

ко, Т.А. Лысенко, Т.Н. Щербакова // Современные наукоёмкие технологии. – 2012. – № 12. – С. 38–39.

6. Экстракт жирного масла арахиса и его адаптивно-репаративная активность на модели ожога / Е.Е. Зацепина, М.Н. Ивашев, А.В. Сергиенко, Т.А. Лысенко, Т.Н. Щербакова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2012. – № 12. – С. 99–100.

7. Биологическая активность соединений, полученных синтетическим путем / М.Н. Ивашев [и др.] //

Фундаментальные исследования. – 2012. – № 7. – Ч.2. – С. 441–444.

8. Возможность применения ветеринарного препарата в экспериментальной фармакологии / И.А. Савенко, Ю.В. Усманский, М.Н. Ивашев, А.В. Сергиенко, Т.А. Лысенко // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 5. – Ч. 2. – С. 422–425.

9. Биологическая активность чернушки дамасской / А.В. Сергиенко, М.П. Ефремова, Е.Е. Зацепина, М.Н. Ивашев // Аллергология и иммунология. – 2011. – Т.12. – № 3. – С. 298.

**«Содержание и технологии менеджмент-образования
в контексте компетентностного подхода»,
ОАЭ, 4-11 марта 2013 г.**

Экономические науки

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ
РУКОВОДИТЕЛЯ К РАЗРЕШЕНИЮ
ТРУДОВОГО СПОРА
В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ**

Бирлидис Г.В., Поддубный В.Н.

*ГБОУ ВПО «Кубанский государственный
медицинский университет» Министерства
здравоохранения Российской Федерации, Краснодар,
e-mail: Vadim.Poddubny@gmail.com*

Несмотря на существенные проблемы, связанные с обязанностью руководителя обеспечивать оптимальный психологический климат в руководимом учреждении [5, 6, 7], трудовая деятельность медицинского работника, в силу своей специфики, достаточно четко регламентируется в локальных нормативных актах учреждения, основой которых являются соответствующие Федеральные законы и Кодексы [2, 3, 4] и, при некоторых обстоятельствах, весьма вероятно разрешение трудового спора между работником и работодателем в процессе трудовой деятельности в судебном порядке.

В такой ситуации особое значение приобретает надлежащее и своевременное оформление ряда документов: заключение трудового договора, ознакомление работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, кроме того, важным организационно-правовым документом в области трудового права в сфере здравоохранения является должностная инструкция. Несмотря на то, что в трудовом кодексе нет упоминания о должностной инструкции, она продолжает оставаться очень важным документом, особенно при рассмотрении трудовых споров в судебном порядке. Как с трудовым договором (контрактом), так и с приказом работодателя о приеме на работу работник также должен быть ознакомлен кадровыми службами в трехдневный срок [1].

Основным нормативным правовым актом при разработке должностных инструкций является Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.11.2009 № 869.

Общие требования к содержанию должностной инструкции прописаны в Общероссийском классификаторе управленческих документов ОК – 011-93, утвержденном Постановлением Госстандарта РФ от 30.12.1993 № 299 по коду 0253000 «Документация по оперативно-информационному регулированию деятельности организации, предприятия» (ОКУД ОК 011-93) и Квалификационном справочнике должностей специалистов и других служащих, утвержденном Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 (в ред. от 17.09.2007).

Общие и специальные знания и умения, а также пределы ответственности по каждой из врачебных специальностей, содержатся в действующем по настоящее время приказе МЗ СССР от 21.07.1988 № 579 «Об утверждении квалификационных характеристик врачей-специалистов» (в ред. от 25.12.1997), в приложении которого приведен сборник квалификационных характеристик врачей-специалистов различных профилей.

Для придания юридической силы должностной инструкции и дальнейшего ее использования является ознакомление работника с ее содержанием в течение трех рабочих дней после фактического допущения к работе. Только после этого у работодателя появляются юридические основания требовать от работника исполнения возложенных на него обязанностей.

Задача правового регулирования трудовых отношений состоит в том, чтобы выявляя существующие проблемы, создавать такие правовые условия, когда нарушение прав сторон трудового договора было бы невозможно или затруднено. Этого можно добиться, путем строгого соблюдения сторонами (работником и работодателем) законных и четко сформулированных локальных правовых (нормативных) актов.

В свою очередь, работа по созданию вышеупомянутых локальных актов помимо существующих федеральных и отраслевых нормативных актов, должна опираться [8] на психологически выверенные формы внедрения этих документов, т.к. работники, зачастую, пытаются трактовать разочтения в издаваемых документах исключительно в своих интересах. В этой связи основной

задачей руководителя, характеризующей степень его зрелости и пригодности к деятельности менеджера, является построение адекватных отношений между кадровыми службами учреждения, ответственными за разработку и внедрение локальных нормативных актов с одной стороны, и, между трудовым коллективом с другой.

В соответствии со статьей 383 ТК РФ, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации. Наиглавнейшими для сторон спора остаются процедурные нормы ТК РФ и процессуальные нормы ГПК РФ. Так, статья 56 ГПК РФ предусматривает обязанность доказывания для участников судебного процесса: каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основании своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Согласно статье 60 ГПК РФ обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

По общим основаниям ГПК РФ: доказательствами по делу согласно статье 55 ГПК РФ являются, полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. Средствами доказывания будут (абз. 2 ч. 1 ст. 55 ГПК РФ): объяснения сторон и третьих лиц (ст. 68 ГПК РФ), показания свидетелей (ст. 69 ГПК РФ), письменные (ст. 71 ГПК РФ) и вещественные (ст. 73 ГПК РФ) доказательства, ауди- и видеозаписи (ст. 77 ГПК РФ), заключения эксперта (ст. 86 ГПК РФ).

Основываясь на ст. 67 ГПК РФ, суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Суд предупреждает свидетелей об уголовной ответственности, в соответствии со ст. 307 УК РФ, за дачу заведомо ложных показаний. Однако свидетели и тем более стороны могут недостаточно корректно давать показания (или объяснения), находясь под влиянием заблуждения относительно обстоятельств. Свидетели со стороны ответчика, как правило, находясь в трудовой зависимости от работодателя, заинтересованы в том, или ином незаконном решении руководителя. Свидетели истца могут заблуждаться, будучи по разным причинам лично заинтересованными в вынесении решения не в пользу работодателя и не вполне добросовестно содействующие работнику в этом. В ситуации, когда показания свидетелей и объяснения сторон противоречат друг другу,

когда работодателем-ответчиком представляются суду письменные доказательства, т.е. документы, составленные самим работодателем без какой-либо подписи работника, как то: акты, табели учета рабочего времени, которые работодатель составляет самостоятельно и не обязан представлять работнику, защита нарушенного права для работника ставится в прямую зависимость от процессуальной подготовленности сторон.

Подтверждение обстоятельств и фактов, имеющих юридическое значение, при передаче дел на рассмотрение в суд, может осуществляться только на основании письменных доказательств. Причем не любых документов, а тех, которые обусловлены трудовым законодательством и не могут быть сфальсифицированы недоброжелательным работодателем.

Свидетельские показания и объяснения сторон могут и должны использоваться при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

Основу для такого подтверждения содержит ТК РФ, который ставит стороны трудовых отношений в правовые рамки.

В статье 60 ГПК РФ прописано: обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что, основой для нормальной работы любого учреждения, в том числе и учреждения здравоохранения является психологическая грамотность и готовность управленцев к разумному применению санкций и мер поощрения в соответствии с трудовым законодательством РФ на базе надлежащим образом оформленных и представленных для ознакомления работниками индивидуальных актами (локальных нормативных актов учреждения) под роспись для придания им юридической и доказательной силы при решении вопросов взаимодействия в судебных инстанциях.

Список литературы

1. Анализ типичных ошибок в кадровом делопроизводстве: практ. пособие // А.Н. Кайль. – М.: Экзамен, 2007. – 206 с.
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 № 138-ФЗ (в ред. от 14.06.2012 с изм. и доп. 01.09.2012).
3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010 № 22).
4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 28.07.2012).
5. Ясько Б.А., Казарин Б.В., Камушкина Л.В. Врач-руководитель как субъект власти и менеджмента // Современные проблемы науки и образования. – 2010. – № 2. – С. 72–75.
6. Ясько Б.А., Казарин Б.В., Камушкина Л.В. К проблеме методологии оценки управленческих компетенция врача-руководителя // Современные проблемы науки и образования, – 2010. – № 2. – С. 76–80.
7. Ясько Б.А., Казарин Б.В., Камушкина Л.В. Управленческие компетенции врача-руководителя: опыт психологического анализа // Современные проблемы науки и образования. – 2010. – № 3. – С. 71–75.
8. Ясько Б.А. Казарин Б.В. Личностная готовность врача-клинициста к менеджерской деятельности в условиях социальной нестабильности // Международный журнал экспериментального образования. – 2011. – № 5. – С. 107–110.