno-praktičeskaja konferencija, 30-31 maja, 2016, Štip, Makedonija. - Штип : Универзитет Гоце Делчев = Штип = Универзитет Гоце Делчева, 2017. - 370 стр. : табели ; 25 см

Трудови на мак., и рус. јазик. - Библиографија кон трудовите

ISBN 978-608-244-374-4

I. Международная научно-практическая конференция Управление развитием экономических и региональных систем (6 ; 2016 ; Штип) види

Меѓународна научна и практична конференција Управување со развојот на економските регионални системи (6 ; 2016 ; Штип)

а) Економија - Развој - Европа - Азија - Собири

COBISS.MK-ID 102620938



«Высшая бизнес-школа» Омского государственного педагогического университета
(Россия, Омск)

Универзитет им. Гоце Делчева (Македонија, Штип)

“Higher Business School” OmSPU, Russia, Omsk

“Goce Delcev” University, Macedonia, Stip

Управление развитием экономических и региональных систем: Евразийская перспектива

Managing the development of economic and regional systems: an Eurasian perspective

VI Международная научно-практическая конференция

VI International scientific and practical conference

30-31 мая, 2016

Штип, Македонија

30-31 May, 2016

Stip, Macedonia



“Goce Delcev” University, 2016

“Higher Business School” OmSPU, Russia, Omsk

“Goce Delcev” University, Macedonia, Stip

VI International scientific and practical conference

Managing the development of economic and regional systems: an Eurasian perspective

30-31 May, 2016 Stip, Macedonia

“Высшая бизнес-школа” Омского государственного педагогического университета
(Россия, Омск)

Универзитет им. Гоце Делчева (Македонија, Штип)

VI Международная научно-практическая конференция

**Управление развитием экономических и региональных систем: Евразийская
перспектива**

30-31 мая, 2016 Штип, Македонија

„Висока бизнис школа“ Омск Државен педагошки универзитет (Русија, Омск)

Универзитет „Гоце Делчев“ (Македонија, Штип)

VI Меѓународна научна и практична конференција

**Управување на развојот на економските и регионалните системи: евроазиски
изгледи**

30-31 мај 2016 година, Штип, Македонија



СОДРЖИНА

Р.Г. Власов ЕВРАЗИЙСКОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО: УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ, ГЕОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ, МОДЕЛИРОВАНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	12
Ю.Л. Муравьев ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВНОЕ УСЛОВИЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА В РОССИИ.....	28
М.Л.Калужский ГОРИЗОНТЫ РОССИЙСКО-МАКЕДОНСКИХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ В СЕТЕВОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	35
Ю.В.Крупенич,Н.Ю.Симонова ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННО- ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	43
А.А. Сапунков ПРЕПЯТСТВИЯ РАЗВИТИЮ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ (ОПЫТ СУДЕБНОЙ РЕФОРМЫ II-ОЙ ПОЛОВИНЫ XIX ВЕКА, КАК ПРИМЕР ПРЕОДОЛЕНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ОТСТАЛОСТИ).....	49
Ю.С. Попова АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ БАНКОВ НА РЫНКЕ КРЕДИТОВАНИЯ КРЕДИТНЫМИ КАРТАМИ	55
Т.Miceski, E.Veselinova СИГНАЛИЗАРАЊЕТО НА НАТАЛИТЕТОТ И ОЧЕКУВАНОТО ТРАЕЊЕ НА ЖИВОТОТ ВО Р.МАКЕДОНИЈА И РУСИЈА ЗА КРЕИРАЊЕТО НА СТРАТЕГИЈА ЗА РАЗВОЈ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ.....	60
Riste Temjanovski TRANSPORT INFRASTRUCTURE AND NEW GEO-ECONOMIC AND GEOPOLITICS CONTOURS: LINKS OR GAPS.....	71
А.А. Желомко МЕДИАЦИЈА В КОНФРОНТАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ И РАЗВИТИЕ МЕДИАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УПРАВЛЕНЦА.....	80
О.А. Яскина, Н.С. Сосименко,Е.Н. Арбузова ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ БИЗНЕСА НА ПРИМЕРЕ ВЫСШЕЙ БИЗНЕС-ШКОЛЫ ОМГПУ.....	84
Е.Д. Ветчинкина, Р.Г. Власов СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБУЧЕНИЕМ И РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОБОРОННО- ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА.....	89



М.Н.Гребенщикова МОТИВАЦИОННАЯ СРЕДА КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ПЕДАГОГОВ.....	95
Ю. П. Денисов ИМИДЖ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА В КИБЕРПРОСТРАНСТВЕ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ.....	103
А.Г. Гусев, А.А.Желомко ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ РОССИИ.....	109
А.А. Димитрюк К ВОПРОСУ О СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	114
Д.Н.Исаенко МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ CALL-ЦЕНТРА ПАО «РОСТЕЛЕКОМ».....	118
Л.П. Берестовская ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ФОРМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ КОМПЛЕКСОМ МАЛОГО ГОРОДА ЕВРАЗИЙСКОГО ПРОСТРАНСТВА	123
О.А. Яскина ИММАНЕНТНОСТЬ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ НА ЕВРАЗИЙСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ КАК ГЛОБАЛЬНАЯ ПАРАДИГМА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ.....	127
Elenica Sofijanova, Tamara Jovanov Marjanova, Davcev, Ljupco COMMITMENT AND POLICY TO QUALITY.....	131
D. Lazarov, M. Kocovski, N. Stojkovic ПРЕМОСТУВАЊЕ НА ЈАЗОТ ПОМЕЃУ ИНДУСТРИЈАТА И АКАДЕМИЈАТА: КОНЦЕПТУАЛНА АНАЛИЗА СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА СЛУЧАЈОТ НА МАКЕДОНИЈА.....	136
А.В. Посаженикова ИНСТИТУТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ЕВРАЗИЙСКОГО ПРОСТРАНСТВА КАК ИМПУЛЬС НЕО- ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ.....	143
Ю.В. Куприянов МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БИЗНЕС-СИСТЕМЫ.....	150
Н.Ю.Симонова ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	160
М.А. Драчук СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ: ВОЗМОЖНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И ТРЕБОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	166
А.В. Шастин, А.В. Посаженикова ИНСТИТУТЫ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ДОГОНЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИКИ.....	170



В.В. Проскурин, V.V. Proskurin МЕТОДИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ.....	175
А.Н. Романова СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МАРКЕТИНГ И ЕГО ПРИНЦИПЫ	177
А.В.Биньковская, Е.В. Иванова ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И ВЛАСТИ В РЕГИОНЕ.....	182
Г.Н. Галаганова, Е.В. Иванова СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МАРКЕТИНГ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	187
О.Н.Горбунова, Р.Г. Власов МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....	194
С.Ю. Гуца ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНДУСТРИИ EVENT-МАРКЕТИНГА.....	198
Н.Н. Каштанов РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТУРИСТСКИХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ).....	202
Н.Н. Каштанов, Ю.Л. Муравьев ОСОБЕННОСТИ РИСКОВ В СФЕРЕ ТУРИСТСКИХ УСЛУГ.....	208
В. В. Лазуткин ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....	212
Т.В. Лалетина ПРИЕМЫ НЕЙРОЛИНГВИСТИЧЕСКОГО ПРОГРАММИРОВАНИЯ В РЕКЛАМЕ.....	216
К. Р. Магомадова МЕТОДИКА ВЫБОРА СТРАТЕГИИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	220
А. С. Селезнева ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ И ЕГО ВОЗДЕЙСТВИЕ НА СОЦИАЛЬНЫЙ ОБЪЕКТ.....	226
Д.С.Толеубаева,Т.Ю. Волгина КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ	230
И.А. Хмелев ВОССТАНОВЛЕНИЕ АВТОМОБИЛЬНЫХ ЗАПЧАСТЕЙ, И РЕЭКПОРТ НЕЛИКВИДНОЙ ПРОДУКЦИИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СТРУКТУРЫ НА АВТОМОБИЛЬНОМ РЫНКЕ УСЛУГ АВТОСЕРВИСА.....	234
А.О. Дашковская ОСОБЕННОСТИ КЛАССИФИКАЦИИ КРЕДИТОВАНИЯ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ КОММЕРЧЕСКИМИ БАНКАМИ.....	238
А.М. Курманова, Н.Ю. Симонова РАЗВИТИЕ РЫНКА МИКРОФИНАНСОВЫХ УСЛУГ	242



А.С. Суворова, Н.Ю.Симонова АНАЛИЗ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	246
А.А. Брычкова, Р.Г. Власов УПРАВЛЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННО-КОММЕРЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ООО «СибЭК».....	250
А.В. Семенов МОДЕЛИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА, ПОИСК ОПТИМАЛЬНОЙ МОДЕЛИ.....	254
В.Н. Зарубина, Р.Г. Власов АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ РЫНКА КРЕДИТНЫХ КАРТ НА ПРИМЕРЕ КРУПНЫХ БАНКОВ. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА КРЕДИТНЫХ КАРТ В РОССИИ.....	259
Т.В. Игнатъева СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА НА ПРИМЕРЕ ОТРАСЛЕВОЙ ДИВЕРСИФИКАЦИИ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ОСНОВА ХОЛДИНГ».....	265
Е.М. Кузнецова КОММУНИКАТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВИРТУАЛЬНОЙ БИЗНЕС-СРЕДЫ РОССИЙСКОГО РЫНКА.....	270
А.И. Никитина ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ КОММУНИКАЦИЙ СРЕДЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ.....	274
Н.В. Лисникова МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА ЧЕРЕЗ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ, ГЕНЕРИРУЕМЫМИ СИСТЕМОЙ ОТРАСЛЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ.....	280
С.Ю. Зяблова СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ.....	284
А.В. Шастин ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ В АГРОПРОМЫШЛЕННЫХ КЛАСТЕРАХ.....	289
Emilija Miteva-Kacarski ANALYSIS OF THE TRADE RELATIONS BETWEEN THE REPUBLIC OF MACEDONIA AND RUSSIA.....	298
Е. Veselinova, М. Gogova Samonikov СТРАТЕГИСКИ ФАКТОРИ НА КАПИТАЛОТ НА БРЕНДОТ.....	306
О. Gjorgieva-Trajkovska, В. Koleva, V. Georgieva Svrtinov ВЛИЈАНИЕТО НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА ВРЗ СМЕТКОВОДСТВОТО	314
В. Koleva, О. Gjorgieva-Trajkovska, V. GeorgievaSvrtinov ПРЕДИЗВИЦИ НА МЕНАџЕРСКОТО СМЕТКОВОДСТВО ВО УСЛОВИ НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈА	318



J. Dimitrova ПРИДОНЕСОТ НА РЕВИЗИЈАТА И РЕВИЗОРСКИТЕ ИЗВЕШТАИ КОН ПОДИГАЊЕ НА КВАЛИТЕТОТ НА ФИНАНСИСКОТО ИЗВЕСТУВАЊЕ И КОН ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА МЕЃУНАРОДНОТО ДВИЖЕЊЕ НА КАПИТАЛ.....	324
M.Gogova Samonikov, E. Veselinova МЕНАЦИРАЊЕТО СО Е-ФИНАНСИИТЕ КАКО ПРЕДИЗВИК ПРЕД МАКЕДОНСКАТА И РУСКАТА ЕКОНОМИЈА.....	332
K. Fotova Cikovik ,R. Fotov ВЛЕЗ НА СТРАНСКИ КАПИТАЛ ВО БАНКАРСКИОТ СЕКТОР: АРГУМЕНТИ ЗА И ПРОТИВ.....	338
I. Gruevski, S. Gaber ДАНОЧНИТЕ ТРЕТМАНИ НА ПРИВАТНИТЕ ПЕНЗИСКИ ФОНДОВИ.....	349
V. Vasileva, O. Gjorgieva-Trajkovska ВЛИЈАНИЕТО НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА ВРЗ КРЕДИТНИОТ РИЗИК	359
Даница Стојановска КРЕИРАЊЕ И ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА СТРАТЕГИИ ВО ИТАЛИЈАНСКИОТ МАЛ БИЗНИС СПОРЕДБЕНО СО МАЛИОТ БИЗНИС ВО МАКЕДОНИЈА.....	364



УДК: 349.2(470)

М.А. Драчук

Омский государственный педагогический университет, Высшая бизнес-школа, кандидат экономических наук, кандидат юридических наук

M.A. Drachuk

Omsk State Pedagogical University, Higher Business School, PhD

СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ: ВОЗМОЖНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И ТРЕБОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

В настоящей публикации приводится анализ действующего законодательства, регулирующего вопрос локального нормотворчества в сфере найма работников. Делается заключение о системности локальных норм, обязательности и целесообразности локальных нормативных актов отдельных видов в зависимости от их содержания.

Ключевые слова: управление трудом; локальные нормативные акты; система локальных актов работодателя.

THE SYSTEM OF LOCAL REGULATIONS: OPPORTUNITIES EMPLOYER AND REQUIREMENTS OF THE LEGISLATION

This publication provides an analysis of current legislation regulating the issue of local rulemaking in the area of employing workers. It is concluded that the consistency of local rules, and the necessity and feasibility of local regulations of certain types depending on their content.

Keywords: management of labour; local regulatory acts; system of local acts of the employer.

Локальное регулирование вопросов найма и использования несамостоятельного труда (труда работников) является очевидным следствием развития частной формы собственности на средства производства и созданием системы защиты исключительных прав на идеальные результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридических лиц, продукции, работ и услуг. Локальные нормативные акты весьма многочисленны и разнообразны, в связи с чем их можно классифицировать по многим основаниям.

Прежде всего, можно обозначить несколько групп локальных нормативных актов по их взаимной юридической силе. Локальным актом высшей юридической силы в организации следует признать ее устав (за исключением хозяйственных товариществ, где учредительным документом является учредительный договор). Далее по юридической силе идет коллективный договор. Противоречия, возникающие между уставом организации и прочими локальными актами, например коллективным договором, подлежат разрешению в пользу устава (хотя на практике уставы редко затрагивают вопросы регулирования трудовых отношений, иногда это случается). Наконец, все иные локальные нормативные акты по умолчанию законодателя имеют равную юридическую силу по отношению друг к другу, независимо от их отраслевой принадлежности.

Не исключено, что самими локальными актами (например, уставом или коллективным договором) в организации будет введена особая иерархия источников ее локального права, допустим, в зависимости от положения принявшего данный акт органа или в зависимости от даты принятия документа. В силу отсутствия прямых запретов, локальное коллизийное право может разрабатываться и закрепляться в отдельном специализированном локальном акте или содержаться в нескольких из них.

По форме закрепления выделяют локальные нормативные правовые акты (например, устав юридического лица, правила внутреннего трудового распорядка) и локальные нормативные договоры (коллективный договор, соглашение, заключаемое коллективом и работодателем в ходе коллективного трудового спора, учредительный договор юридического лица, приобретающий нормативное содержание в части определения компетенции органов управления и должностного лица – управляющего).

По сроку действия локальные нормативные акты подразделяются на акты постоянного действия (устав, правила внутреннего трудового распорядка и т. п.), которые сохраняют свою юридическую силу в течение всего времени до их отмены, приостановления, изменения, и акты с определенным сроком действия, устанавливаемым либо в централизованном порядке (коллективный



договор), либо самим локальным актом (как правило, это штатное расписание, связанное с конкретным бизнес-планом на конкретный срок или с законом о бюджете на конкретный период).

По пространственному критерию локальные акты делятся на: 1) применяемые в пределах организации в целом; 2) применяемые в ее структурных подразделениях (при этом не должен нарушаться принцип недопущения дискриминации, т. е. локальное нормотворчество в структурных подразделениях должно быть объективно обусловлено наличием производственной специфики, особых условий работы, местом нахождения структурного подразделения и т. д.). Кроме того, локальные нормативные акты можно классифицировать по субъектам, принимающим участие в их создании, разделить на общие и специальные, регулятивные и охранительные, материальные и нематериальные

В отличие от нормативных договоров, число которых крайне невелико, локальные нормативные правовые акты можно классифицировать более подробно в силу их фактической распространенности и юридического многообразия форм. Так, по процедуре принятия локальные нормативные правовые акты законодатель подразделил их на:

1) принимаемые уполномоченным органом организации единолично (таких актов большинство, так как локальное нормотворчество в первую очередь оформляет организационное единство юридического лица либо хозяйскую власть работодателя; к этой группе следует отнести все локальные акты корпоративного права);

2) принимаемые уполномоченным органом организации как работодателя с учетом мнения представительного органа работников;

3) принимаемые уполномоченным органом организации как работодателя по согласованию с представительным органом работников (ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации, далее ТК РФ [1]).

Исследуя вопрос обязательности для работодателя отдельных видов локальных нормативных актов, автор полагает возможным утверждать, что для юридических лиц в эту группу вне всяких сомнений входят их учредительные документы.

Согласно действующему ТК РФ, учредительными документами организации может регулироваться значительное число вопросов сферы действия трудового права. Например, в соответствии со ст. 16, 18 и 19 ТК РФ именно учредительными документами организации вводятся такие специальные процедуры найма на работу, как избрание по конкурсу, назначение на должность или утверждение в должности. При этом в отношении двух последних процедур предусмотрено указание в учредительных документах только на случаи их применения, а для конкурса требуется еще и соответствующий порядок.

Для руководителя уставом организации может предусматриваться право на внешнее совместительство (ст. 276 ТК), которое по общему правилу запрещено; для педагогических работников образовательных учреждений – порядок и условия предоставления длительного отпуска через каждые 10 лет преподавательской работы (ст. 335 ТК), дополнительные основания прекращения трудового договора (п. 1 ст. 336 ТК). Включенные в учредительные документы религиозной организации ее внутренние установления определяют специфические, обусловленные видом данной деятельности права и обязанности сторон соответствующего вида трудового договора (ст. 343 ТК).

Также учредительными документами может быть ограничено право руководителя организации на полный или частичный отказ от взыскания причиненного работодателю ущерба с виновного работника (ст. 240 ТК РФ), определена компетенция представителей работодателя (ст. 33 ТК РФ). Ими же могут устанавливаться наличие и размеры фондов оплаты и труда и премирования (стимулирования), объем финансирования коллективно-договорных обязательств работодателя; в сфере локального нормотворчества – пределы компетенции исполнительных органов и общие направления принятия локальных актов; в сфере организации структуры компании – виды и правосубъектность подразделений организации. Фактически учредительные документы – это основа принятия работодателем всех своих управленческих решений в той части регулирования трудовых отношений, в которой отсутствуют императивные нормы законодательства или имеются бланкетные отсылки к локальному регулированию данных вопросов.

С учетом того, что в учредительных документах могут быть локальные нормы любого содержания и любой отраслевой природы, пределов нормативного регулирования трудовых отношений для этих актов не существует, за исключением общего запрета на преодоление императивных норм законодательства.



В связи с этим следовало бы дополнить указанием на обязательное предоставление работнику для изучения учредительных документов ч. 3 ст. 68 ТК РФ, где сказано, что при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

В силу специфики учредительных документов как статусообразующих было бы верным уведомлять работников об их изменениях на основании ст. 22 и 74 ТК РФ, установив, что по смыслу ст. 68 ТК РФ учредительные документы являются именно локальными нормативными актами. Этим, к примеру, можно было бы также дополнить процедуры, связанные с реорганизацией юридических лиц (ст. 75 ТК РФ), так как работники непосредственно заинтересованы в получении сведений о реорганизации, поскольку имеют право отказаться от дальнейшей работы, а нормы, определяющей порядок уведомления работника о предстоящей реорганизации, в трудовом законодательстве нет.

Несмотря на то, что формально учредительными документами в легализации и структурировании локальных норм можно было бы обойтись, если бы не два «но»: работодатели-предприниматели не имеют такого акта для целей своей легализации и потенциальный объем таких актов может стать запредельным и потому неудобным.

Как итог, правоприменительная практика выработала некий минимальный набор актов локального уровня, принимаемый при найме работников. Он, в свою очередь, основан в настоящее время на части второй ст. 57 ТК РФ, где указано, что:

- для работы в структурном подразделении данного работодателя в другой местности требуется оформление этого подразделения как обособленного (либо как филиала или представительства на основании ст. 55 ГК РФ и соответствующих федеральных законов о юридическом лице соответствующего вида, либо как иного, не известного гражданскому праву и потому очень неоднозначного);

- для формирования трудовой функции, если это не конкретный вид поручаемой работнику работы, необходимо штатное расписание;

- для установления тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплат, надбавок и поощрительных выплат (в системе со ст. 3, 129, 132, 135, 143 и др. ТК РФ) предполагается локальный акт о заработной плате (при наличии работников различной квалификации, когда не обойтись минимальным размером оплаты труда);

- для определения режима рабочего времени и времени отдыха чаще всего принимаются правила внутреннего трудового распорядка по ч. 4 ст. 189 ТК РФ, графики сменности (ст. 103 ТК РФ) и отпусков (ст. 123 ТК РФ) – если только у всех работников данного работодателя нет уникального договорного режима труда и отдыха.

Так же из части четвертой ст. 57 ТК РФ, где сказано о возможности уточнения применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, следует, что перечень условий найма в принципе открытый, что предполагает возможность создавать и другие локальные акты и локальные нормы, не ухудшающие положение работника в сравнении с законом и социально-партнерскими соглашениями (и, конечно же, не дублирующие закон, так как в подобном случае локальная норма не появится).

По части первой ст. 8 ТК РФ работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Видимо, изложенные выше локальные акты с учетом их предметного содержания и являются проявлением таковой.

Следуя логике гражданского (корпоративного) права, можно без особого ущерба отказаться от видов (титулов) локальных нормативных актов о труде работников и принимать внутренние (корпоративные) акты смешанной юридической природы. Соответствующего запрета законодатель пока не установил. Но тогда, что позволяет нам широкое толкование ч. 4 ст. 189 ТК РФ, все локальные нормы о труде следует принимать в порядке ст. 372 ТК РФ.

Так, если вместо правил внутреннего трудового распорядка принимается кодекс дисциплинарного поведения сотрудников компании, а по ст. 190 ТК РФ необходим учет мнения представительного органа работников для правил как локального нормативного акта, то следует по аналогии учесть мнение коллектива и при принятии кодекса по тем же вопросам, какие могли быть



отражены в правилах. Законодатель, зная о такого рода сложностях, требует согласовывать многие локальные акты трудового права с представительным органом работников не по его форме (ее названию), а по содержательному принципу (см. ст. 81, 135 и др. ТК РФ), например, локальные акты об аттестации работников, об оплате труда и т.д.

Этот подход следовало бы выдержать для всех локальных актов трудового права, если их обязательный для утверждения перечень в законе отсутствует, либо закрепить в ТК РФ общую норму о том, что все локальные нормы, которые затрагивают права наемных работников и касаются вопросов дисциплины труда (взаимодействия работников друг с другом и с органами управления – но не с техникой, технологией или организационной структурой компании), должны приниматься с учетом мнения представительного органа таких работников либо по соглашению с ним (если таковой орган у трудового коллектива создан и функционирует).

При формировании системы локальных нормативных актов следует иметь в виду, что дополнительные к законодательным права работников могут в них закрепляться без каких бы то ни было ограничений.

В свою очередь, возложение на работника любой трудовой обязанности перед работодателем является предметом исключительно трудового договора. Следовательно, после заключения трудовых договоров с работниками любые изменения своих локальных актов работодатель обязан соотносить с условиями действующих с работниками соглашений, так как в соответствии со ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, если иное специально не установлено федеральным законом.

Сказанное подтверждается также нормами части второй ст. 21 ТК РФ, где определено, что работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину. Соблюдать можно только запреты, но не обязанности.

При этом все условия трудового договора относительно выполняемой работником работы (трудовой функции) в соответствии с нормами ТК РФ всегда можно корректировать в сторону уменьшения объема обязанностей работника, например, поручать ему не все виды работ из его трудового договора (должностной инструкции), или через определение способа выполнения работы.

К примеру, работникам можно запретить принимать пищу на рабочем месте, использовать оборудование работодателя без разрешения, приносить с собой на работу определенные предметы или товары (вещи для продажи на рабочем месте, алкоголь и т.п.), хранить их на рабочем месте, приводить в организацию посторонних лиц и т.п.

Все локальные нормы трудового характера, таким образом, системны, становятся обязательными для работника в силу его трудового договора и образуют, как уже было сказано, правила внутреннего трудового распорядка в их широком значении. Распределение локальных норм по их предмету в один или несколько локальных актов либо наполнение необходимым для найма работников содержанием учредительных документов должно признаваться элементом управленческих полномочий работодателя, хотя законодатель, видимо, вправе уточнить титулы и содержание локальных нормативных актов трудового права для целей обеспечения работникам понятного для них правового поля.

Для целей управления трудом законодателю лучше использовать так называемый рекомендательный тип правового регулирования (наряду с запретами и ограничениями прав и свобод работодателя). Следовательно, лучше сделать перечень минимально требующихся в организации локальных нормативных актов рекомендованным с правом работодателя изменять или дополнять его, выдерживая минимально необходимое для заключения трудовых договоров содержание таких актов, в том числе при изменении их наименования.

В любом случае, для придания локальному нормативному акту юридической силы и обеспечения его исполнения необходимо соблюдение определенных правил, а именно: его издание уполномоченным на то органом и только в пределах его компетенции, документальная (письменная) форма акта, скрепленная подписью (одной или несколькими в зависимости от ситуации) уполномоченного лица, доступность текста для понимания и однозначность его толкования и т. д. Эти правила следует установить отдельно для формы локального нормативного акта (внешней и внутренней), а также для его содержания.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 с послед. изм. и доп. // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть 1). Ст. 3.