

**Рахимова Дарья Сергеевна**

бакалавр направления «Экономика»  
профиль «Экономика труда»  
Башкирский государственный университет  
Россия, Уфа

dolzhenko.darya@list.ru

**Daria S. Rakhimov**

Bachelor direction "Economics"  
profile "Labor Economics"  
Bashkir State University  
Russia, Ufa

dolzhenko.darya@list.ru

---

---

**ТРУДОВЫЕ СПОРЫ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ  
И ИХ МИНИМИЗАЦИЯ**

---

---

**LABOUR DISPUTES IN THE BANKING  
SECTOR AND THEIR MINIMIZATION**

---

---

**Аннотация**

В статье рассматриваются основные причины возникновения трудовых споров в банковской сфере, распространённые конфликтные ситуации, возникающие между работником и работодателем, а также возможные пути снижения и минимизации трудовых споров в банковском секторе.

**Ключевые слова:**

банковская сфера, банковский сектор,  
трудовое законодательство, трудовые споры

---

---

---

---

**Abstract**

The article examines the main causes of labor disputes in the banking sector, widespread conflicts arising between the employee and the employer, as well as possible ways of reducing and minimizing labor disputes in the banking sector.

**Keywords:**

banking, banking, labor legislation, labor disputes

---

---

В банковской сфере, как и в любой другой, нередко возникают конфликты и разногласия по поводу увольнений, дисциплинарных взысканий, невыплаты заработных плат, бонусов и премий. Рассмотрим основные виды трудовых споров и принципы, которые помогут работодателям их снизить.

Согласно данным начальника отдела надзора и контроля за соблюдением законодательства в труде действующие или бывшие сотрудники банков обращаются в Трудовую инспекцию не часто. Банки стараются беречь свою репутацию, и сразу улаживать все возникающие конфликтные ситуации [2].

Рассмотрим самые распространённые конфликтные ситуации и претензии, которые возникают у сотрудников по отношению к банкам, в которых они работают.

К таким конфликтам, в первую очередь можно отнести ситуации, в которых у сотрудников возникают претензии к руководству по заработной плате. Например, заработная плата не выплачивается сотруднику в полном объёме. Скорее всего, речь в таких случаях идёт о том, что сотруднику не выплачена премия. Так как заработная плата – это награда за труд, размер которой рассчитывается и зависит от квалификации работника, количества и качества, сложности и сроков выполнения работы, то сотрудникам нередко устанавливают дополнительные стимулирующие и

компенсационные выплаты (бонусы, премии и т.д.). Бонусы и премии – стимулирующие выплаты, и они платятся на усмотрение работодателя. Условия и порядок выплаты премий прописаны в локальных нормативных актах банка [1].

Нужно также отметить, что половина из тех, кто обращается в профсоюзы и организации по охране труда – действующие работники банков.

Для тех, кто уже уволился, необходимо помнить о том, что сроки для подачи заявлений о нарушении прав ограничены. Срок для подачи заявления о восстановлении нарушенных прав составляет три месяца, а споры по законности увольнений должны быть решены в течение одного месяца, с момента увольнения.

Также можно отметить, что увольнение работника банка по п. 7 ч. 1. ст. 77 Трудового кодекса РФ также является незаконным. Оптимизация структуры бизнес-процессов банка, по мнению некоторых руководителей, является обоснованным фактором перераспределения зон ответственности между руководителями, снижения заработной платы работников, с возможностью последующего увольнения.

Однако, не стоит забывать о том, что деятельность банка связана с высоким риском, законодательством предусмотрены специальные меры по снижению её рисков. Трудовые отношения регулируются Трудовым Кодексом, цель которого – защитить работников от незаконных действий работодателя, в том числе и увольнения. Поэтому, права работников в банковской сфере должны быть в полной мере обеспечены, они не должны зависеть от финансовой ситуации в стране и положения банка.

Также нередки споры, связанные с расторжением трудовых договоров сотрудников. Чаще всего такие конфликты связаны с применением дисциплинарного взыскания в виде увольнения. Зачастую банки ошибаются. Не всегда правильно соблюдается процедура наложения дисциплинарного взыскания, даже при наличии веских причин для расторжения трудового договора. В таких случаях сотрудника восстанавливают на прежнюю должность, с выплатой необходимых компенсаций.

Банки также несут ответственность за несоблюдение Трудового Кодекса РФ. Во-первых, можно говорить об административной ответственности (статья 5.27 КОАП РФ). Эта статья предусматривает штраф от 30 до 50 тысяч рублей на юридическое лицо, от 1 до 5 тысяч рублей на должностное лицо [3]. Если такие нарушения будут

повторяться в течение года, то должностное лицо дисквалифицируют, по закону ему будет запрещено занимать руководящий пост на срок от года до трёх лет.

Если говорить о частичной или полной невыплате заработной платы работнику на срок более двух месяцев, то за такое нарушение предусмотрена уголовная ответственность.

В 2015 году вступают в силу изменения в КоАП, и можно отметить, что санкции за нарушение трудового кодекса достаточно суровые. Поэтому работодателям для минимизации трудовых споров с работниками следует: чётко знать и выполнять требования Трудового Кодекса, а также в договоре учитывать все вопросы, которые в будущем могут привести к трудовым спорам. Так как несоблюдение трудового законодательства может обернуться большими потерями как для должностных лиц, так и для банка в целом.

### **Список использованной литературы**

1. Варенцова З.А. Трудовые споры в России / З.А. Варенцова // Вопросы экономики. – 2014. – №12. – С. 98-100.
2. Морозова А.Г. Проблемы в трудовом законодательстве / А.Г. Морозова // Вестник БашГУ. – С. 112-114.
3. Хованская О.Г. Трудовой договор в банке / О.Г. Хованская // Экономический вестник. – 2013. – №6. – С.89-91.