

**О.В. Мацкевич,
А.Н. Приженникова,
А.В. Буянова**

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

Учебник для бакалавриата

Рекомендовано УМО
в качестве учебника для вузов



МОСКВА
2022

УДК 349.2
ББК 67.405
М 36

Рецензенты:

Баранов В.А., к.ю.н., доцент, советник ректора по правовым вопросам Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, заслуженный юрист Российской Федерации;

Петюкова О.Н., д.ю.н., профессор, профессор Департамента международного и публичного права юридического факультета Финансового университета при Правительстве Российской Федерации;

Павовская О.Ю., к.ю.н., доцент, доцент факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Мацкевич О.В.

М 36 **Трудовое право:** Учебник для бакалавриата / О.В. Мацкевич, А.Н. Приженникова, А.В. Буянова. — М.: Прометей, 2022. — 570 с.

ISBN 978-5-

Учебник предназначен для полного и детального изучения трудовых правоотношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Его структура дает возможность студентам бакалавриата последовательно и фундаментально проанализировать основные правовые институты российского трудового права.

Учебник подготовлен с использованием материалов СПС «КонсультантПлюс».

© Мацкевич О.В., Приженникова А.Н.,
Буянова А.В., 2022

© Издательство «Прометей», 2022

ISBN 978-5-00172-238-0

ОГЛАВЛЕНИЕ

Принятые сокращения	8
Предисловие	14

РАЗДЕЛ I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

ГЛАВА 1. Понятие труда. Предмет, метод и система трудового права	17
§ 1. Предмет трудового права	17
§ 2. Метод трудового права	22
§ 3. Система трудового права	25
§ 4. Цели и задачи трудового законодательства ..	28
§ 5. Роль и функции трудового права	29
§ 6. Отграничение трудового права от смежных с ним отраслей права	30
ГЛАВА 2. Источники трудового права	35
§ 1. Понятие и виды источников трудового права .	36
§ 2. Система источников трудового права и ее особенности	42
§ 3. Содержание отдельных источников трудового права	45
ГЛАВА 3. Понятие и система принципов трудового права	55
§ 1. Понятие и значение принципов права	55
§ 2. Классификация принципов	57
§ 3. Содержание основных принципов трудового права	60
ГЛАВА 4. Правовые отношения в сфере труда	72
§ 1. Трудовое правоотношение: понятие, признаки, структурные элементы	73
§ 2. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. . .	76

§ 3. Система правоотношений в науке трудового права	80
§ 4. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями, их субъекты и содержание	86
§ 5. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений	103
ГЛАВА 5. Социальное партнерство в сфере труда	109
§ 1. Понятие социального партнерства, его стороны	110
§ 2. Коллективный договор как один из основных нормативных правовых актов социального партнерства	119
§ 3. Понятие и виды соглашений	123
§ 4. Порядок регистрации коллективного договора, соглашения. Контроль за их выполнением. Ответственность сторон коллективно-договорного процесса	130

РАЗДЕЛ II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

ГЛАВА 6. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройства	132
§ 1. Понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости	133
§ 2. Правовая организация трудоустройства населения в Российской Федерации	141
§ 3. Правовой статус безработного и социальная поддержка безработных граждан	152
ГЛАВА 7. Трудовой договор	161
§ 1. Понятие и значение трудового договора	162
§ 2. Особенности отдельных видов трудовых договоров	179
§ 3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора	199
§ 4. Основания прекращения трудового договора	205
ГЛАВА 8. Рабочее время	211
§ 1. Понятие и виды рабочего времени	212

§ 2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	222
§ 3. Режим и учет рабочего времени	226
ГЛАВА 9. Время отдыха	233
§ 1. Понятие и виды времени отдыха	234
§ 2. Отпуска	241
§ 3. Порядок предоставления отпусков	248
ГЛАВА 10. Заработная плата и нормирование труда	250
§ 1. Понятие заработной платы	251
§ 2. Системы оплаты труда	256
§ 3. Формы заработной платы и системы премирования	262
§ 4. Порядок оплаты труда отдельных категорий работников	265
§ 5. Нормирование труда	271
Глава 11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	275
§ 1. Понятие гарантий и компенсаций	276
§ 2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки	279
§ 3. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам	283
§ 4. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления	286
§ 5. Основные государственные гарантии по оплате труда работников	290
Глава 12. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА	302
§ 1. Понятие трудовой дисциплины и методы ее обеспечения	303
§ 2. Поощрения за труд	306
§ 3. Дисциплинарная ответственность работника. Понятие, виды, порядок наложения и снятия	307
§ 4. Дисциплинарная ответственность руководителя организации	311

ГЛАВА 13. Материальная ответственность сторон трудового договора	323
§ 1. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления	324
§ 2. Материальная ответственность работодателя перед работником	331
§ 3. Материальная ответственность работника	344
ГЛАВА 14. Охрана труда	363
§ 1. Общая характеристика и понятие охраны труда по трудовому праву	364
§ 2. Обязанности работодателя в сфере охраны труда	367
§ 3. Организация расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	394
§ 4. Охрана труда отдельных категорий работников	400
Глава 15. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ	402
§ 1. Понятие и основные способы защиты трудовых прав работников	403
§ 2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	405
§ 3. Органы надзора за безопасным ведением работ в промышленности	413
§ 4. Общественный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	423
§ 5. Проверки ГИТ и ответственность за нарушение трудового законодательства (трудовой аудит)	427
§ 6. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	432

ГЛАВА 16. Индивидуальные трудовые споры	435
§ 1. Понятие, причины и виды трудовых споров	436
§ 2. Урегулирование индивидуальных трудовых споров при помощи посредников (медиаторов)	439
§ 3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам	446
§ 4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах	450
ГЛАВА 17. Коллективные трудовые споры	452
§ 1. Понятие коллективных трудовых споров	453
§ 2. Примирительные процедуры	456
§ 3. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией	458
§ 4. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника	460
§ 5. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже	461
§ 6. Право на забастовку и его реализация	464
ГЛАВА 18. Международные нормы труда	471
§ 1. Понятие международно-правового регулирования труда и его основные источники	471
§ 2. Международные стандарты труда отдельных категорий работников	485
§ 3. Особенности оформления трудовых отношений с иностранными работниками	499
РАЗДЕЛ III. СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ	
ГЛАВА 19. Особенности регулирования труда работников следственных органов	512
Список литературы	527

ПРИНЯТЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

1. Нормативные правовые акты

Конституция РФ — Конституция Российской Федерации — принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.

ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая — Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ; часть вторая — Федеральный закон от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ; часть третья — Федеральный закон от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ; часть четвертая — Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ

ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ

КЗоТ — Кодекс законов о труде Российской Федерации, утвержден Верховным Советом РСФСР 9 декабря 1971 г. Введен в действие 1 апреля 1972 г. Утратил силу с 1 февраля 2002 г.

КоАП РФ — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

УК РФ — Уголовный кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ

УПК РФ — Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ

Закон о занятости — Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Закон о профсоюзах — Федеральный закон от 12 декабря 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Закон о РТК — Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

Закон об объединениях работодателей — Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ — Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»

Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ — Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»

Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ — Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»

Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322 — Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека»

Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 — Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» (вместе

с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»)

Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 — Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (вместе с «Положением о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия», «Положением о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»)

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

Постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 — Постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»

2. Органы власти

Госсанэпиднадзор — Государственный санитарно-эпидемиологический надзор

Госэнергонадзор — Государственный энергетический надзор

Госкомстат России — Государственный комитет Российской Федерации по статистике

Госкомтруд СССР — Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

Гособразования СССР — Государственный комитет СССР по народному образованию

МВД России — Министерство внутренних дел Российской Федерации

Минздрав России — Министерство здравоохранения Российской Федерации

Минздравсоцразвития России — Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Минкультуры России — Министерство культуры Российской Федерации

Минобороны России — Министерство обороны Российской Федерации

Минобразования России — Министерство образования Российской Федерации

Минобрнауки России — Министерство образования и науки Российской Федерации

Минсвязи России — Министерство Российской Федерации по связи и информатизации

Минсельхоз России — Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Минтранс России — Министерство транспорта Российской Федерации

Минтруд России — Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (ранее — Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации)

Минфин России — Министерство финансов Российской Федерации

Минэкономразвития России — Министерство экономического развития Российской Федерации

Минюст России — Министерство юстиции Российской Федерации

МЧС России — Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

Россвязь — Федеральное агентство связи

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости

СК РФ — Следственный Комитет Российской Федерации

ФСИН России — Федеральная служба исполнения наказаний

3. Прочие сокращения

абз. — абзац

ВЦСПС — Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов

гл. — глава(-ы)

ЕТКС — Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

КТС — комиссия по трудовым спорам

МОТ — Международная организация труда

МРОТ — минимальный размер оплаты труда

ФКЗ — Федеральный конституционный закон

ФЗ — Федеральный закон

ПП РФ — Постановление Правительства Российской Федерации

ПП ВС РФ — Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации

п. — пункт(-ы)

пп. — подпункт(-ы)

профсоюз — профессиональный союз

разд. — раздел(-ы)

ред. — редакция

РСФСР — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

РТК — Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

РФ — Российская Федерация

СНГ — Содружество Независимых Государств

СССР — Союз Советских Социалистических Республик

СЗ РФ — Собрание законодательства Российской Федерации

ЕвразЭС — Евразийское экономическое сообщество

ст. — статья(-и)

ч. — часть(-и)

ПРЕДИСЛОВИЕ

Трудовое право представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения в сфере трудовой деятельности. основополагающим нормативным актом и основным источником является Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый в 2001 г.

Развитие трудового права и трудового законодательства невозможно без изучения постоянно изменяющихся нормативно-правовых актов. Подавляющее большинство внесенных в последнее время в Трудовой кодекс РФ изменений способствует совершенствованию действующего трудового законодательства и повышению его эффективности. В условиях мировой пандемии COVID-19 особенно существенно обозначилась потребность в регулировании и разъяснении действующих норм законодательства, а также принятие новых нормативно-правовых актов с учетом особого режима выполнения работ, диктуемого современной реальностью. За последние годы также существенно изменился раздел X содержащего нормы охраны труда. Появились новые федеральные законы, такие как Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федеральный закон от 23 февраля 2013 г. № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» и др. Изменения коснулись раздела IX «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное

профессиональное образование работников», который дополнился новыми статьями; главы 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Некоторыми федеральными законами были введены главы в Трудовой кодекс РФ: Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ глава 54.1 «Особенности регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров»; Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 353-ФЗ глава 51.1 «Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах, что обусловлено действенностью принципа дифференциации правового регулирования труда по субъектному признаку»; Федеральным законом от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)»; Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 409-ФЗ глава 50.1 «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства»; Федеральным законом от 22 декабря 2014 г. № 443-ФЗ глава 52.1 «Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей».

Введены новые статьи в целый ряд разделов Трудового кодекса РФ: ст. 19.1, 35.1, 56.1, 60.1, 60.2, 64.1, 67.1, 72.1, 72.2, 84.1, 133.1, 168.1, 173.1, 181.1, 195.1-195.3, 216.1, 228.1, 229.1-229.3, 230.1, 262.1, 309.1, 309.2, 348.11-1, 349.1-349.5, 351.1-351.3, 351.5, 353.1.

Цель предлагаемого учебника — наполнить студента теоретическими основами знаний правовых норм, регулирующих общественные отношения в сфере труда, а также оснастить пониманием перспектив его развития с целью формирования у студентов самостоятельной

позиции и устойчивой теоретической базы с применением норм трудового законодательства на практике. Настоящее издание предлагает читателю сочетание теоретических и практических характеристик трудовых отношений с учетом дополнений и изменений в российском законодательстве, принятых в период пандемии Covid-19, а именно: трансформацию института занятости и трудоустройства, а также отдельного особенного вида трудового договора на Дистанционную работу. Несомненным достоинством учебника представляется рассмотрение: международно-правового регулирования трудовых отношений, особенностей принятия на работу иностранных граждан. Также авторы включили в издание «Специальную часть», в которой подробно рассматривается специфика трудовых отношений с работниками следственных органов в РФ.

Учебник предназначен для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению «Юриспруденция». В данном издании учтена компетентностная модель подготовки юристов, в связи с чем в начале каждой главы обозначены итоговые результаты освоения темы: что студент должен знать, уметь и какими навыками овладеть.

РАЗДЕЛ I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ ТРУДА. ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

После изучения данной главы обучающийся должен:
знать

- сущность и содержание основных понятий (предмет, метод, система трудового права, трудовое отношение, иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми);
- характерные признаки трудового правоотношения;
- понятия самостоятельного труда и наемного труда, их различия;

уметь

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать возникающие правоотношения;

владеть

- юридической терминологией по теме;
- навыками анализа правовых отношений, входящих в предмет трудового права.

Общественные отношения неизбежно возникают в процессе совместного труда, который, в зависимости от положения его субъектов, подразделяется на труд собственников (самостоятельный труд) и несобственников (наемных работников). Отношения между собственниками

являются предметом регулирования нормами предпринимательского права и не являются (в отличие от наемного труда) предметом изучения отрасли трудового права, но и здесь надо провести уточнение: нормами трудового права регулируются лишь отношения, возникающие между работниками и работодателями по их участию в общественном труде.

Техническая организация труда (материально-техническое оснащение производства, технологии производства, способы и методы работы с данным оборудованием, уход и организация рабочих мест) трудовым правом не регулируется и отражена в технических положениях. Однако эти две стороны общественного труда (техническая и построение трудовых отношений) находятся в прямой зависимости друг от друга. От технического состояния производства зависит реализация положений трудового права: по охране труда, трудовой дисциплине, нормированию труда, материальной ответственности.

§ 1. Предмет трудового права

Предметом любой отрасли права являются общественные отношения, регулируемые нормами и принципами соответствующей отрасли, т.е. правоотношения субъектов, складывающиеся в процессе реализации ими своих прав и обязанностей.

Ст. 1 ТК РФ впервые раскрывает понятие предмета трудового права, где главное место занимают собственно трудовые отношения, а также и иные тесно связанные с трудовыми общественные отношения, которые именуется производными от трудовых.

Рассмотрим каждую из этих двух групп.

При разговоре о трудовых отношениях следует пояснить, что здесь имеется в виду труд наемных работников

(не собственников). Субъектами данных отношений являются работник и работодатель (организация, физическое лицо), которые закрепили свои отношения договорным путем (в трудовом договоре) на условиях определенной оплаты. Работник выполняет свою трудовую функцию (работу по определенной квалификации, профессии, должности), подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации, за что получает заработную плату.

Группа производных отношений делится, в свою очередь, на три подгруппы:

1) *Предшествующие* — это такие отношения, которые возникают между субъектами до заключения между ними трудового договора. Например, отношения по трудоустройству у данного работодателя возникают между работодателем и работником, ищущим работу. Не всегда такие отношения заканчиваются заключением трудового договора, однако нормами трудового права регламентируются положения по приему работников на работу, а также в случае отказа действия по его обжалованию. Отношения по ученичеству также относят к отношениям по трудоустройству. Работник, который ищет работу, но не имеет навыков работы по определенной профессии, заключает ученический договор с организацией. Последняя предоставляет возможность профессионального обучения или переобучения с последующим трудоустройством по полученной специальности у данного работодателя.

2) *Сопутствующие* отношения характеризуются тем, что протекают и возникают одновременно с трудовыми. Рассмотрим на конкретных примерах:

– отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Сторонами данных общественных отношений выступают представительные органы

работников и работодателя. В случае заключения коллективного договора сторонами будут являться: со стороны работников — профессиональный союз или иной уполномоченный работниками орган; со стороны работодателя — работодатель (лично либо через своих представителей).

В случае заключения социально-партнерских соглашений в качестве сторон выступают представители работников (профессиональные союзы и их объединения) и работодателей (объединения работодателей), которые действуют в рамках своих полномочий, на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) уровнях;

– отношения по переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя. Данные правоотношения возникают, когда работодатель направляет своего работника без отрыва от производства на повышение квалификации или профессиональную переподготовку;

– отношения по участию работников и профессиональных союзов в определении условий труда и применении трудового законодательства. Сторонами данных правоотношений выступают: от работодателя — уполномоченный орган, от работников — представительный орган работников или профессиональный союз, в установленных законом случаях. Например, в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, в порядке ст. 373 ТК РФ, работодатель обязан запросить мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, которое также необходимо при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ);

– отношения по организации труда и управлению трудом. Субъекты, в качестве которых могут быть как представительный орган работников, так и выборный орган профессионального союза — со стороны работников, и работодатель — с другой стороны, участвуют:

в принятии локальных нормативных актов организации; установлении условий труда и организации трудового процесса как для всего трудового коллектива, так и для конкретного работника;

– отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства. Субъектами являются: органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства (прокуратура РФ, Федеральная инспекция труда, правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов) с одной стороны и работодателя — с другой.

3) Группа *вытекающих* отношений характеризуются тем, что они могут возникнуть как после прекращения собственно трудовых отношений, т.е. после расторжения трудового договора, так и в период его действия (относясь также к группе сопутствующих правоотношений).

Рассмотрим эти правоотношения:

– отношения по разрешению трудовых споров. Различают индивидуальные и коллективные трудовые споры. Индивидуальные споры, т.е. спор между конкретным работником и работодателем, может возникнуть как в период нахождения в трудовых отношениях (сопутствующие отношения), так и после их окончания (вытекающие отношения). Коллективные трудовые споры — споры между коллективом работников и работодателем. Они возникают и протекают в период действия трудового договора и относятся, соответственно, к группе сопутствующих отношений;

– отношения по материальной ответственности. Данные отношения надо рассматривать со стороны каждого субъекта. Со стороны работника это будет материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю, а со стороны работодателя это будет материальная ответственность работодателя перед работником.

Причем в случае расторжения трудового договора это будут вытекающие отношения, а в случае продолжения трудовых отношений они считаются сопутствующими;

– отношения по обязательному социальному страхованию в предусмотренных законом случаях. Субъектами данных отношений выступают работник и работодатель. Эти отношения возникают: при возникновении права на получение пособия по временной нетрудоспособности — в случае наступления временной нетрудоспособности работника; при возникновении права работника на страховое возмещение — в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием; при уходе работника в отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком до трех лет — в случае беременности и родов.

§ 2. Метод трудового права

При разговоре о методе правовой отрасли имеется в виду совокупность характерных для данной отрасли приемов и способов регулирования общественных отношений, входящих в предмет правовой отрасли. Метод трудового права обладает определенными отличительными признаками, к числу которых следует отнести:

– сочетание федерального (централизованного), регионального и локального регулирования трудовых правоотношений.

Трудовой кодекс устанавливает четкий перечень полномочий федеральных государственных органов, которые регулируют отношения между работником и работодателем.

Государственные органы субъектов РФ в пределах своих полномочий также вправе принимать нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права,

которые конкретизируют или же уточняют общие положения федерального законодательства.

Однако при выявлении каких-либо противоречий (или же принятии централизованного акта, который по-другому регулирует данный вопрос) региональный акт должен быть признан утратившим силу (или приведен в соответствие с федеральным законодательством).

Органы местного самоуправления вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции (ст. 7 ТК РФ).

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

При этом законодатель устанавливает общее требование к содержанию указанных видов актов: нормативно-правовые акты субъектов РФ, органов местного самоуправления и локальные акты не могут содержать условия, ухудшающие положения работников по сравнению с актами более высокого уровня;

– отношения, входящие в предмет трудового права, могут быть установлены как путем нормативно-правового регулирования (централизованного, регионального, локального), так и договорного. При этом договорный способ регулирования отношений состоит как в заключении индивидуального трудового договора с работником, так и в заключении коллективного договора между представителями работников и работодателей и (или) в заключении соглашений (генерального, регионального, отраслевого, межотраслевого, территориального и иного);

– в регулировании трудовых отношений участвуют работники через своих представителей (уполномоченный орган или профессиональные союзы). Это участие

Продолжение табл.

заключается в подписании коллективных договоров и соглашений. Работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ). При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективным договором может быть предусмотрено принятие их по согласованию с представительным органом работников;

– для современного трудового права весьма характерным является то, что нормы, устанавливающие гарантии трудовых прав работников, являются императивными (обязательными). Все остальные нормы трудового права относятся к числу диспозитивных, предусматривающих определенные варианты поведения участников правоотношений. В последнее время весьма широкое распространение получили и нормы-рекомендации;

– специфические способы защиты нарушенного права подразумевают наличие особых органов, рассматривающих трудовые споры. При этом для индивидуальных трудовых споров предусмотрена такая процедура их рассмотрения, как обращение в комиссию по рассмотрению трудовых споров (КТС). Поскольку право на труд является конституционным, то для его защиты предусматривается также судебный порядок рассмотрения спора.

К особым органам, рассматривающим коллективные трудовые споры, относятся: примирительная комиссия, посредник и (или) трудовой арбитраж. Крайней мерой разрешения коллективного спора может быть забастовка;

– законодательством установлены особые пределы ответственности работника. При этом дисциплинарная ответственность возможна лишь в виде применения следующих видов дисциплинарных взысканий: замечания, выговора и увольнения. Применение иных мер взысканий

допускается только в отношении специальных работников, указанных в специальном законодательстве, и в пределах, установленных в нем.

Материальная ответственность работника, как правило, ограничена пределами среднего месячного заработка работника, и только в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ, на работника возлагается полная (в пределах прямого действительного ущерба) материальная ответственность. При этом неполученные доходы (по общему правилу) не учитываются (в отличие от гражданской правовой ответственности).

§ 3. Система трудового права

Под системой права понимается четкая внутренняя его организация, выражающаяся в единстве и взаимодействии разнообразных, относительно самостоятельных его элементов — институтов, состоящих из конкретных норм.

Нормы, которые регулируют трудовые и тесно связанные с ними отношения, делятся на две части: Общую и Особенную. Рассмотрим каждую из них:

1) Общая часть трудового права закрепляет общие нормы и положения, действующие на весь круг отношений, входящих в предмет трудового права: основные источники и принципы, субъектный состав участников правоотношений, особенности трудовых правоотношений, а также социальное партнерство;

2) Особенную часть характеризуют нормы-уточнения и конкретизации отдельных видов (институтов) трудовых правоотношений со своим индивидуальным юридическим составом и особенностями правового регулирования. Различают следующие институты Особенной части трудового права России:

- институт занятости и трудоустройства (регулиру-ет вопросы поиска работы, а также вопросы трудоустрой-ства у данного работодателя);
- институт трудового договора (регулирует вопросы приема, увольнения и переводов работников);
- институты рабочего времени и времени отдыха (данные институты закрепляют виды рабочего времени, отдельные его режимы, а также виды времени отдыха, в том числе и его главный подинститут — отпуска);
- институт оплаты и нормирования труда (нормы этого института регулируют положения по установлению заработной платы, ее исчислению, сроках выдачи, и иные положения по заработной плате, в том числе систему оплаты труда отдельных категорий работников, а также работников, занятых на особых видах работ, а также нор-мы труда);
- институт социального партнерства (регулирует положения по взаимоотношению между работодателя-ми или их представителями, а также работниками или их представителями и органами государственной власти или местного самоуправления по вопросам согласования интересов работников и работодателей в трудовых и непо-средственно связанных с ними правоотношениях);
- институт профессиональной подготовки и повы-шения квалификации работников (рассматривает вопро-сы так называемого ученичества работников, ищущих работу, с последующим их трудоустройством или уже работающих граждан, переобучаемых без отрыва от про-изводства);
- институт дисциплины труда (находит отражение в методах убеждения, поощрения и дисциплинарного воз-действия на работников);
- институт материальной ответственности (закрепляет положения по юридической ответственности стороны

- трудового договора за вред, причиненный другой стороне своими виновными действиями или бездействиями);
- институт охраны труда (включает в себя подин-ституты: обеспечения прав работника на охрану труда, организации охраны труда, требований по охране труда, охраны труда отдельных категорий работников (женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних работников и инвалидов));
 - институт надзора и контроля за соблюдением тру-дового законодательства (закрепляет систему государ-ственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе законодательства по охране труда);
 - институт защиты персональных данных работни-ка (данным институтом регламентируются порядок обра-ботки, получения, хранения, комбинирования, передачи и другие положения о персональных данных работника);
 - институт гарантий и компенсаций (рассматривает конкретные случаи предоставления гарантий и компен-саций работникам в связи с особыми обстоятельствами или условиями труда);
 - институт трудовых споров (рассматривает вопро-сы урегулирования разногласий между работником (ра-ботниками) и работодателем (работодателями) и состоит из двух подинститутов: индивидуальные и коллективные трудовые споры).

При рассмотрении системы трудового права как от-расли необходимо определить ее соотношение с системой трудового законодательства и с системой науки трудово-го права. Система трудового законодательства и система трудового права как отрасли соотносятся как целое и его компонент.

Система трудового законодательства включает в себя совокупность нормативных правовых актов о труде, тогда

как система трудового права содержит исключительно правовые нормы. Следовательно, система трудового права выражается через трудовое законодательство, которое является источником трудового права.

Система науки трудового права включает в себя систему трудового права России, сравнивает ее с системой трудового права зарубежных стран. Также системой науки изучаются учения, этапы и методы развития трудовых правоотношений и законодательства как российского, так и международного.

§ 4. Цели и задачи трудового законодательства

Трудовой Кодекс (в ст. 1) называет основную цель трудового законодательства — установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, четко закрепляя самые основные и важные моменты для регулирования трудовых отношений работодателя с работником, такие как: установление минимального размера оплаты труда; гарантии при устройстве на работу, при увольнении и переводе работников; установление минимальной продолжительности времени отдыха (отпуска, междуменного отдыха, еженедельного непрерывного отдыха и др.) — это гарантии, установленные для всех работников.

Законодательство о труде нацелено на создание благоприятных условий труда, что является необходимым для развития и хода нормального производственного процесса.

В современных условиях развития общества государство ставит перед собой еще одну цель — возможность защиты прав и интересов как работника, так и работодателя, предусматривая особую процедуру защиты для каждого из указанных субъектов трудовых правоотношений. В отличие от ранее действующего КЗоТ РСФСР, целью

которого являлась защита прав и интересов работников, Трудовой Кодекс РФ регулирует вопросы защиты прав как работников, так и работодателей, с целью выравнивания правового положения указанных субъектов трудовых правоотношений (ибо в условиях развития рыночных отношений государству необходимо гарантировать работодателю право на осуществление предпринимательской деятельности, а работнику — осуществлять трудовую деятельность с предоставлением необходимых социальных гарантий).

§ 5. Роль и функции трудового права

Стремительное развитие рыночных отношений порождает собой непрерывный рост числа рабочих мест. Однако цели и задачи трудового законодательства, закрепленные ст. 1 ТК РФ, исполнимы только при условии использования специфических функций, присущих только трудовым отношениям. Принято различать четыре основные функции трудового права:

1) *социальная функция* — призвана для реализации трудовых прав и свобод всех членов общества, в том числе несовершеннолетних работников, инвалидов, лиц с семейными обязанностями и др. Для каждой из групп, а также в индивидуальном трудовом договоре закрепляются положения по оплате труда, рабочем времени, времени отдыха, вопросы охраны труда и т.д.;

2) нормы *воспитательной функции* призваны создавать у работников бережливое и ответственное отношение к труду. Они нашли свое отражение в нормах о материальной ответственности, о дисциплине труда, о трудовом договоре;

3) *производственная функция*. Положения данной функции направлены на повышение эффективности и производительности труда, а также на улучшение

качества и содержания продукции, и нашли свое отражение в нормах о нормировании труда, о трудовом договоре, о дисциплине и оплате труда;

4) *защитная функция*. Нормы трудового права помогают работникам защитить свои права. Данная функция нашла свое отражение в положениях, регулирующих: занятость и трудоустройство, рабочее время и время отдыха, гарантии и компенсации, трудовые споры, охрану труда и, конечно, трудовой договор.

§ 6. Отграничение трудового права от смежных с ним отраслей права

Трудовое право — одна из немногих отраслей права, которая характеризуется многообразием видов трудовых правоотношений, входящих в его предмет.

Порой под трудовые отношения тщательно маскируют совершенно другие отношения, связанные с трудом, и регулируемые, соответственно, другими отраслями права. Трудовым же правоотношениям присущи свои отличительные признаки (особенности), наличие которых указывает на принадлежность к предмету регулирования нормами трудового законодательства.

Отграничение от гражданского права. Зачастую с трудовым договором путают гражданско-правовые договоры о труде, такие как: договор поручения, оказания услуг, авторский договор, договор бытового подряда. Действительно, в них можно заметить множество сходств с трудовым договором. Прежде всего, все эти договоры связаны с тем или иным видом труда. Далее — все они основаны на договорных началах и, как правило, носят возмездный характер. Однако существуют и особенные отличительные черты каждого из этих договоров. Рассмотрим эти различия.

Во-первых, предметом регулирования трудовых отношений является сам процесс труда, а результат — уже как следствие, тогда как гражданско-правовой договор нацелен на достижение скорейшего результата труда.

Во-вторых, в трудовом договоре четко регламентируется и закрепляется обязанность работника лично выполнять работу по определенной специальности, квалификации, должности, осуществляя тем самым свою трудовую функцию; поручение работнику какого-либо задания, выходящего за пределы его трудовой функции, является незаконным. Гражданско-правовой договор трудовую функцию не закрепляет. Как правило, такой договор заканчивается по результатам выполнения четкого, конкретного поручения.

В-третьих, работник, вступивший в трудовые отношения путем заключения трудового договора с организацией, включается в трудовой коллектив данной организации. Здесь он обязан соблюдать меры по охране труда, также подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации, не нарушать режим рабочего времени и др. Выполнение гражданско-правового договора таких условий не предусматривает. Заказчика, как правило, не интересует, в каких условиях, в какое время суток, кем (лично исполнителем или с чьей-либо помощью) будет проходить исполнение договора. Подрядчик вправе сам организовывать свой труд в любое удобное для себя время, как правило, с использованием своих материалов и оборудования, не подчиняясь указаниям заказчика. Последнему же важен лишь итог проделанной работы (готовый продукт).

Отграничение от административного права. Индивидуальным субъектом правоотношений, регулируемых административным правом, выступает любой гражданин, а также работник, занимаемый ту или иную

государственную должность или проходивший государственную гражданскую службу. Существуют и коллективные субъекты административного права. Они бывают двух видов: 1) государственные (государственные учреждения и предприятия, органы исполнительной власти и их структурные подразделения); 2) негосударственные (трудовые коллективы, коммерческие и общественные объединения, органы местного самоуправления).

Основными субъектами трудовых правоотношений являются работник и работодатель, а также представители работников и работодателей, органы по рассмотрению трудовых споров, органы по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства — в производных от трудовых правоотношениях. Для деятельности по государственному управлению, регулируемой нормами административного права, характерны черты власти-подчинения ее субъектов. Это означает, что один субъект обладает властью управления, вынося распоряжения и соответствующие предписания, а другой же обязан их выполнять. Правоотношения, регулируемые трудовым правом, строятся на договорных началах и основаны на достижении максимального равноправия их участников, однако им также присущ и элемент управления, который не выходит за рамки конкретной организации. Следовательно, отношения по организации и управлению трудом носят производственный, а не административный характер. Необходимо отметить, что в последнее время в трудовых отношениях так называемых контрактников (военнослужащих, работников органов полиции, таможенных органов, органов федеральной службы по контролю за оборотом наркотических и психотропных веществ и др.) прослеживается тенденция к распространению на данных работников гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Например, по вопросам регулирования: оплаты

труда, охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, разрешения трудовых споров и т.д.

Нормами *предпринимательского права* регулируются отношения между юридическими лицами либо индивидуальными предпринимателями. Трудовое право регламентирует отношения, в которых всегда один, а иногда и оба субъекта — физические лица (работник или работодатель). Предпринимательское право воздействует на отношения предприятий и их подразделений в целом как хозяйственных образований, тогда как трудовое право регулирует отношения отдельных граждан, вступивших в трудовые отношения с работодателем. Однако если трудовой коллектив предприятия начинает реализовывать свою волю в хозяйственном обороте, участвует в принятии решения о преобразовании структурного подразделения организации, то эти действия и их правовые последствия регулируются нормами предпринимательского права.

Аграрное право и трудовое имеют также свои сходства и различия. Сходны они в том, что оба регулируют совместный труд, базой для которого являются принципы общественной организации труда. Также нормы обеих отраслей обеспечивают соответствующую охрану труда и соответствующих трудовых прав работников. Различия между рассматриваемыми отраслями можно провести:

- по трудовым отношениям. Нормы трудового права регулируют деятельность наемных работников, тогда как в аграрном праве это будут работники-собственники (как орудий труда, так и средств производства);

- по методу правового регулирования трудовых отношений. В трудовом праве характерной чертой метода является сочетание государственного и договорного способов регулирования трудовых правоотношений, тогда как метод аграрного права основан на равноправии внутри

организации. Нормы государственного регулирования носят рекомендательный характер и применяются после одобрения общим собранием кооператива.

В 60–70-е годы XX столетия из трудового права выделилась отдельная самостоятельная отрасль права — *право социального обеспечения*. Нормы данной отрасли права не вникают в содержание настоящих или прошлых трудовых отношений гражданина, поэтому имеют право на самостоятельное существование. Правоотношения по социальному обеспечению могут существовать также параллельно с трудовыми отношениями или же вытекать из них.

Поскольку право социального обеспечения как отрасль выделилась из трудового права, соответственно, существует немало общего между этими отраслями. В частности, вопросы наличия или отсутствия необходимого стажа работы (общего, страхового, специального).

Наличие общего трудового стажа (до 1 января 2002 г.) учитывается при назначении права на трудовые пенсии.

Страховой стаж приобретается работником только в период его деятельности по трудовому договору. Работодатель производит соответствующие страховые отчисления в Пенсионный фонд РФ и Фонд социального страхования РФ. От наличия или отсутствия страхового стажа зависит возможность получения или неполучения страховой пенсии гражданином. Также в период трудовой деятельности по различным причинам работник может полностью или частично, постоянно или временно утратить способность к труду. Тогда и возникает право на социальное обеспечение в виде выплаты пособия по временной нетрудоспособности (или страховой пенсии по инвалидности). Размер выплат зависит от размера заработной платы работника, с которой производились соответствующие отчисления.

Наличие специального стажа необходимо для назначения пенсии за выслугу лет, а также пенсий по старости в связи с особыми условиями труда. Тогда как в трудовом праве наличие специального стажа играет роль при продвижении работника по служебной лестнице.

Необходимо также обозначить еще некоторые отличительные признаки права социального обеспечения. Во-первых, практически все отношения, входящие в предмет права социального обеспечения, носят материальный характер (обеспечение граждан пенсиями, пособиями, компенсационными выплатами), тогда как правоотношения, входящие в предмет трудового права, связаны с реализацией права каждого гражданина на труд.

Во-вторых, при разговоре об источниках производимых выплат нужно отметить, что если рассматривается обеспечение пенсиями или пособиями, то выплаты будут производиться за счет средств государственного бюджета (либо из средств Фонда социального страхования РФ, Пенсионного фонда РФ). Если же говорить о заработной плате, то средства на оплату труда работников содержатся в фонде бюджета конкретной организации.

ГЛАВА 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

После изучения данной главы обучающийся должен *знать*

- понятие источников трудового права и их виды;
- систему;
- разграничение полномочий между органами государственной власти РФ, субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

– содержание отдельных источников трудового права;

уметь

– анализировать источники трудового права, определять их значение;

владеть

– пониманием иерархии источников трудового права;

– навыками применения правовых норм, регулирующих трудовые отношения.

§ 1. Понятие и виды источников трудового права

В современной юридической литературе формируется многообразный подход к понятию «источники трудового права». Чаще всего под источниками трудового права понимают: «результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работников и работодателей (их представителей в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений)»¹; «формы выражения правотворческой деятельности компетентных органов, содержащие нормы трудового права»²; «различные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения»³; «нормативно-правовые акты и отдельные нормы, которые

¹ Дмитриев И.К., Куренной А.М. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ: Правоведение, 2011. С. 20.

² Буянова М.О. Трудовое право: Учебное пособие. М.: Проспект, 2011. С. 6.

³ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2004. URL: <http://ru.scribd.com>.

призваны регулировать отношения, входящие в предмет трудового права»⁴ и др.

Учитывая, что источников трудового права множество, определение можно дать следующее: это нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

В соответствии с ч. 1 ст. 5 ТК РФ среди источников трудового права занимают Конституция РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, законы субъектов РФ, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (это указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты органов местного самоуправления).

Ч. 2 ст. 5 ТК РФ включает в состав источников трудового права коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Заключению коллективного договора на локальном уровне предшествует проведение коллективных переговоров. Действие коллективного договора распространяется на всех работников конкретной организации (ч. 3 ст. 43 ТК РФ). Его наличие в организации или у индивидуального предпринимателя не обязательно, т.к. Трудовой кодекс РФ не содержит данную норму, но сторонам трудовых правоотношений предоставлено право (ч. 1 ст. 21 и ч. 2 ст. 22 ТК РФ) на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора. Коллективный договор имеет свои особенности,

⁴ Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: Управление персоналом, 2005. С. 16.

а именно по порядку разработки и принятия его условий. Основное назначение коллективного договора — предоставление различных гарантий и компенсаций для работников (как материального, так и нематериального характера). Коллективный договор, соглашения не могут ухудшать положение работников, ограничивать или снижать уровень их гарантий по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также договорными актами (ч. 4 ст. 8, ч. 2 т. 9 ТК РФ).

Социально-партнерские соглашения представляют собой договорные акты, включающие акты централизованного регулирования (ст. 45 ТК РФ). В Трудовом кодексе РФ указаны возможные виды соглашений: генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и иные.

Коллективный договор и локальные нормативные акты принимаются на локальном уровне (у конкретного работодателя).

Локальные нормативные акты не могут противоречить нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, трудовому законодательству, коллективным договорам. Согласно 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 законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Локальные нормативные акты выполняют, конкретизируют, детализируют и восполняют имеющиеся пробелы правовых норм, содержащихся в трудовом законодательстве.

Источники трудового права можно классифицировать (в зависимости от основания классификации): по юридической силе, по органам, принимающим акты, по форме актов, по сфере действия, по степени обобщенности и т.д.

В.И. Миронов предлагает классифицировать источники трудового права по юридической силе, по форме акта, по степени обобщенности, по субъектам, по предмету правового регулирования, по территории применения⁵.

С.Ю. Чуча классифицирует источники трудового права по уровню правового регулирования и выделяет семь видов источников трудового права: 1) международные; 2) федеральные; 3) федерально-региональные; 4) региональные; 5) регионально-местные; 6) местные (муниципальные); 7) локальные⁶.

К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова выделяют следующие основания классификации источников трудового законодательства: по степени важности и субординации; по системе трудового права, ее институтам; по органам, принявшим нормативный акт; по форме акта; по сфере действия; по степени обобщенности⁷.

Е.А. Ершова предлагает для классификации форм российского трудового права выделять основания: 1) по источникам российского трудового права; 2) юридической силе; 3) сфере действия; 4) содержанию; 5) порядку принятия

⁵ *Миронов В.И.* Трудовое право России: Учебник. М.: Упр. Персоналом, 2005. 1149 с.

⁶ *Чуча С.Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: Автореф. ... д-ра юрид. наук. М., 2004.

⁷ *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. М.: Проспект, 2004. С. 46, 47; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2005. С. 21–26; *Толкунова В.Н.* Трудовое право: Курс лекций. М.: ООО «ТК Велби», 2003. С. 29–32.

и издания; 6) видам регулируемых трудовых отношений; 7) уровню правового регулирования. По источникам российского трудового права разграничивают следующие формы российского трудового права: 1) правовые обычаи и правовые принципы (вырабатываются практикой); 2) нормативные правовые акты (принимаются правотворческими органами, уполномоченными юридическими и физическими лицами); 3) нормативные правовые договоры (подписываются по соглашению уполномоченных сторон)⁸.

М.О. Буянова по содержанию и целевой направленности источники трудового права подразделяет на нормативные акты: регулирующие общие вопросы трудового права (Конституция РФ, ТК РФ); регулирующие отдельные вопросы конкретных институтов, входящие в систему трудового права; регулирующие трудовые правоотношения специальных субъектов (например, Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520–1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

По сфере действия на федеральные (акты органов РФ), региональные (акты субъектов Федерации), территориальные (акты органов местного самоуправления) и локальные (акты конкретных организаций: коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и т.д.)⁹.

О.Б. Желтов классифицирует источники трудового права по юридической силе: Конституция РФ; ТК РФ; федеральные законы; указы Президента РФ; постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты

⁸ Ершова Е.А. Классификация и система форм российского трудового права // Трудовое право. 2007. № 11.

⁹ Буянова М.О. Указ. соч.

федеральных органов исполнительной власти; конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ; акты органов местного самоуправления; локальные нормативные акты организаций, содержащие нормы трудового права.

Отдельную группу составляют нормативные договоры, которые также можно распределить по юридической силе: 1) правовые акты международных организаций, в которых участвует РФ (например, МОТ), международные договоры и соглашения с участием РФ; 2) правовые акты социального партнерства: генеральное соглашение, межрегиональное соглашение, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации; региональное соглашение, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации; отраслевое соглашение, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях); территориальное соглашение, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании; коллективный договор¹⁰.

А.М. Лушников классифицирует источники трудового права по следующим основаниям. Во-первых, источники трудового права можно дифференцировать по их юридической силе. В зависимости от данного критерия выделяются законы и подзаконные акты, содержащие нормы трудового права. Во-вторых, источники трудового права подразделяются по сфере их действия на следующие разновидности: международные, общедеральные, региональные, межотраслевые, отраслевые,

¹⁰ Желтов О.Б. Трудовое право: Учебник. URL: <http://www.fictionbook.ru>.

муниципальные, или местные, локальные. В-третьих, источники трудового права классифицируются по принявшим их органам. В-четвертых, источники трудового права делятся по форме акта на хартии, конвенции, законы, указы, постановления, правила, положения, решения, приказы, инструкции, стандарты, предписания, разъяснения, рекомендации, соглашения. В-пятых, источники трудового права группируются в зависимости от контингента работников на общие, распространяющиеся на всех работников¹¹.

§ 2. Система источников трудового права и ее особенности

Система источников трудового права — это состав, соотношение, внутренняя взаимосвязь и последовательное расположение в зависимости от регулируемого предмета.

Система источников трудового права имеет свои особенности.

1. В систему источников входят нормативные правовые акты, принятые федеральными органами государственной власти, и акты субъектов Российской Федерации.

Ст. 6 ТК РФ разграничивает полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В соответствии с данной нормой к ведению федеральных органов государственной власти отнесено, в частности, установление основ правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; порядка заключения, изменения

¹¹ Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров / Отв. ред. Н.Л. Лютов. Проспект, 2017.

и расторжения трудовых договоров; основ социального партнерства; порядка ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений; порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора; видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения и др.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации могут принимать законы и иные нормативные правовые акты по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти.

Согласно ч. 3 ст. 6 ТК РФ органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

2. Существенным отличием системы источников трудового права от системы источников других отраслей права выступает общий принцип построения системы источников трудового права — принцип неухудшения положения работника (ст. 6, 8, 9, 48, 133, 135). Данный принцип является одним из важнейших для правоприменительной практики. Например, исходя из принципа неухудшения положения работника, размер минимальной заработной платы не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом; вносимые изменения в трудовой договор по соглашению сторон не должны

ухудшать положение работника в соответствии с существующим законодательством.

3. Наличие в системе источников ведомственных актов, среди которых особое место занимают акты специализированного ведомства — Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Положение о Министерстве труда и социальной защиты от 19 июня 2012 г. № 610) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения, включая негосударственное пенсионное обеспечение, социального страхования, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской службы (кроме вопросов оплаты труда), социальной защиты и социального обслуживания населения, в том числе социальной защиты семьи, женщин и детей, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан, оказания протезно-ортопедической помощи, реабилитации инвалидов и проведения медико-социальной экспертизы, а также по управлению государственным имуществом и оказанию государственных услуг в установленной сфере деятельности.

4. Наличие локальных нормативных актов, которые принимаются и утверждаются работодателем единолично или с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Трудовой кодекс РФ предусматривает принятие отдельных локальных нормативных актов с учетом мнения

представительного органа работников (выборного органа первичной профсоюзной организации). Локальные нормативные акты, принятые без порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Порядок учета мнения представительного органа работников (профсоюза) установлен ст. 372 ТК РФ.

§ 3. Содержание отдельных источников трудового права

Конституционные основы трудового права. Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., имеет высшую юридическую силу на всей территории РФ и устанавливает, что общепризнанные принципы и нормы международного правового регулирования труда являются составной частью системы трудового права (ст. 15). Если международным договором установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

В основном права и свободы, которые реализуются в сфере трудовых отношений, закреплены в гл. II Конституции РФ (ст. 17, 19, 30, 32, 37, 41, 43, 45, 46, 55 и др.).

Трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ (ст. 72 Конституции РФ). Это означает, что правовое регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений осуществляется актами как федерального, так и регионального уровня. Данное обстоятельство предопределило необходимость разграничения в этой части полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ (ст. 76

Конституции РФ). Вопросы, отнесенные к полномочиям федеральных органов государственной власти, содержатся в ст. 6 ТК РФ.

В современных условиях развития российского трудового права придается общепризнанным принципам и нормам международного права в области труда, международным договорам, таким, как Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966).

Огромное значение имеют конвенции и рекомендации, принимаемые Международной организацией труда (МОТ). Конвенции МОТ являются разновидностью международных договоров и после ратификации государством обязательны для исполнения. Среди основных можно назвать Конвенцию № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (1948); Конвенцию № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958); Конвенцию № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957); Конвенцию № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949); Конвенцию № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (1970); Конвенцию № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981); Конвенцию № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006); Рекомендацию № 95 «Об охране материнства» (1952); Рекомендацию № 162 «О пожилых трудящихся» (1980).

Особую роль играют международные акты, принятые международными региональными организациями, такие как Европейская социальная хартия, принятая Советом Европы (пересмотренная 3 мая 1996 г.), ратифицированная в России Федеральным законом от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ, и международные акты Содружества

Независимых Государств (СНГ) или Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС) и др.

Для трудового права имеют значение некоторые федеральные конституционные законы. Например, в соответствии с Федеральным конституционным законом от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» правосудие в Российской Федерации осуществляется только судами. Недопустимо создание каких-либо чрезвычайных судов (ч. 1 ст. 4 ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации», ч. 1, 2 ст. 35 Федерального конституционного закона от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении», ч. 1 ст. 16 Федерального конституционного закона от 30 января 2002 г. № 1-ФКЗ «О военном положении»).

Из федеральных законов выделяется Трудовой кодекс Российской Федерации, являющийся важнейшим кодификационным правовым актом, действующим на всей территории РФ. Введенный в действие с 1 февраля 2002 г. Трудовой кодекс РФ решил вопросы, касающиеся, во-первых, определения сферы действия трудового права и его отграничение от гражданского права; во-вторых, сформулированных специальных принципов социального партнерства в сфере труда; в-третьих, договорного регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений; в-четвертых, особенностей регулирования труда отдельных категорий работников; в-пятых, дальнейшего развития нормативной дифференциации трудовых отношений. Можно утверждать, что трудовое законодательство дает импульс дальнейшему обновлению нормативных правовых актов о труде, регулирующих особенности правового регулирования трудовых отношений.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда,

защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ).

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Структура Трудового кодекса РФ: часть первая включает разд. I «Общие положения», в него включены две главы, нормы, раскрывающие цели, задачи трудового законодательства, природу трудовых отношений, основания их возникновения, определяются права и обязанности сторон. Часть вторая ТК РФ содержит разд. II «Социальное партнерство в сфере труда». Данный раздел состоит из ряда глав, где приведены понятие социального партнерства, его стороны, уровни и основные принципы и формы социального партнерства, а также порядок проведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений, их заключению и действию, право и основные формы участия работников в управлении организацией, ответственность сторон социального партнерства. Часть третья ТК РФ включает разделы, содержащие основные институты трудового права: трудовой договор и порядок его заключения, изменения и прекращения, рабочее время, время отдыха, оплату и нормирование труда и др. Часть четвертая посвящена особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. Часть пятая посвящена основным способам защиты трудовых прав и законных интересов работников, формам самозащиты, государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, включая защиту трудовых прав работников профессиональными союзами. В эту же часть, соответственно, входит порядок рассмотрения

индивидуальных и коллективных трудовых споров. Часть шестая содержит заключительные положения (сроки введения в действие ТК РФ, признание утратившими силу отдельных законодательных актов и др.).

Трудовой кодекс РФ имеет приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, федеральные законы должны соответствовать Трудовому кодексу РФ: это обеспечивает единство законов, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения.

В сфере трудового права наряду с Трудовым кодексом РФ действуют другие федеральные законы. Например, Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами. Действие данного Закона распространяется, во-первых, на все организации, находящиеся на территории Российской Федерации, во-вторых, на российские организации, находящиеся за рубежом, в-третьих, на другие организации в соответствии с международными договорами Российской Федерации.

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» устанавливает правовые основы создания объединений работодателей и их деятельности в процессе регулирования социально-трудовых отношений в рамках института социального партнерства, их реорганизации и ликвидации.

Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений» определяет правовую основу формирования и деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений утвержден Постановлением Правительства РФ от 5 января 1999 г. № 1229.

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» определяет правовое положение иностранных граждан в Российской Федерации, регулирует отношения между иностранными гражданами, с одной стороны, и органами государственной власти, органами местного самоуправления, должностными лицами указанных органов — с другой стороны, возникающие в связи с пребыванием (проживанием) иностранных граждан в Российской Федерации и осуществлением ими на территории Российской Федерации трудовой, предпринимательской и иной деятельности. В целом, правовое положение иностранных граждан зависит от оснований пребывания их на территории России. Необходимо отметить, что принят значительный массив подзаконных актов, регламентирующих правовое положение иностранных работников в Российской Федерации. Однако норм, определяющих порядок заключения трудового договора с иностранным работником, который будет выполнять работу, не пересекая границы Российской Федерации, не имеется. Отсутствие в законодательстве регулирования таких отношений создает трудности для правоприменителей.

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» определяет понятие «специальная оценка условий труда» — это «единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий

по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также — вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника». Результаты проведения СОУТ являются основанием для установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах, которые, согласно ст. 14, подразделяются по степени их вредности и (или) опасности на 4 класса: 1) оптимальные; 2) допустимые; 3) вредные; 4) опасные. По общему правилу результаты СОУТ применяются как для установления предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций, так и для иных целей, например, уплаты дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд РФ; решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и др.

Среди подзаконных актов главенствующую роль занимают указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права. Они обязательны для исполнения на всей территории России и не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам. Указы Президента РФ в основном регламентируют отдельные вопросы в социально-трудовой сфере. В качестве примера можно привести Указ Президента РФ от 14 января 2011 г. № 40 «Об оплате труда Председателя Следственного комитета Российской Федерации». Затем идут постановления и распоряжения Правительства РФ. Постановления Правительства РФ должны соответствовать как федеральным законам, так и указам Президента РФ. В качестве примера можно привести Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Затем укажем нормативные правовые акты министерств, иных федеральных

органов исполнительной власти. Наиболее значимыми в сфере трудового права среди них являются акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России). В качестве примера можно привести Приказ Минтруда России от 1 февраля 2018 г. № 46 «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций».

В системе источников особое место занимают законы субъектов РФ. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ не являются источниками трудового права, но имеют большое значение для правоприменительной практики. Трудно переоценить роль и значение судебной практики в нашей правовой действительности, которая стала бесспорным ориентиром для достижения главной цели правосудия — правильного и законного разрешения судебных дел. Именно под влиянием судебной практики сложились многие современные нормы по оплате труда, материальной ответственности, дисциплине труда и другим институтам трудового права. К числу наиболее удачных с точки зрения судебной защиты трудовых прав граждан Российской Федерации следует отнести Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении

судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Для иллюстрации следует обратить внимание на Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2. Так, при рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что он обязан разрешать дела на основании ТК РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (п. 9). Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (ч. 2 ст. 120 Конституции РФ, ч. 2 ст. 11 ГПК РФ, ст. 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ч. 2 ст. 10 ТК РФ, ч. 4 ст. 11 ГПК РФ).

Таким образом, система источников трудового права получила свое выражение в ч. 1 ст. 5 ТК РФ и содержит перечень нормативных правовых источников норм трудового права, выстроенных в иерархическом порядке в зависимости от их юридической силы. Абсолютным юридическим верховенством в рамках правовой системы России в целом обладают Конституция РФ и федеральные конституционные законы. За ними располагается трудовое законодательство РФ, и затем уже — иные источники, занимающие по иерархии свое определенное место в указанной системе.

Локальные нормативные акты занимают особое место в системе источников трудового права. Выделяются следующие признаки локальных нормативных актов: действуют в конкретной организации или у индивидуального предпринимателя; субъектом локального нормотворчества является работодатель; должны соответствовать действующему законодательству и подзаконным нормативным актам; ориентированы на многократное применение; отражают специфику производства; простота принятия.

Существует различная классификация локальных нормативных актов. Выделяют локальные нормативные акты как срочные, так и бессрочные. Как правило, они бессрочные (устав). Выделяют акты, утверждаемые учредителями при создании предприятия (устав), и акты, издаваемые в процессе деятельности общества (положения о подразделениях общества)¹².

Вступает в силу локальный нормативный акт со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного срока в нем, а прекращает свое действие по тем же основаниям, которые применяются к закону или иному нормативному правовому акту: в связи с истечением срока действия, отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом, вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, предусматривающих иное регулирование.

К локальным нормативным актам можно отнести: правила внутреннего трудового распорядка, правила охраны труда, положения об оплате труда, должностные

¹² Лантев В.В. Акционерное право. М.: Контракт, 1999. С. 17–18.

инструкции, правила обработки персональных данных; инструкцию по охране труда; инструкцию о мерах пожарной безопасности; график сменности; график отпусков и др.

ГЛАВА 3. ПОНЯТИЕ И СИСТЕМА ПРИНЦИПОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

После изучения данной главы обучающийся должен *знать*

- понятие принципов трудового права и их особенности;
- нормы Трудового кодекса РФ, в которых закреплены основные принципы трудового права;
- содержание отдельных принципов;

уметь

- анализировать соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми и межотраслевыми принципами;
 - толковать и применять принципы трудового права;
- владеть*
- навыками применения принципов российского трудового права в решении трудовых споров.

§ 1. Понятие и значение принципов права

В учебной литературе под принципами трудового права чаще всего понимаются: «закрепленные в законодательстве основные руководящие начала, отражающие содержание норм трудового права и основные направления государственной политики в сфере наемного труда и направленные на их дальнейшее развитие»¹³; «исходные

¹³ Буянова М.О. Трудовое право: Учебное пособие. Там же.

начала, основные положения, определяющие единство трудового права, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной отрасли права»¹⁴; «закрепленные в законодательстве основополагающие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда»¹⁵.

Таким образом, правовое понятие принципов должно содержать такие обстоятельства, которые бы могли быть применимы и включены в предмет отрасли права. При анализе предложенных понятий можно выделить следующие подходы. Во-первых, понятие закреплено в нормах законодательства¹⁶. Во-вторых, употребляются понятия без официального определения в законодательстве. В-третьих, понятие формулируется исходя из его содержания.

В ст. 2 ТК РФ закреплены основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Существует различная классификация данных принципов. Так, например, по характеру: часть из них — принципы-идеи, другая — принципы-обязанности

¹⁴ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. 3-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2007.

¹⁵ Цит. по: *Куренной А.М.* Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2000).

¹⁶ Ст. 23 п. 1 Всеобщей декларации прав человека, ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, ст. 2 Трудового кодекса РФ.

сторон трудового договора, третья — принципы-права работников, их представителей или работодателей¹⁷. К группе принципов-идей, например, можно отнести: свободу труда; недопустимость принудительного труда и дискриминации в сфере труда. К группе принципов-обязанностей: обязанность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей. К группе принципов-прав работников и их представителей относятся различного рода права: на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы; на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на отдых и т.д.¹⁸

§ 2. Классификация принципов

В доктрине трудового права выделяют множество классификаций принципов, например, по сфере распространения их можно разделить: на общие (конституционные и международные), межотраслевые, отраслевые, принципы подотраслей, принципы отдельных институтов права. Однако при анализе всех подходов можно прийти к выводу о том, что существуют принципы, которые выделяются большинством авторов.

Обратим внимание на общие принципы, которые распространяются на все отрасли права. Они могут быть разделены на две группы: группу конституционных

¹⁷ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА: ИНФРА-М, 2015.

¹⁸ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. Там же.

принципов права и международных правовых принципов. Данные группы закрепляют основы, присущие всему праву в целом. Например, среди конституционных принципов можно выделить обеспечение законности (ст. 72), право на охрану здоровья (ст. 41) и др. Международные принципы нашли свое закрепление в международных договорах и соглашениях, действующих на территории РФ. Так, Декларация МОТ от 18 июня 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»¹⁹ содержит следующие международные принципы трудового права. Например, межотраслевой принцип свободы труда дополняется правовым принципом свободы трудового договора, который выступает правовой формой свободы труда.

Следующий уровень классификации — межотраслевые принципы. Для этих принципов характерно распространение только на смежные отрасли. Например, принцип свободы труда распространяется не только на трудовой договор (трудовое право), но и на гражданско-правовой (гражданское право), на служебный контракт (административное право). В соответствии с Конституцией РФ к межотраслевым принципам можно отнести: принцип свободы труда, о запрете принудительного труда и др.

Принципы отрасли права могут находить более конкретное выражение в принципах институтов отрасли. Например, принципы правового института социального партнерства, указанные в ст. 24 ТК РФ, могут быть разработаны сторонами социального партнерства, например, в актах социального партнерства.

¹⁹ Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18 июня 1998 г.).

В учебниках по трудовому праву²⁰ предлагается следующая классификация принципов:

1) принципы, выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости;

2) принципы, содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников;

3) принципы, определяющие правовое регулирование применения труда работников;

4) принципы, отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников.

А.М. Лушникова предлагает разграничивать классификацию принципов трудового права «с опорой на господствующие в науке парадигмы: от выделения принципов как исходных начал отрасли до их отождествления с основными трудовыми правами работников»²¹.

В трудовом праве традиционно разграничивают общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы права, а также принципы отдельных отраслевых институтов и даже некоторых групп правовых норм.

Роль принципов несомненно велика. Они помогают оценить эффективность действующих нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые и непосредственно

²⁰ Цит. по: Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2010 // Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юрист, 2002. С. 89–91; *Молодцов М.В., Головина С.Ю.* Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: НОРМА, 2003. С. 31–34.

²¹ *Лушников А.М.* Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.2005. М., 2004. С. 12.

связанные с ними отношения, формируют законодательную базу.

§ 3. Содержание основных принципов трудового права

Основные принципы трудового права, как принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, отражены в ст. 2 и дополняются нормами ст. 3 и ст. 4 Трудового кодекса РФ. Краткое содержание указанных принципов рассматривается в той последовательности, в которой они изложены в соответствующей статье ТК РФ.

Принцип свободы труда. Конституционный принцип свободы труда гарантирует каждому свободу распоряжения своей способностью к труду. Свобода труда несовместима с принудительным трудом и дискриминацией, запрещенными Конституцией РФ и трудовым законодательством РФ. Свобода вступления в договорные отношения выражается в том, что каждый может заключать либо трудовой договор, либо гражданско-правовой договор, только отличительной особенностью данных договоров является то, что работник, заключая трудовой договор, попадает под власть работодателя, и последний вправе осуществлять управление его трудом. Стороны по соглашению могут изменить условия трудового договора (ст. 72 ТК РФ), при этом запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Если изменения условий трудового договора являются существенными, в этом случае работодатель обязан уведомить

работников в письменной форме о предстоящих изменениях. Работник наделен правом при расторжении трудового договора по собственному желанию в любое время отозвать свое заявление о расторжении трудового договора (ст. 80).

Работник включается в экономическую сферу работодателя на основании принципа свободы труда.

Принципы запрещения принудительного труда и дискриминации. Принцип принудительного труда и принцип запрещения дискриминации наиболее свое выражение получили в конвенциях и рекомендациях МОТ: в Конвенции «Запрещение принудительного труда», в Конвенции № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930), в Конвенции № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957), в Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958), в Международном пакте ООН «О гражданских и политических правах» (1966), в которых определены понятия принудительного труда и виды работ, которые не включает в себя принудительный труд. Запрет принудительного труда установлен и Законом РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации». В ч. 2 ст. 1 указанного Закона предусмотрено, что гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду, принуждение (в какой-либо форме) к труду не допускается, за исключением случаев, особо установленных законодательством. При этом незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к административной и иной ответственности. Европейский суд по правам человека расширил толкование принципа принудительного труда, исходя из смысла и значения слова «труд»,

которое и демонстрирует ценность в сфере трудовых отношений²².

В соответствии с положениями ч. 2 в ст. 4 ТК РФ дается расширенное толкование принудительного труда и указываются виды работ, которые не относятся к принудительному труду. Кроме того, в соответствии со ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Принцип запрещения дискриминации в сфере труда закреплен в ст. 3 ТК РФ. Содержание этого принципа отражает условие, которое направлено на равные возможности граждан в осуществлении своих способностей к труду. Работодателю необходимо учитывать только деловые качества работника, как при заключении трудового договора, так и при установлении условий труда. При возникновении спора суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, и допускает возможность компенсации морального вреда²³.

Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве. Данный принцип соответствует закрепленному Конституцией РФ праву на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37) и реализуется в Законе РФ от 19 апреля

²² Дело «Хитос против Греции» (жалоба № 51637/12). Постановление Европейского суда от 4 июня 2015 г. (Страсбург, 4 июня 2015 г.); Дело «Ван дер Мусселе (Van der Musselle) против Бельгии» (жалоба № 08919/80). Пункт 33 Постановления ЕСПЧ от 23 ноября 1983 г. // Официальный сайт Европейского суда по правам человека. URL: [http://www.echr.coe.int/tur?i=001-57591#{«itemid»:\[«001-57591»\]}](http://www.echr.coe.int/tur?i=001-57591#{«itemid»:[«001-57591»]}).

²³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

1991 г. № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон о занятости), который определяет государственную политику в области занятости. Государство оказывает следующую защиту от безработицы: содействует в трудоустройстве; содействует организации профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации; организация общественных работ и оплата труда безработных, занятых на общественных работах и т.д. Для отдельных категорий граждан предусматриваются дополнительные гарантии содействия по трудоустройству в счет установленной квоты, например, для приема на работу инвалидов (Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда. Одним из направлений государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников, а также установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 210 ТК РФ). Таким образом, работникам гарантировано право защиты на труд в безопасных условиях. В ст. 220 ТК РФ закреплены гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Обязанность по обеспечению права каждого работника на справедливые условия труда и создание безопасных условий труда возлагаются на работодателя, в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

Принцип равенства прав и возможностей работников основывается в положениях ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и означает, что работники наделяются равными правами при запрещении любых форм ограничений прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или

религиозной принадлежности. Данный принцип реализуется в нормах ТК РФ и других нормативных правовых актах, которые регулируют отношения, обеспечивающие прохождение профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации; на права и гарантии, установленные работникам и которые не могут быть снижены по сравнению с трудовым законодательством соглашениями в коллективных либо трудовых договорах, или социально-партнерских соглашениях; с учетом финансово-экономического положения работодателя на льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами (ч. 3 ст. 41 ТК РФ).

Принцип обеспечения права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. Каждый человек имеет право на достойное вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ). Заработная плата каждого работника в соответствии со ст. 132 ТК РФ зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда. Заработная плата должна быть выплачена в срок и в полном размере. За нарушение сроков выплаты заработной платы работодатель может быть привлечен к материальной, административной и уголовной ответственности (ч. 1 ст. 142, ст. 236 ТК РФ; ч. 1, 4 ст. 5.27 КоАП РФ; ст. 145.1 УК РФ).

Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать

профессиональные союзы и вступать в них. В ст. 30 Конституции РФ отражено: «Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем». Право на объединение отражено в Конвенции МОТ № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (1948), в Федеральных законах от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», в Трудовом кодексе РФ гл. 58 «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами».

Суть данного принципа заключается в том, что работники и работодатели создают либо вступают в объединения (организации) для защиты своих прав и интересов.

Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах. Основным правом работника в трудовых отношениях является участие в управлении организацией (ст. 21 ТК РФ), а в соответствии со ст. 27 ТК РФ оно является одной из форм социального партнерства. Обязанностью работодателя является создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией (ст. 22 ТК РФ).

Формы участия работников в управлении организацией могут устанавливаться учредительными документами организации, а также по договоренности сторон социального партнерства и фиксироваться в коллективных договорах, соглашениях.

Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных

непосредственно связанных с ними отношений заключается в том, что Трудовым кодексом РФ не допускается установление условий трудовых договоров, коллективных договоров и соглашений, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В ст. 9 ТК РФ отмечается, что договорное регулирование должно соответствовать законодательству и не нарушать права работника. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

Принцип социального партнерства, включающий право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Этот принцип отражен в разд. II ТК РФ «Социальное партнерство в сфере труда». Согласно ст. 23 ТК РФ социальное партнерство в сфере труда — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. То есть речь идет о конструктивном взаимодействии представителей сторон при решении социально значимых проблем. Данный принцип закрепляется в следующих Федеральных законах: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», «Об объединениях работодателей».

Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Данный принцип находит свое отражение при возмещении вреда, причиненного здоровью работника, на основании Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». В соответствии со ст. 184 ТК РФ в случае повреждения здоровья, смерти работника вследствие несчастного случая на производстве, профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Их виды, объемы и условия определяются федеральными законами.

Принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением. В Трудовом кодексе установлено, что государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет Федеральная инспекция труда, а в области соблюдения правил по безопасному ведению работ наряду с ней государственный надзор осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности (ст. 367–369 ТК РФ). Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы

исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ (ст. 353.1 ТК РФ).

Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, соответствует положениям Конституции РФ (ч. 2 ст. 45, ч. 1 ст. 46). Данный принцип предоставляет возможность реализовать права, закрепленные законодательством для согласования интересов работников и работодателей при установлении условий труда и применении норм трудового права. Этот принцип реализуется в ст. 352 ТК РФ «Способы защиты трудовых прав и свобод», в которой указано, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. Реализуется этот принцип через нормы глав 60, 61 ТК РФ, которые обеспечивают права работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку. Трудовое законодательство разграничивает порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, и исходя из их определения можно сделать вывод о том, что в них включены как юридические, так и экономические трудовые споры. Среди ученых давно ведется дискуссия о том, что необходимо разработать единые принципы института «Трудовые споры»²⁴. Например, бесплатность для работника — в ст. 393 ТК РФ указано, что работник освобождается от оплаты

пошлин и судебных расходов; доступность обращения работника в юрисдикционный орган выражается в том, что КТС образуется в организации; быстрота и оперативность разрешения спора — обращают на себя внимание сроки рассмотрения трудового спора в КТС (индивидуальный трудовой спор) либо примирительной комиссии (коллективный трудовой спор); недопустимость преследования за подачу жалобы — любой работник может подать жалобу без какого-либо для себя ущерба²⁵; восстановление нарушенных прав — привлечение виновных лиц к ответственности.

Принцип обязанности сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, *трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.*

При вступлении в трудовые правоотношения на основании трудового договора на работника возлагаются определенные обязанности: соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять установленные нормы труда, выполнять иные трудовые обязанности (ст. 15, ч. 2 ст. 21, ст. 56 ТК РФ). Работодатель наделен правом в случае ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей привлекать его к дисциплинарной и (или) материальной ответственности в случае нанесения ущерба имуществу работодателя в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 22 ТК РФ).

²⁴ Ашурова Т.Э. Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 7.

²⁵ Рекомендация МОТ № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» (Женева, 29 июня 1967 г.).

Работник вправе требовать выполнения обязанностей работодателем (ч. 2 ст. 22 ТК РФ). В случае неисполнения работодателем своих обязанностей работник вправе обратиться в суд за защитой нарушенного права, либо в профсоюз, либо в федеральную инспекцию труда. Работник может защищать свои права всеми способами, не запрещенными законом.

Принцип обеспечения права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Правовое положение профессиональных союзов закрепляется в Трудовом кодексе РФ, а именно в гл. 58 «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами» и в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Для осуществления защитной функции профсоюзы защищают и восстанавливают нарушенные права трудящихся, устанавливают более высокий уровень условий труда и быт трудящихся и т.д. Условиями реализации защитной функции является социальное партнерство.

Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. В соответствии с ч. 1 ст. 21 Конституции РФ достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления. Этот принцип нашел свое отражение в Трудовом кодексе РФ, нормы которого обеспечивают защиту персональных данных работника (ст. 85–90), компенсацию причиненного ему морального вреда (ст. 237) и возмещение материального ущерба в случаях, установленных ТК РФ (ст. 234–236).

Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников. Этот принцип нашел свое

закрепление в нормах Федерального закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», других законах, иных нормативных правовых актах. К их числу относится Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Из содержания данного принципа следует, что правоотношения по обязательному медицинскому страхованию возникают на основании заключения трудового договора работника с работодателем. Данное правоотношение складывается прежде всего по поводу деятельности, определенного поведения страхователя (работодателя), направленного на обеспечение обязательного социального страхования застрахованному лицу (работнику). В случае возникновения страхового случая у застрахованного лица (работника), за которого страхователь (работодатель) производит либо производил страховые взносы, возникает правоотношение по предоставлению одного из видов социального обеспечения. Такой вид правоотношения регулируется нормами права социального обеспечения.

Необходимо отметить, что в юридической литературе и ныне встречаются отдельные суждения ученых о том, что принцип свободы трудового договора не выделен в трудовом законодательстве²⁶, хотя в науке трудового права существует подход к свободе труда как к одному из основных принципов регулирования трудовых отношений.

Свобода трудового договора рассматривается в науке трудового права как *принцип трудового договора*,

²⁶ Дмитриева И.К. Значение основных принципов трудового права «Трудовое право в России и за рубежом». 2018. № 3.

определяющий особенности трудового права и дополняющий гарантиями принцип свободы труда, что подтверждает и судебная практика²⁷.

Можно утверждать, что принцип свободы трудового договора взаимодействует и с иными принципами трудового права, что влияет на развитие правового регулирования трудовых и связанных с ними иных отношений.

ГЛАВА 4. ПРАВОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

После изучения данной главы обучающийся должен:
знать

- предмет трудового права и систему правоотношений в трудовом праве;
- субъектов, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения трудовых и производных от них правоотношений;

уметь

- отличать трудовой договор от иных договоров о труде, регулируемых другими отраслями права;
 - анализировать правовые нормы для решения конкретных практических задач;
- владеть*
- навыками применения полученных знаний для решения практических задач.

²⁷ Постановление Конституционного суда Российской Федерации: от 15 марта 2005 г. № 3-П; от 25 мая 2010 г. № 11; Определение Конституционного суда Российской Федерации от 16 декабря 2010 г. № 1650-О-О.

§ 1. Трудовое правоотношение: понятие, признаки, структурные элементы

Трудовые правоотношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Выделяют следующие признаки (особенности) трудовых правоотношений:

1) двусторонний договорный характер — содержание трудовых отношений определяется соглашением сторон и находит свое закрепление в особом юридическом акте — трудовом договоре;

2) организационно-управленческий характер — выполнение трудовой функции осуществляется в рамках отношения по организации и управлению трудом, что предполагает соблюдение работником требований работодателя, касающихся правил внутреннего трудового распорядка, норм труда, правил в области охраны труда и обеспечения безопасности труда;

3) возмездный характер — получение вознаграждения за труд — обязательное условие трудового договора, подлежащее обсуждению и включению в трудовой договор при его заключении;

4) личный характер — трудовые отношения предусматривают самостоятельный труд работника и исключают возможность без согласия работодателя заменять одного работника другим;

5) регулятивный характер — трудовые отношения регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;

6) длительный характер — трудовые отношения не прекращаются после завершения работником трудового задания, на время болезни, отсутствия по причинам командировки, беременности женщины-работницы и т.п., поскольку длящийся характер трудовых правоотношений определяется спецификой содержания этих отношений — правами и обязанностями сторон, а не сроком их действия. Длящимися следует признать правоотношения, основанные на любом виде трудового договора, заключенного на определенный или неопределенный срок.

Структурно трудовое правоотношение состоит из трех элементов:

- 1) субъекты трудового правоотношения;
- 2) объект трудового правоотношения;
- 3) содержание трудового правоотношения.

Под субъектами трудовых отношений понимаются физические и юридические лица, наделенные нормами трудового права юридическими правами и обязанностями.

Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

К другим субъектам отношений, непосредственно связанных с трудовыми, относятся: лица, которые ищут работу, профсоюзы, органы государственного надзора и контроля в сфере труда, представители трудовых коллективов, органы разрешения трудовых споров.

Объектом трудового правоотношения является то благо, по поводу которого возникает трудовое правоотношение. В соответствии с трудовым законодательством объектом трудового отношения является наемный труд работника (личное выполнение работником за плату трудовой функции).

Содержание трудового правоотношения находит свое выражение в субъективных трудовых правах и юридических обязанностях их субъектов.

Субъективное право — это предусмотренная нормами трудового права мера возможного поведения управомоченного лица. Эта возможность обычно включает в себя три правомочия:

– возможность собственного поведения (например, право работника на создание профессиональных союзов и на вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов — ст. 21 ТК РФ);

– право требовать определенного поведения от других (обязанных) лиц (например, право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка — ст. 22 ТК РФ);

- право на защиту субъективного права путем:
- применения мер оперативного воздействия (то есть применения мер воздействия к обязанному лицу без обращения в компетентные государственные

органы, например, самозащита работниками трудовых прав — ст. 379 ТК РФ);

- применения мер государственного принуждения, в том числе мер гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности (ст. 419 ТК РФ).

Юридическая обязанность — установленная нормами трудового права мера должного поведения обязанного лица, которая, как и субъективное право, состоит из трех элементов:

– непрепятствие законным действиям управомоченного лица (например, работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав — ст. 380 ТК РФ);

– обязанность выполнять законные требования управомоченного лица (например, работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) — ст. 377 ТК РФ);

– обязанность претерпевать меры, которые законно применяет управомоченное лицо (например, в процессе проведения забастовки запрещается локаут — увольнение работников по инициативе работодателя — в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке — ст. 415 ТК РФ).

§ 2. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений — это юридические

факты, влекущие возникновение, изменение и прекращение юридических прав и обязанностей у субъектов трудового правоотношения.

Юридические факты — это конкретные жизненные обстоятельства, с которыми нормы трудового права связывают возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений.

В зависимости от волевого изъявления субъектов трудовых правоотношений юридические факты делят на две группы:

1) события — юридические факты, происходящие независимо от воли субъектов трудового отношения (призыв работника на военную службу, смерть работника либо работодателя — ст. 83 ТК РФ);

2) действия — юридические факты, наступление которых зависит от воли и сознания субъектов трудового отношения.

Действия подразделяются на правомерные и неправомерные.

К правомерным действиям относятся: юридические поступки; юридические акты.

Юридические поступки — правомерные действия, которые независимо от намерений лица влекут наступление юридических последствий (например, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора влечет прекращение трудовых правоотношений — ст. 74 ТК РФ).

Юридические акты — правомерные действия, совершаемые с целью достижения определенных юридических последствий (например, заключение трудового договора — ст. 67 ТК РФ, расторжение трудового договора по соглашению сторон — ст. 78 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) — ст. 80 ТК РФ).

К неправомерным действиям относятся: совершение прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), совершения по месту работы хищения — ст. 81 ТК РФ.

В соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Основания изменения трудовых отношений перечислены в главе 12 ТК РФ. К ним относятся;

- перевод на другую работу (ст. 72.1 ТК РФ);
- временный перевод на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ);
- перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);
- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением

организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Ст. 77 ТК РФ содержит общие основания прекращения трудовых отношений (трудового договора). Круг этих оснований охватывает:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

§ 3. Система правоотношений в науке трудового права

Правоотношения в сфере труда могут быть классифицированы по самым различным основаниям.

1. По структуре предмета трудового права выделяют трудовые правоотношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовые правоотношения — это отношения, которые обеспечивают реализацию основных трудовых прав граждан: право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на отдых, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В этой связи трудовые отношения являются основным звеном в сложившейся системе правоотношений в сфере труда.

Непосредственно связанные с ними отношения — это отношения, которые предшествуют, сопутствуют, вытекают из трудовых отношений. В теории трудового права правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями, в зависимости от времени возникновения последних подразделяют на следующие группы:

а) предшествующие трудовым правоотношениям — возникшие и развившиеся до трудовых правоотношений (отношения в сфере занятости и трудоустройства населения, отношения трудоустройства у данного работодателя);

б) сопутствующие, или параллельные — возникшие и развивающиеся одновременно с трудовыми правоотношениями (отношения в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно у данного работодателя, отношения в сфере социального партнерства, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений);

в) вытекающие — возникающие и развивающиеся с момента прекращения трудовых отношений (отношения в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

Следует учитывать, что некоторые виды правоотношений могут при определенных обстоятельствах относиться как к одной, так и к нескольким группам. Примером такой видовой альтернативности служат правоотношения по разрешению трудовых споров, по надзору за соблюдением законодательства о труде и некоторые другие. Данное обстоятельство лишь подтверждает единство системы правовых отношений в сфере труда и их взаимосвязь.

Материальные правоотношения — это отношения, в которых реализуются права и обязанности субъектов правоотношений в сфере труда по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, по заключению, изменению и расторжению трудового договора, установлению системы оплаты труда, гарантий и компенсаций работникам.

Процессуальные правоотношения — это отношения, в которых выражается юридическая форма (процедура) организации, применения и охраны труда. К ним, в частности, относятся отношения, связанные с порядком ведения коллективных переговоров, отношения, связанные с оформлением приема на работу, отношения, связанные

с порядком применения дисциплинарных взысканий, отношения, связанные с порядком проведения расследования несчастных случаев.

3. По субъектному составу и характеру волеизъявления выделяют индивидуальные, коллективные и публичные правоотношения в сфере труда.

Индивидуальные правоотношения — это отношения, в которых участвуют отдельные лица и реализуется частный интерес (трудовые правоотношения).

Коллективные правоотношения — это отношения, в которых участвуют коллективы (представители работников и представители работодателей) и реализуются корпоративные интересы отдельных социальных групп (отношения в сфере социального партнерства, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений).

Публичные правоотношения — отношения, в которых участвуют органы государственной власти, органы местного самоуправления и реализуются общественные интересы (отношения в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

4. Собственно трудовые правоотношения.

Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. При этом работник — всегда физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Работодателями — физическими лицами признаются:

– физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее — работодатели — индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей — индивидуальных предпринимателей;

– физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее — работодатели — физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры

с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 20), законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей — учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей — казенных предприятий дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Таким образом, права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

По обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора,

заключаемого ими в соответствии с действующим законодательством.

В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Трудовые отношения могут быть изменены вследствие перевода работника (постоянного или временного) или изменения условий трудового договора в порядке, установленном законодательством (ст. 72, 73 ТК РФ).

Прекращаются трудовые отношения только в случаях и по основаниям, указанным в законодательстве.

§ 4. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями, их субъекты и содержание

В ст. 1 ТК РФ раскрывается понятие предмета трудового права, где главное место занимают собственно трудовые отношения, а также и иные тесно связанные

с трудовыми общественные отношения, которые именуется производными от трудовых.

При разговоре о трудовых отношениях следует пояснить, что здесь имеется в виду труд наемных работников (не собственников). Субъектами данных отношений являются работник и работодатель (организация, физическое лицо), которые закрепили свои отношения договорным путем (в трудовом договоре) на условиях определенной оплаты. Работник выполняет свою трудовую функцию (работу по определенной квалификации, профессии, должности), подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации, за что получает заработную плату.

Группа производных отношений делится, в свою очередь, на три подгруппы:

1) *Предшествующие* — это такие отношения, которые возникают между субъектами до заключения между ними трудового договора. Например, отношения по трудоустройству у данного работодателя возникают между работодателем и работником, ищущим работу. Не всегда такие отношения заканчиваются заключением трудового договора, однако нормами трудового права регламентируются положения по приему работников на работу, а также в случае отказа действия по его обжалованию. Отношения по ученичеству также относят к отношениям по трудоустройству. Работник, который ищет работу, но не имеет навыков работы по определенной профессии, заключает ученический договор с организацией. Последняя предоставляет возможность профессионального обучения или переобучения с последующим трудоустройством по полученной специальности у данного работодателя.

2) *Сопутствующие* отношения характеризуются тем, что протекают и возникают одновременно с трудовыми. Рассмотрим на конкретных примерах:

– отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Сторонами данных общественных отношений выступают представительные органы работников и работодателя. В случае заключения коллективного договора сторонами будут являться: со стороны работников — профессиональный союз или иной уполномоченный работниками орган; со стороны работодателя — работодатель (лично либо через своих представителей).

В случае заключения социально-партнерских соглашений в качестве сторон выступают представители работников (профессиональные союзы и их объединения) и работодателей (объединения работодателей), которые действуют в рамках своих полномочий, на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) уровнях;

– отношения по переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя. Данные правоотношения возникают, когда работодатель направляет своего работника без отрыва от производства на повышение квалификации или профессиональную переподготовку;

– отношения по участию работников и профессиональных союзов в определении условий труда и применении трудового законодательства. Сторонами данных правоотношений выступают: от работодателя — уполномоченный орган, от работников — представительный орган работников или профессиональный союз, в установленных законом случаях. Например, в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, в порядке ст. 373 ТК РФ, работодатель обязан запросить мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, которое также необходимо при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ);

– отношения по организации труда и управлению трудом. Субъекты, в качестве которых могут быть как представительный орган работников, так и выборный орган профессионального союза — со стороны работников, и работодатель — с другой стороны, участвуют: в принятии локальных нормативных актов организации; установлении условий труда и организации трудового процесса как для всего трудового коллектива, так и для конкретного работника;

– отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства. Субъектами являются: органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства (прокуратура РФ, Федеральная инспекция труда, правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов) с одной стороны и работодателя — с другой²⁸.

3) Группа *вытекающих* отношений характеризуются тем, что они могут возникнуть как после прекращения собственно трудовых отношений, т.е. после расторжения трудового договора, так и в период его действия (относясь также к группе сопутствующих правоотношений).

Рассмотрим каждые правоотношения более подробно.

Отношения по организации труда и управлению трудом. Обычно эти отношения складываются в процессе организации и управления трудом между работодателем, с одной стороны, и трудовым коллективом либо профсоюзным органом — с другой. Они касаются главным образом установления и применения условий труда в конкретной организации, улучшения материально-бытовых и культурных форм обслуживания трудящихся, рационального использования фондов организации, нормирования и оплаты труда и других вопросов, затрагивающих

²⁸ Миронов В.И. Трудовое право: Учебник. М., 2005. С. 169.

коллективные и индивидуальные интересы работников. Применительно к главному предмету трудового права — трудовым отношениям — организационно-управленческие отношения играют служебную роль: они призваны организовать трудовые отношения и управлять ими в рамках конкретной общественной кооперации труда. Эти отношения всегда относятся к сопутствующим трудовым.

Типичной разновидностью организационно-управленческих отношений в сфере труда выступают в настоящее время отношения, связанные с разработкой, принятием и исполнением коллективных договоров и соглашений (генеральных, отраслевых (тарифных) и специальных). Они действуют в организациях независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников²⁹.

Отношения по трудоустройству. Эти отношения возникают между гражданами и органами занятости по поводу реализации конституционного права первых на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбора рода деятельности и профессии, включая право на защиту от безработицы.

Российское государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Эта политика направлена:

– на обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

²⁹ Трудовое право: Учебник / Под. ред. О.В. Смирнова. 4-е изд. М.: Проспект, 2009. С. 10.

– осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые).

Закон закрепляет право на трудоустройство через посредничество органов занятости в порядке ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г.

Помимо этого, отношения по трудоустройству могут возникать также между гражданином, который самостоятельно ищет работу, и организацией, в которую он трудоустраивается.

Несмотря на то, что эти отношения относятся к группе предшествующих по отношению к трудовым, они регулируются нормами трудового права.

Отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя. Эта группа состоит из двух подгрупп отношений по обучению непосредственно у данного образования: по профессиональной подготовке работников и по их дополнительному профессиональному образованию.

При этом первая из этих подгрупп (по подготовке работников) относится к предшествующим трудовым отношениям, поскольку они возникают между гражданином, который, заключив ученический договор со своим будущим работодателем, принимает на себя обязательства по обучению конкретной квалификации отработать после обучения установленный в договоре срок. Работодатель, в свою очередь, обязан обучить этого гражданина по соответствующей профессии и выплачивать ему стипендию в размере, установленном договором, и заключить с таким работником трудовой договор с учетом полученной квалификации.

В соответствии со ст. 202 ТК РФ ученичество может быть организовано в индивидуальной, бригадной, курсовой и иных формах. При этом работодатель вправе самостоятельно определить формы ученичества в зависимости от собственных нужд и целей обучения.

Вторая подгруппа рассматриваемых общественных отношений — отношения по дополнительному профессиональному образованию, организуемое за счет средств работодателя. Дополнительное профессиональное образование направлено на профессиональное совершенствование, не сопровождается повышением уровня образования и реализуется по следующим дополнительным образовательным программам:

– программы повышения квалификации — предполагают совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации;

– программы профессиональной переподготовки — обеспечивают получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Работодатель вправе направлять на обучение по программам дополнительного профессионального

образования как работников (лиц, ищущих работу), имеющих среднее профессиональное и (или) высшее образование, так и работников (лиц, ищущих работу), получающих такое образование.

По завершении обучения по программе дополнительного профессионального образования организация, осуществляющая образовательную деятельность, проводит итоговую аттестацию.

Социально-партнерские отношения. С целью обеспечения согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений существует система социально-партнерских отношений с участием органов государственной власти, органов местного самоуправления.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Социальное партнерство может проявляться в правовых и неправовых формах.

Закон устанавливает (ст. 27 ТК РФ), что формами социального партнерства являются:

– коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

– взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– участие работников, их представителей в управлении организацией;

– участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

При этом наиболее типичными правовыми формами такого партнерства выступают ведение коллективных переговоров между субъектами трудовых отношений и отношений по организации и управлению трудом, заключение между указанными субъектами коллективных договоров и соглашений.

Отношения по социальному партнерству строятся на сугубо договорной основе и взаимном учете интересов обеих сторон и интересов государства. Они предполагают достижение разумного компромисса, если эти интересы по каким-либо вопросам разошлись. Иначе говоря, социальное партнерство включает в себя, с одной стороны, необходимые ограничения хозяйской власти работодателя, а с другой — ограничения «коллективного эгоизма» работников³⁰.

Отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства. Закон наделяет работников правом участвовать в управлении организациями через общие собрания (конференции) коллектива работников, производственные советы, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом вправе вносить предложения по улучшению работы организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

Наиболее ярким примером непосредственного участия работников в установлении условий труда

³⁰ Смирнов О.В. Трудовое право: Учебник. М., 2009. С. 12.

и управлении организацией является обсуждение и одобрение на общих собраниях трудового коллектива проектов коллективного договора. Опосредованное участие трудящихся в управлении производством и установлении условий труда осуществляется через профсоюзные органы, а также другие представительные органы³¹.

Так, например, единый проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный единый проект обсуждается общим собранием (конференцией) работников организации и подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами.

Закон устанавливает обязанность работодателя принимать локальные нормативные акты с учетом мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ).

Так, работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной

³¹ Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2009. С. 10.

организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. В данной группе отношений содержатся две самостоятельные

подгруппы: по материальной ответственности работодателя перед работником и по материальной ответственности работника перед работодателем.

Закон устанавливает право каждой стороны трудового отношения на возмещение материального вреда, причиненного другой стороной виновными противоправными действиями (бездействиями).

При этом право на возмещение вреда, причиненного работодателем работнику, впервые было закреплено лишь в Трудовом кодексе РФ (гл. 38 ст. 234–237).

Работодатель обязан возместить работнику ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Материальная ответственность работодателя установлена также ст. 235 и 236 ТК РФ за ущерб, причиненный имуществу работника и за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

Вторая подгруппа отношений содержит в себе отношения между работодателем и работником по поводу взыскания с последнего материального ущерба, причиненного его виновными противоправными действиями (бездействиями).

Материальная ответственность работника существенно отличается от материальной ответственности работодателя установленными пределами возмещения причиненного вреда.

Так, работодатель возмещает ущерб, причиненный работнику в полном размере, а работник — в пределах прямого действительного ущерба (т.е. реального уменьшения наличного имущества работодателя или ухудшения состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимостью для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам).

Кроме того, по общему правилу предельный размер возмещения для работника не превышает одного среднего месячного заработка (т.е. ограниченная ответственность).

Полная материальная ответственность работника строго ограничена случаями, указанными в законе (ст. 243 ТК РФ) и пределами прямого действительного ущерба.

Отношения по надзору (контролю), в том числе профсоюзному, за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. Данные отношения возникают между работодателем и органами надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство по охране труда. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством РФ.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных

сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством РФ уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

Государственная инспекция труда осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору, являющейся органом государственного энергетического надзора.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности осуществляется Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору, являющейся органом

государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии.

Указанные отношения складываются в процессе надзорной деятельности компетентных государственных органов за состоянием охраны труда и соблюдением трудового законодательства в организациях. Такими органами в настоящее время выступают органы Федеральной инспекции труда. В профсоюзах функцию контроля и надзора осуществляют как общие органы (комитеты и советы профсоюзов), так и специализированные (техническая и правовая инспекции труда). Общий государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляют органы прокуратуры. Среди государственных органов, осуществляющих специализированный надзор за охраной труда на предприятиях и в учреждениях, следует выделить органы Госсанэпиднадзора, Госэнергонадзора, а также органы Государственного надзора за ядерной и радиационной безопасностью.

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют также и профессиональные союзы.

Профсоюзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнении ими условий коллективных договоров, соглашений.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнении условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми

общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Указанные охранительные отношения относятся к категории сопутствующих. Однако эти отношения нередко возникают еще до того, как предприятие вступит в строй (например, предупредительный надзор за охраной труда на стадии разработки и утверждения проекта, надзор на стадии сооружения или реконструкции организации). В этих случаях, естественно, надзорные отношения складываются до возникновения трудовых отношений и носят характер предшествующих³².

³² Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2009. С. 14.

Отношения по рассмотрению трудовых споров. Эти отношения возникают между основными участниками трудовых отношений (работником/работниками в лице их представителей) и работодателем (работодателями в лице их представителей) и органами по рассмотрению трудовых споров в связи с разрешением неурегулированных разногласий, касающихся применения, установления или изменения условий труда работников, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений.

В отличие от иных общественных отношений, составляющих предмет трудового права России, эти отношения носят процессуальный характер, ибо они касаются не материальной стороны спора, а процедуры его разрешения. Согласно действующему трудовому законодательству, индивидуальные трудовые споры (работник — работодатель) рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам (КТС), избираемых трудовыми коллективами организаций, а также в судах. Коллективные трудовые споры разрешаются примирительными комиссиями, посредниками и трудовым арбитражем³³.

Отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами. Данные отношения включены в предмет регулирования нормами трудового права Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.

Основанием для этого служат право работника и обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законом, предусмотренное в ст. 21 ТК РФ, и обязанность работодателя осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами, закрепленное в ст. 22 ТК РФ.

³³ Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2009. С. 15.

Отношения по социальному страхованию являются очень обширными и включают в себя все страховые пенсии, пособия, страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Между тем к предмету трудового права относятся только такие отношения по обязательному социальному страхованию, которые связаны с назначением пособий по временной нетрудоспособности, в связи с материнством (по беременности и родам, по уходу за ребенком) и с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, поскольку только данные виды обязательного социального страхования предполагают наличие индивидуальной правовой связи между работником (застрахованным лицом) и конкретным работодателем (страхователем) и предполагают предоставление соответствующего социального блага (выплаты пособия) страхователем застрахованному работнику в порядке, установленном федеральными законами.

§ 5. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений

При заключении трудового договора с работодателем гражданин становится его работником и с этого момента имеет право претендовать на социальные гарантии и защиту, предусмотренные законодательством о труде. Со своей стороны работодатель приобретает право требовать от работника подчинения правилам внутреннего трудового распорядка, добросовестного отношения к трудовым обязанностям, исполнения указаний и распоряжений руководителя о труде, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором. В случае необходимости работодатель вправе применять к работнику меры дисциплинарного воздействия.

Трудовой договор предназначен для урегулирования отношений между работником и работодателем, к сведению к минимуму спорных ситуаций, которые могут возникнуть в течение действия трудового договора. Особенно защищает трудовой договор работника потому, что по сложившейся практике именно он является наиболее слабой стороной в данном виде правоотношений.

В основе трудового договора лежат такие принципы, как свобода выбора профессии, право на труд, соответствующий правилам безопасности и гигиены, право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации по половому признаку, национальности, социальному положению, а также право на отдых и защиту от безработицы. Трудовой договор можно считать элементом правового государства.

В механизме правового регулирования труда значение трудового договора заключается в следующем:

- трудовой договор — форма привлечения к трудовой деятельности. Именно посредством этого договора реализуется право человека на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается³⁴;
- трудовой договор является юридическим фактом, инициирующим трудовое правоотношение³⁵;
- трудовой договор — это факт, определяющий наличие или отсутствие в каждом конкретном случае трудового отношения, т.е. возможности применения трудового права³⁶;
- трудовой договор можно рассматривать как один из способов регулирования трудовых отношений³⁷;

³⁴ Трудовой Кодекс Российской Федерации. Ст. 2.

³⁵ Трудовой Кодекс Российской Федерации. Ст. 15.

³⁶ Трудовой Кодекс Российской Федерации. Ч. 1. Ст. 11, 16.

³⁷ Трудовой Кодекс Российской Федерации. Ст. 9.

– трудовой договор — один из главных институтов отрасли и науки трудового права.

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор — основной институт трудового права, отражающий характерные особенности трудовых отношений. Трудовой договор является правовой формой индивидуального регулирования труда в организациях, основой для развития трудовых отношений.

Трудовой договор также является договором личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника, его здоровье, честь и достоинство. Трудовой договор, отражая индивидуальный способ регулирования труда, может предусмотреть дополнительные трудовые льготы для работника.

Трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда) согласно новой редакции ст. 5 ТК состоит из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. К иным нормативным

правовым актам, содержащим нормы трудового права, относятся: указы Президента РФ; постановления Правительства РФ; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ; нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Трудовой договор занимает центральное место в трудовом праве. На основании трудового договора возникают трудовые отношения работника с работодателем, что неизбежно влечет включение этих субъектов в целую систему отношений, которые регулируются трудовым правом.

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор является ключевым, базовым институтом трудового права как отрасли российского права. Он является основой правовой формы привлечения, распределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов и одной из правовых форм осуществления работниками принципа свободного труда.

Необходимо отличать трудовой договор от смежных договоров, предметом которых является труд человека и относящихся к сфере гражданского права. Правильное

разграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров имеет большое практическое значение, так как трудовые права и обязанности, установленные законодательством о труде, распространяются только на лицо, заключившее трудовой договор.

В ТК РФ предусмотрены несколько видов трудовых договоров. В последние годы в Российской Федерации значительно расширяется практика заключения с работниками срочных трудовых договоров. Это подрывает стабильность трудовых отношений, отрицательно влияет на использование трудовых ресурсов, лишает работника ряда существенных прав и гарантий, резко снижает его социальную защиту. Трудовое законодательство России отдает предпочтение трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок, т.е. договорам о постоянной работе до их прекращения по строго оговоренным в законе основаниям. Срочные трудовые договоры разрешено заключать лишь в определенных законом случаях: когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

При заключении трудового договора реализуется принцип свободы труда. Каждый гражданин России имеет право свобод распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В ТК РФ также расширен круг гарантий при заключении трудового договора. Наряду с традиционным запретом необоснованного отказа в заключении трудового договора и запретом установления прямого или косвенного ограничения прав, а также прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в ТК РФ появилась норма об обязанности работодателя сообщить причину отказа в заключении трудового договора в письменной

форме. При этом такой отказ может быть обжалован в судебном порядке.

Ст. 67 ТК РФ предусматривается заключение трудового договора в письменной форме, причем в двух экземплярах: по одному для каждой из сторон трудового договора. Такая дополнительная гарантия может быть полезна работнику в случае возникновения трудового спора. Для заключения трудового договора в определенных законом случаях предусматривается обязательное медицинское освидетельствование граждан (ст. 69, 213, 266, 328 ТК РФ), либо наличие у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в определенных условиях (ст. 324 ТК РФ).

Также ТК РФ подробно урегулировал процедуру оформления приема на работу. Так, ст. 65 ТК РФ предусматривает перечень документов, предъявляемых работником при заключении трудового договора. Закон запрещает требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и Постановлениями Правительства РФ. Это означает, что никакие правовые акты, кроме актов федерального значения, не могут расширить перечень документов, необходимых для заключения трудового договора. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника. Законом определены правила ведения трудовых книжек, и они должны строго соблюдаться.

Вступление трудового договора в силу означает, что с этого момента его стороны приобретают права и несут обязанности, предусмотренные ст. 21, 22 ТК РФ. В соответствии с ч. 1 ст. 61 ТК РФ трудовой договор считается вступившим в силу, как общее правило, со дня его подписания обеими сторонами — работником и работодателем. Законом или иным нормативным правовым актом может

быть определен иной момент вступления в силу трудового договора.

Подводя итоги, можно сказать, что трудовой договор выполняет функцию трудовых правоотношений и призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и конкретного работодателя. Именно посредством трудового договора осуществляется обычно включение гражданина-работника в трудовой коллектив организации. С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данной организации и на него полностью распространяются трудовое законодательство и действие локальных правовых актов нормативного характера, принятых в этой организации. Юридическое значение трудового договора служит основанием существования и развития трудового правоотношения: изменение сторонами условий трудового договора означает обычно переводы и перемещения по работе, т.е. изменение трудовых правоотношений, а расторжение трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений.

Несмотря на некоторые недостатки в практике применения трудового договора, на сегодняшний день из всех форм реализации права граждан на труд трудовой договор следует признать главной формой, так как именно он лучше всего отвечает потребностям трудовых отношений рыночной экономики, основанной на наемном характере труда.

ГЛАВА 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

После изучения данной главы обучающийся должен: *знать*

- органы социального партнерства;

- основные принципы социального партнерства;
- формы и уровни социального партнерства;
- стороны и их представителей в социальном партнерстве;
- понятие и виды соглашений;
- содержание соглашений, сроки и сферу их действия;
- понятие, стороны и порядок заключения коллективного договора;
- структуру содержания коллективного договора;
уметь
- анализировать нормативные акты, определяющие правовые основы социально-партнерского регулирования;
- ориентироваться в отношениях в области социального партнерства в рамках конкретной организации и на иных уровнях;
владеть навыками
- ведения переговоров и порядка их организации;
- разработки документов и актов социального партнерства;
- применения ответственности к сторонам коллективно-договорного регулирования за нарушение соглашений и коллективных договоров.

§ 1. Понятие социального партнерства, его стороны

Социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Посредством закрепления в законодательстве права работников на защиту своих экономических и социальных интересов через заключение коллективных договоров и социально-партнерских соглашений государство усиливает гарантии социальной защищенности работников как участников трудовых отношений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Система (уровни) социального партнерства

Система социального партнерства включает в себя следующие уровни:

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
- региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

– локальный уровень, устанавливающий обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

– коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

– взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

– участия работников, их представителей в управлении организацией;

– участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Принципы социального партнерства

Закон устанавливает следующие основные принципы социального партнерства (т.е. его основные руководящие начала).

Основными принципами социального партнерства являются:

– равноправие сторон;

– уважение и учет интересов сторон;

– заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

– содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

– соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства;

– полномочность представителей сторон;

– свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

– добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

– реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

– обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

– контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

– ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Органы социального партнерства

Стороны социально-партнерских отношений (работники и работодатель (работодатели)) участвуют в них через своих представителей.

При этом представителями работников являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Если работники не являются членами профсоюза, они все равно имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях,

установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее — единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного

работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных

переговоров, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании

единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации (или уполномоченные им лица), работодатель — индивидуальный предприниматель (лично или уполномоченные им лица) в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

При этом объединение работодателей — некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются Федеральным законом «Об объединении работодателей».

Представлять работодателей, если это государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Для подготовки проектов и заключения соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях образуются специальные комиссии.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях,

утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом уровне могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

§ 2. Коллективный договор как один из основных нормативных правовых актов социального партнерства

Под коллективным договором понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Порядок заключения коллективных договоров

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения

и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном законодательством по рассмотрению коллективных трудовых споров (примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, забастовка).

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. При этом неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

Содержание и структура коллективных договоров

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Срок действия коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения, а также на всех работников индивидуального предпринимателя.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации,

ее реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

§ 3. Понятие и виды соглашений

Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов,

закключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей).

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними.

Иные соглашения — соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального

партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Содержание и структура соглашения

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В него могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

Все изменения и дополнения соглашения производятся лишь в порядке, установленном законодательством для их заключения.

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы от 31 марта 2021 г. состоит из следующих разделов:

1. Экономическая политика.
2. Заработная плата, доходы и уровень жизни населения.
3. Развитие рынка труда и содействие занятости населения.
4. Социальное страхование, социальная защита, отрасли социальной сферы.
5. Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность.
6. Социально-экономические проблемы развития северных регионов России.

7. Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения.

К данному соглашению принято пять приложений:

1. Показатели проекта прогноза социально-экономического развития Российской Федерации.

2. Показатели проекта федерального бюджета.

3. Индикаторы достойного труда (перечень показателей, рекомендуемых Международной организацией труда).

4. Перечень конвенций Международной организации труда.

5. Основные социально-экономические показатели мониторинга качества и уровня жизни населения.

Порядок разработки проекта соглашения и его заключения

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

При этом заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную думу Федерального собрания Российской Федерации.

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Соглашение подписывают представители сторон.

Срок действия соглашений

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Соглашение действует в отношении:

– всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

– работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить

соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

– органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей — федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ).

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей и четвертой настоящей статьи.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных

дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.

§ 4. Порядок регистрации коллективного договора, соглашения. Контроль за их выполнением. Ответственность сторон коллективно-договорного процесса

Порядок регистрации коллективного договора, соглашения. Контроль за их выполнением

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, являются недействительными и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого

информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Ответственность сторон коллективно-договорного процесса

Законодательством предусмотрена ответственность представителей сторон за нарушение или невыполнение норм коллективного договора и соглашения, а также за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Так, лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 5.28 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 5.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

РАЗДЕЛ II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

ГЛАВА 6. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

После изучения данной главы обучающийся должен:
знать

- понятие, признаки и формы занятости;
 - формы обеспечения трудовой занятости;
 - место норм об обеспечении трудовой занятости в системе российского права;
 - понятие и признаки занятых и незанятых граждан;
 - понятие, виды и цели трудоустройства;
 - основы правовой организации трудоустройства, основные функции органов службы занятости;
 - особенности трудоустройства отдельных категорий граждан;
 - понятие и признаки подходящей работы;
 - правила и порядок признания гражданина безработным;
 - виды социальной поддержки для безработных граждан;
 - основания назначения пособия по безработице;
- уметь*
- оперировать основными понятиями темы;
 - анализировать юридические факты, имеющие значение для признания безработным и оказания им социальной поддержки;

владеть

- юридической терминологией по теме;
- навыками расчета пособия по безработице.

§ 1. Понятие занятости, ее формы и права граждан в области занятости

Безработица относится к числу острых экономических и социальных проблем любого государства, а уровень безработицы является одним из самых важных индикаторов состояния рыночной экономики. Нормальное функционирование рынка труда должно поддерживаться конкуренцией спроса и предложения на рабочую силу. Однако «в природе рынка социальная защищенность человека просто не заложена, — считает Р.З. Лившиц, — поэтому чтобы ее обеспечить, ее нужно ввести извне». Социальная функция государства реализуется через систему законодательства, закрепляющую минимальные стандарты, позволяющие каждому человеку эффективно реализовывать свои способности к труду.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы.

Правовые, экономические и организационные основы государственной политики занятости населения определены в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. № 10321 «О занятости населения в Российской Федерации».

В ст. 5 указанного Закона отмечается, что государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Такая позиция основана на международно-правовом видении государственной политики в области занятости. Так, Конвенция № 122 «О политике в области

занятости» предусматривает, что политика в области занятости должна создавать такие условия, при которых каждый желающий работать мог бы быть обеспечен продуктивной работой на основе свободы выбора вида занятости. Право на защиту от безработицы предусмотрено ст. 1 Всеобщей декларации прав человека.

Россия по многим исходным параметрам существенно отличается от других стран. Речь идет о природно-ресурсных, демографических и социально-экономических факторах. Так, влияние природно-ресурсных факторов на рынок труда проявляется в следующем. Россия имеет огромную по протяженности и разнообразную по природно-климатическим условиям территорию. Вместе с тем наблюдается пространственное несовпадение богатейших земельных и иных ресурсов и размещения населения при значительно менее развитой, чем в других странах, и более отсталой по показателям эффективности и качества системе транспорта и связи.

Демографические процессы являются основой формирования предложения рабочей силы. В России сложилась сложная демографическая ситуация, о чем свидетельствуют ряд индикаторов (браки, разводы, рождаемость, здоровье, смертность и продолжительность жизни). Демографическое старение населения увеличивает экономическую нагрузку на общество. Изменение соотношения в трудовой структуре населения приводит к тому, что численность выходящих за пределы трудоспособного возраста почти в два раза превышает численность вступающих в трудоспособный возраст. Специфика же территориального распределения прироста населения трудоспособного возраста такова, что преобладающая часть (примерно $\frac{3}{4}$) прироста численности приходится на трудоизбыточные Приволжский, Северо-Кавказский, Уральский и Западно-Сибирский районы, и без того характеризующиеся

относительно низким уровнем занятости населения. В результате более чем в половине субъектов РФ уровень регистрируемой безработицы значительно превышает среднероссийский показатель. Определенное влияние на ситуацию в сфере занятости оказывает минимальный размер оплаты труда, не способный удовлетворить даже «элементарные потребности». Миллионы людей вынуждены прибегать к дополнительной занятости (работая в 2–3 местах), что существенно сказывается на состоянии их здоровья. Кроме того, заработная плата не рассчитана на семейную нагрузку. Для поддержания относительно достойного уровня жизни необходима занятость всех трудоспособных членов семьи. Как следствие — предельно высокий уровень занятости женщин, что в свою очередь приводит к сокращению рождаемости. Обесценивание человеческого капитала имеет и другие негативные последствия.

Оценивая все риски в сфере занятости, государственная политика в этой сфере осуществляется, в основном, по следующим направлениям:

- развитие трудовых ресурсов, обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- особое внимание уделяется проведению специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; граждане, имеющие на содержании лиц, которым необходимы постоянный уход, помощь и надзор;

молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу, и др.);

- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- и другие направления.

Содержание понятия занятости раскрывается в ст. 1 Закона о занятости: занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. При этом указано, что гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом, а незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

Согласно ст. 2 Закона о занятости занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в п. 3 ст. 4 Закона о занятости);
- зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья

профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее — индивидуальные предприниматели);

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением обучения по направлению государственной службы занятости населения;
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций,

включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

– являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Стоит обратить внимание на то, что перечень лиц, относящихся законом к числу занятых, является закрытым.

Занятость может проявляться в различных видах и формах. Условно все виды занятости общественно полезной деятельностью можно отнести к трем основным видам: учебная; трудовая; военная и приравненная к ней служба.

В настоящем учебнике рассматривается только трудовая занятость. Трудовая занятость — это занятость граждан в сфере общественного и личного труда в предусмотренных законодательством формах, направленная на получение заработка (трудового дохода) либо выполняемая в порядке общественных работ.

Формы трудовой занятости — это установленные законом (или не противоречащие ему) сферы реализации гражданами способности к труду. Ими, например, являются: работа по трудовому договору; гражданско-правовому договору; предпринимательская деятельность; членство в кооперативах, товариществах и др. В рамках рассматриваемой темы нас интересует обеспечение трудовой занятости, основанной на трудовом договоре (или направленной на заключение такового). Другими словами, все, что помогает гражданину получить работу по трудовому договору, и есть, в основном, обеспечение трудовой занятости.

Выделяют формы обеспечения трудовой занятости, которые определяются как установленные государством организационные и правовые приемы и средства, которые способствуют получению гражданам возможности трудиться в избранной сфере деятельности согласно призванию, способностям, образованию, выполнять определенную работу на период временной незанятости, а также необходимую профессиональную подготовку.

Обычно формы обеспечения трудовой занятости подразделяют на три группы: 1) формы профессиональной подготовки кадров (непосредственно в организации (у работодателя), по направлению (через) службы занятости и др.); 2) формы распределения рабочей силы (за исключением самостоятельного устройства граждан на работу) или виды организованного трудоустройства (через службу занятости, переселение в сельскую местность, перевод в другую организацию (к другому работодателю) либо в другую местность и т.п.); 3) формы, прямо не входящие в указанные две группы (в частности, профориентация, организация общественных работ, квотирование рабочих мест).

Человек вправе выбирать по своему желанию одну из сфер общественно полезной деятельности (профессиональный труд в народном хозяйстве, учебу с отрывом от работы, домашнее хозяйство и т.п.). Однако преобладающей является занятость профессиональным трудом (для 95% населения России доходы от трудовой деятельности являются единственным источником существования).

Законом о занятости предусматривается комплекс прав граждан в области занятости. При этом следует учитывать, что часть прав предусмотрена для граждан, ищущих работу, а часть прав ориентирована только на тех граждан, которые приобрели статус безработного.

Так, в соответствии со ст. 8 Закона о занятости граждане имеют право на выбор места работы путем прямого

обращения к работодателю, с которым гражданин при достижении соглашения (трудового договора) вступает в трудовые отношения, или с помощью бесплатного посредничества государственных органов службы занятости, либо с помощью других организаций, если гражданин прибегает к их содействию в трудоустройстве.

В ст. 9 Закона о занятости устанавливается право граждан на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией в органах службы занятости, бесплатное получение услуг содействию в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы безопасности в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения.

В ст. 10 Закона о занятости легализуется право граждан на профессиональную деятельность в период их пребывания за границей, а также право на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за границей. Для этого заключаются межгосударственные соглашения, предусматривающие численность миграционных потоков, их квалификационный состав, сроки и условия найма. Учитывая возможность свободного выезда граждан Российской Федерации и благоприятные условия найма и оплаты труда за границей, можно видеть, какое противоречивое значение имеет зарубежная миграция для нашей страны.

Установленное в ст. 11 Закона о занятости право граждан на обжалование решений, действий или бездействия органов службы занятости и их должностных лиц реализуется посредством обращения в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством РФ.

Права граждан в области занятости подкрепляются социальными и правовыми гарантиями государства. Так, в ст. 12 «Гарантии государства в реализации права гражданина на труд» Закона о занятости указывается, что государство гарантирует гражданам Российской Федерации свободу выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда; защиту от безработицы; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости; информирование о положении на рынке труда.

§ 2. Правовая организация трудоустройства населения в Российской Федерации

Под трудоустройством понимается система организационных, экономических и правовых средств, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. Трудоустройство выступает в качестве важнейшего способа содействия занятости и одного из наиболее действенных инструментов в политике занятости. В научной литературе имеется широкое и узкое понимание данного правового явления. Так, в широком смысле трудоустройство объединяет все формы трудовой деятельности, не противоречащей законодательству, включая самостоятельное обеспечение себя работой, в том числе индивидуально-трудовую деятельность, предпринимательство и т.п. Таким образом, анализируемым понятием охватываются как содействие получению возможности трудиться, так и сам процесс осуществления трудовой деятельности (применения труда). Последнее может включать в себя все аспекты реализации трудового правоотношения (работы по трудовому договору), а также работы на основании ряда гражданско-правовых договоров. Нередко к трудоустройству относят все процессы,

предшествующие заключению трудового договора, в том числе и так называемый индивидуальный поиск гражданами работы, а организациями — работников требуемой квалификации. Представляется, что в современных условиях целесообразно рассматривать данное явление в наиболее узком смысле, относя к нему такие ситуации, когда установлению трудового правоотношения предшествует содействие государственного посреднического органа. Таким образом, трудоустройство является одной из организационно-правовых форм обеспечения занятости.

Одним из признаков трудоустройства является участие в нем посреднических органов (как государственных, так и негосударственных). Необходимость создания специальных органов, осуществляющих посредничество в трудоустройстве, предусмотрена и международными актами о труде. В частности, Конвенция МОТ № 88 «Об организации службы занятости» (1948) обязывает государства создавать бесплатные бюро занятости, основная цель которых — обеспечить воздействие на рынок труда для достижения и поддержания полной занятости.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю в сфере труда, занятости является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), находящаяся в ведении Минтруда РФ. Практическая работа по трудоустройству населения возлагается на центры занятости, которые выступают органами трудоустройства. Последние обязаны принять заявление гражданина, осуществить его регистрацию и оказать государственные услуги по подысканию для него подходящей работы.

Органы службы занятости обязаны оказывать посредническую помощь в трудоустройстве всем обращающимся гражданам, в том числе: занятым трудовой деятельностью, включая желающих сменить место работы,

характер или режим труда, а также работать в свободное от учебы или основной работы время; не занятым трудовой деятельностью, включая граждан, получающих пенсию, в том числе по инвалидности I, II и III групп; гражданам, проживающим на территории России; беженцам, вынужденным переселенцам, иностранным гражданам. При этом граждане имеют право обращаться за информацией, консультацией, содействием в трудоустройстве в городской (районный) отдел занятости населения по месту постоянного проживания или временного пребывания.

К посредничеству в трудоустройстве относятся, например, следующие виды услуг, предоставляемые службой занятости гражданам: информация о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей (включая информацию о возможности трудоустройства в другой местности, а также на временные, сезонные и общественные работы); рекомендации по самостоятельному поиску работы; информация о возможности пройти обучение или получить дополнительное образование; консультация по профессиональной ориентации; предоставление перечня и образцов документов, необходимых для регистрации в службе занятости в целях поиска подходящей работы; регистрация граждан, обратившихся в службу занятости в целях поиска подходящей работы; подбор гражданам, испытывающим трудности в трудоустройстве подходящей работы, и т.д.

С 1 января 2022 г. работодатели, у которых среднесписочная численность работников превышает 25 человек, обязаны размещать вакансии на портале «Работа в России» (по адресу <https://trudvsem.ru>), что значительно увеличивает шансы на трудоустройство.

Наряду с государственными органами помощь в трудоустройстве могут оказывать и негосударственные органы (кадровые агентства, общества занятости, а также

негосударственные организации социального обслуживания и ряд других), однако их услуги являются платными.

Для получения государственной услуги в сфере содействия занятости гражданам необходимо пройти регистрацию в территориальном центре занятости. Правила регистрации установлены Постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».

В связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) утверждены Временные правила, предусматривающие в период действия на территориях субъектов РФ режим повышенной готовности. Основная идея заключается в том, что практически все действия, связанные с получением статуса безработного, граждане могут выполнять дистанционно. В частности, в целях поиска подходящей работы граждане обращаются в государственные учреждения службы занятости населения в дистанционной форме. Заявление и приложения к нему документы могут быть представлены в службу занятости в электронной форме с использованием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», Единого портала госуслуг или регионального портала госуслуг, в том числе при личном посещении органов службы занятости. Выдача направлений на оплачиваемую работу также осуществляется посредством размещения предложений подходящей работы в личном кабинете на портале «Работа в России» либо в личном кабинете на портале госуслуг и т.д.

По общему правилу необходимые сведения, документы и достоверность указанных в заявлении данных служба занятости запрашивает и проверяет самостоятельно путем межведомственного взаимодействия.

Постановка на регистрационный учет осуществляется путем внесения сведений о гражданах в регистр получателей государственных услуг.

Регистрация осуществляется в два этапа:

- 1-й этап — регистрация граждан в целях поиска подходящей работы;
- 2-й этап — регистрация граждан в качестве безработных.

На 1-м этапе гражданам, обратившимся в органы службы занятости, не имеющим работы и заработка, ищущим работу и готовым к ней приступить, при постановке на учет устанавливается дата посещения для подбора подходящей работы в срок, не превышающий 11 дней со дня предъявления ими соответствующих документов (паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность); трудовая книжка, документ, подтверждающий квалификацию; справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы; для инвалидов — индивидуальная программа реабилитации). Служба занятости осуществляет поиск подходящей работы и при наличии вакансии выдает гражданину направление для прохождения собеседования у работодателя.

По истечении 11 дней граждане, не трудоустроенные службой занятости, признаются безработными с первого дня подачи ими заявления.

Вместе с тем учреждения службы занятости могут принять решение об отказе в признании гражданина безработным в случаях, предусмотренных ст. 3 Закона о занятости, а именно:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- в соответствии с законодательством РФ назначена страховая пенсия по старости (в том числе досрочно) и (или) накопительная пенсия, либо пенсия, предусмотренная п. 2 ст. 32 настоящего Закона, либо пенсия

по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

– отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации — в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по одной и той же профессии, специальности) дважды;

– не направившие в органы службы занятости в срок, установленный порядком регистрации безработных граждан, в электронной форме с использованием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее также — единая цифровая платформа) информацию о выборе двух вариантов подходящей работы или профессионального обучения;

– не направившие в органы службы занятости в срок, установленный порядком регистрации безработных граждан, в электронной форме с использованием единой цифровой платформы информацию о дне и результатах проведения переговоров с работодателями по двум выбранным вариантам подходящей работы или не представившие в случаях, предусмотренных порядком регистрации безработных граждан, направление с отметкой работодателя о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу в органы службы занятости;

– не явившиеся без уважительных причин в срок, установленный органами службы занятости, для

регистрации их в качестве безработных (за исключением инвалидов I и II групп, с которыми осуществляется взаимодействие в порядке, предусмотренном абзацем третьим п. 3.1 ст. 15 настоящего Закона);

– осужденные по решению суда к исправительным работам либо принудительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы, если данное наказание не назначено условно;

– представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;

– перечисленные в ст. 2 Закона о занятости.

Отказ в регистрации не лишает права гражданина повторно обратиться в орган занятости через один месяц для решения вопроса о регистрации его в качестве безработного.

При подборе гражданину работы служба занятости ориентируется на такое понятие, как «подходящая работа». Требования к подбору подходящей работы устанавливаются Правительством РФ. Подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его квалификации, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места (ст. 4 Закона о занятости).

Из указанного определения можно выделить четыре условия для признания работы подходящей:

Первое условие — профессиональная пригодность гражданина, которая определяется уровнем квалификации, подтвержденным соответствующим документом (дипломом, свидетельством), а также продолжительностью (опытом) работы. Служба занятости, подбирая гражданам

подходящую работу, учитывает квалификационные требования, которые предъявляются работодателями к работникам. Если гражданин имеет несколько профессий, то поиск работы проводится по каждой из них. При этом служба занятости отдает предпочтение той профессии (специальности), по которой гражданин работал перед обращением в службу занятости, учитывает желание гражданина и наличие вакансий на рынке труда.

Второе условие — учет условий последнего места работы. В частности, в соответствии со ст. 4 Закона о занятости работа не может считаться подходящей, если она связана с переменой места жительства без согласия гражданина; условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда; предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина по последнему месту работы (службы), исчисляемого в порядке, установленном Правительством РФ.

Однако из этого общего правила есть исключения: данное положение не распространяется на граждан, вышеуказанный средний заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке (в этом случае не ориентируются на средний заработок по предыдущей работе, а предлагаемая работа будет считаться подходящей, если заработок превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте РФ).

Третье условие — состояние здоровья гражданина. Служба занятости ведет поиск вакансий, принимая во внимание возраст гражданина, его физические особенности, имеющиеся хронические заболевания.

Четвертое условие — транспортная доступность рабочего места. Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется

соответствующим органом местного самоуправления с учетом развития сети общего транспорта в данной местности. На практике величина максимальной удаленности устанавливается нормативными актами субъектов РФ или для всех работников, или в зависимости от категорий граждан, нуждающихся в трудоустройстве, например, для инвалидов, женщин, имеющих детей, и т.д.

В качестве исключения из общего правила для некоторых категорий граждан подходящей работой может считаться любая оплачиваемая работа, включая работу временного характера, а также общественные работы. В частности, для впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации; уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ; прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность, вышедших из членов крестьянского (фермерского) хозяйства в установленном законодательством РФ порядке; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия; отказавшихся пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование после окончания первого периода выплаты пособия по безработице; состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших; обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Особое внимание государство уделяет гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации специальных программ содействия

занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами. В соответствии со ст. 5 Закона о занятости к таким гражданам относятся инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые.

В частности, для инвалидов в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в качестве дополнительной гарантии их трудовой занятости предусматривается система квотирования: организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (не менее 2 и не более 4%). Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места производится работодателем по направлению службы занятости или самостоятельно.

Органы содействия занятости населения должны проводить плановые (выездные и документарные) и внеплановые (выездные и документарные) проверки организаций в соответствии с Административным регламентом исполнения государственной функции контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты.

Проверке подлежит соблюдение организацией следующих условий:

- соответствие количества выделенных (созданных) организацией рабочих мест (в том числе специальных) для приема на работу лиц с ограниченными возможностями требованиям законодательства в области квотирования рабочих мест для инвалидов;

- соответствие численности фактически работающих инвалидов расчетному количеству рабочих мест, предназначенных для подобных сотрудников;

- предоставление организацией в государственное учреждение службы занятости населения информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 2 до 3 тыс. руб. (ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ).

Определенные трудности с трудоустройством испытывают пенсионеры. В связи с этим Закон о занятости (ч. 2 ст. 32) предусматривает возможность досрочного оформления пенсии старости при отсутствии возможности трудоустройства для граждан, не достигших пенсионного возраста и имеющих страховой стаж определенной продолжительности, уволенных в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности

или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, с их согласия, не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста.

Особое внимание государство уделяет обеспечению занятости лиц с семейными обязанностями. В частности, согласно ст. 7.1 Закона о занятости органы государственной власти субъектов РФ вправе организовывать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также разрабатывать и реализовывать мероприятия, направленные на создание условий для совмещения незанятыми многодетными родителями, родителями, воспитывающими детей-инвалидов, обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью.

§ 3. Правовой статус безработного и социальная поддержка безработных граждан

Безработными являются граждане, соответствующие определенным критериям и состоящие на регистрационном учете в качестве безработных.

Ст. 3 Закона о занятости закрепляет понятие безработного и содержит перечень граждан, которые не могут быть официально признаны безработными.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным

предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Не могут быть признаны безработными граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;

- которым в соответствии с законодательством РФ назначена страховая пенсия по старости, в том числе досрочно, и (или) накопительная пенсия, либо пенсия, предусмотренная п. 2 ст. 32 Закона о занятости, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации — в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по одной и той же профессии, специальности) дважды;

- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

- осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;

- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка,

а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;

– а также лица, которые в соответствии со ст. 2 Закона о занятости считаются занятыми гражданами.

Для сохранения статуса безработного гражданам необходимо, в частности, посещать государственные учреждения службы занятости в установленные сроки (но не более двух раз в месяц) с целью подбора подходящей работы (п. 13 Правил № 891). В целях нераспространения коронавирусной инфекции (COVID-19) утверждены Временные правила, предусматривающие в период действия на территориях субъектов РФ режима повышенной готовности, в частности, перерегистрацию безработных граждан без личного посещения ими центров занятости населения.

Безработным гражданам гарантируется целый комплекс мер социальной поддержки со стороны государства.

Речь идет, в частности, о социальных выплатах, например, таких как:

1) пособие по безработице, в том числе в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, а также в период временной нетрудоспособности безработного;

2) плата за участие в общественных работах. В период участия безработных граждан в общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице, за исключением ряда случаев;

3) материальная помощь. Она может предоставляться безработному гражданину, утратившему право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты;

4) пособие по уходу за ребенком при определенных условиях и в случае неполучения пособия по безработице.

Кроме того, выплаты безработным гражданам могут быть предусмотрены региональным законодательством.

Так, в г. Москве для безработных граждан предусмотрены, в частности:

– компенсация расходов за пользование услугами городского общественного транспорта (за исключением лиц, имеющих право бесплатного проезда на всех видах городского пассажирского транспорта);

– материальная помощь в период временной нетрудоспособности безработного, утратившего право на пособие по безработице;

– единовременная материальная помощь в случае смерти члена семьи безработного, а также одному из членов семьи безработного в случае его смерти;

– доплата к пособию по безработице и стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Помимо социальных выплат для безработных граждан предусматриваются следующие гарантии и меры поддержки, в частности:

1) психологическая поддержка;

2) организация временного трудоустройства для безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

3) социальная адаптация на рынке труда;

4) содействие самозанятости;

5) содействие в переезде и в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;

6) назначение пенсии на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости (по предложению органов службы занятости и при соблюдении определенных условий);

7) организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости.

Следует учесть, что на период до 2024 г. утверждена программа организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан, в том числе безработных, в целях приобретения или развития ими имеющихся знаний, компетенций и навыков, обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда;

8) бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования;

9) финансовая поддержка при прохождении профессионального обучения или получении дополнительного профессионального образования в другой местности в виде оплаты стоимости или компенсации расходов по найму жилья на время обучения и проезда к месту обучения и обратно, оплата суточных расходов за время следования к месту обучения и обратно.

Рассмотрим более подробно один из видов социальной поддержки государства для безработных граждан — пособие по безработице.

Согласно п. 1 ст. 31 Закона о занятости пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Решение о назначении пособия принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным. Начисляется оно не авансовым платежом, а за фактическое количество дней безработицы, прошедших с даты регистрации заявления гражданина о предоставлении государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы до даты

признания гражданина безработным. Последующие же выплаты, соответственно, начисляются за фактическое количество дней безработицы вместе с днем последней перерегистрации. С 1 июля 2021 г. выплата пособия по безработице осуществляется с использованием карты «Мир». Также возможно перечисление выплат на банковский счет, к которому не привязаны пластиковые карты других расчетных систем, либо посредством наличных расчетов, в том числе почтовым переводом.

Размер пособия по безработице, а также продолжительность его выплаты зависят от ряда обстоятельств.

Рассмотрим общий и специальный порядок выплаты пособия.

Общим правилом является установление пособия в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы безработного гражданина. Однако пособие в любом случае не может быть выше максимальной величины пособия и не может быть ниже минимальной величины пособия, увеличенных на размер районного коэффициента.

По общему правилу период выплаты пособия по безработице является более продолжительным, чем в исключительном случае, и составляет не более шести месяцев в суммарном исчислении в течение 12 месяцев.

Специальный порядок определения размера и продолжительности выплаты пособия установлен для отдельных категорий граждан (стоит обратить внимание на то, что сокращен период выплаты пособия до 3 месяцев, а размер пособия установлен в фиксированной сумме исходя из минимального размера пособия, установленного на текущий год).

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством РФ.

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице

Год, на который установлена величина пособия	Величина пособия	
	минимальная	максимальная
2021	1500 руб. — для всех категорий граждан	12 130 руб. — в первые 3 месяца периода выплаты пособия по безработице; 5000 руб. — в следующие 3 месяца периода выплаты пособия по безработице (для граждан предпенсионного возраста — 12 130 руб.)

Размеры пособия по безработице для отдельных категорий граждан

Категории граждан, признанных в установленном порядке безработными; Размер пособия до 1 апреля 2020 г. и с 1 июля 2020 г.

1) Уволенные по любым основаниям (за исключением указанных ниже) в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, состоявшие в этот период в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель

в первые 3 месяца:	в следующие 3 месяца:
75%	60%

их среднемесячного заработка (денежного содержания, довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), но не выше максимальной величины пособия и не ниже минимальной величины пособия, увеличенных на размер районного коэффициента

2) Уволенные в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока и состоявшие до увольнения в связи с призывом на военную службу в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель ;

3) Дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и впервые признанные органами службы занятости в установленном порядке безработными

в течение 6 месяцев со дня со дня регистрации в качестве безработных:	по истечении 6 месяцев со дня регистрации в качестве безработных, а также при достижении в указанный период 23 лет:
в размере среднемесячной начисленной заработной платы в соответствующем субъекте РФ на дату регистрации указанных лиц в качестве безработных в размере минимальной величины пособия, увеличенной на размер районного коэффициента	

5) Граждане предпенсионного возраста, уволенные по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы (есть исключения), состоявшие в период, предшествующий началу безработицы, в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель

в первые 3 месяца:	в следующие 4 месяца:	в последующий период:
75%	60%	45%
их среднемесячного заработка (денежного содержания, довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), но не выше максимальной величины пособия и не ниже минимальной величины пособия для граждан предпенсионного возраста, увеличенных на размер районного коэффициента		

7) Граждане предпенсионного возраста, уволенные по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы (есть исключения), состоявшие в период, предшествующий началу безработицы, в трудовых (служебных) отношениях менее 26 недель: в размере минимальной величины пособия по безработице для граждан предпенсионного возраста (т.е. 12130 руб.).

8) Все иные категории граждан, в том числе:

- впервые ищущие работу (ранее не работавшие);
- стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более 1 года) перерыва;
- прекратившие индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством РФ порядке;
- уволенные за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ;
- уволенные по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и состоявшие в этот период в трудовых (служебных) отношениях менее 26 недель;
- направленные органами службы занятости на обучение и отчисленные за виновные действия;

– вышедшие из членов крестьянского (фермерского) хозяйства;

– не представившие справку о среднем заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы (службы) в размере минимальной величины пособия, увеличенной на размер районного коэффициента, если иное не предусмотрено Законом от 19 апреля 1991 г. № 1032-1.

Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, а также гражданам в период профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, органами службы занятости может оказываться материальная помощь (ст. 36 Закона о занятости).

Таким образом, в настоящее время в Российской Федерации применяется система бюджетного финансирования такого страхового риска, как риск потери работы, то есть, система, не основанная на взносах, что в целом соответствует международным стандартам. При этом данная система не обеспечивает покрытие расходов на основные жизненные нужды безработного, а лишь частично компенсирует утрату постоянного источника дохода. Вместе с тем наличие комплекса мер государственной поддержки безработных граждан в целом решает заявленные в Законе о занятости задачи.

ГЛАВА 7. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

После изучения данной главы обучающийся должен: *знать*

- понятие трудового договора, его значение, содержание;
- виды трудовых договоров, особенности отдельных видов трудовых договоров;

- общий порядок заключения трудового договора, гарантии при его заключении;
 - изменение трудового договора, перевод на другую работу, перемещение, отстранение от работы;
 - основания прекращения трудового договора;
 - процедуру увольнения работника;
- уметь*
- реализовывать гарантии трудовых прав при возникновении, изменении, прекращении трудового договора;
- владеть*
- навыками анализа юридических фактов, являющихся основанием для заключения, изменения, прекращения трудового договора.

§ 1. Понятие и значение трудового договора

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

Трудовой договор является той юридической формой, которая в максимальной мере предоставляет возможность работодателю для свободного осуществления подбора необходимых ему работников с учетом его собственных интересов и потребностей. Следовательно, в трудовом

договоре отражается свобода труда и договорный принцип регулирования трудовых отношений, позволяющие сторонам свободно и добровольно выбирать друг друга исходя из своих частных интересов на рынке труда. В этом проявляется важная социальная и экономическая роль трудового договора, но его значение шире.

Сегодняшнее состояние правового регулирования трудовых отношений отражает специфику периода перехода к рыночной экономике. С одной стороны, оно уже не в состоянии адекватно реагировать на все происходящие в экономике изменения, с другой — именно переходный характер нынешнего этапа затрудняет, например, использование в чистом виде аналогичного механизма регулирования, имеющегося в странах с развитой рыночной экономикой.

Существенным недостатком современного состояния трудовых отношений является отсутствие четкого механизма реализации принципов, заложенных в законодательстве. Причин тому много.

Это и недостаточно четкое разделение решаемых вопросов по уровням нормативных актов, и нестыковка этих актов между собой, и отсутствие специальных органов и процедур, и недостаточный уровень юридической техники, и многое другое.

30 декабря 2001 г. Президентом РФ был подписан Трудовой кодекс РФ, который вступил в силу с 1 февраля 2002 г.

Определение трудового договора, данное в ст. 56 Трудового кодекса, равно как и любое иное определение понятия, нельзя считать всеобъемлющим (полным). Поэтому наука трудового права рассматривает понятие трудового договора как бы в трех взаимосвязанных измерениях:

- во-первых, как одну из важнейших форм реализации права на труд;

– во-вторых, как основание возникновения и временного существования трудовых отношений;

– в-третьих, как институт трудового права, объединяющий нормы трудового права, регулирующий эти отношения.

Понятие трудового договора шире, чем его определение. Для его раскрытия надо учитывать не только определение трудового договора, но и его функции, значение (т.е. социальную и правовую роли). Главная функция трудового договора состоит в том, что именно он порождает трудовое правоотношение и существование его во времени. При этом трудовой договор выполняет функцию регулятора.

Предметом трудового договора является «рабочая сила» конкретного человека, которая определяется как совокупность физических и духовных способностей человека. Существенно заметить, что хотя рабочая сила является товаром, она неотделима от его носителя — человека, поэтому рабочая сила не переходит в собственность покупателя, а передается ему во временное пользование.

Таким образом, с экономической точки зрения трудовой договор — это договор купли-продажи рабочей силы, а по юридической природе — это договор найма труда. Не менее важной функцией трудового договора является то, что он служит правовой формой организации труда на предприятии (в организации, учреждении).

Через него определяется расстановка рабочей силы на производстве, распределяются трудовые обязанности работников.

Содержание трудового договора определяется по соглашению его сторон. Трудовой договор состоит из взаимных прав и обязанностей работника и работодателя. При этом праву работника корреспондирует соответствующая

обязанность работодателя. И, наоборот, праву работодателя корреспондирует обязанность работника.

Перечень обязанностей работодателя, которые могут быть включены в трудовой договор, в законодательстве не определен исчерпывающим образом. Возложение дополнительных по сравнению с законодательством обязанностей на работодателя, которые корреспондируют в права работников, соответствует правовым принципам регламентации труда.

Тогда как перечень обязанностей работника, которые могут быть включены в трудовой договор, в законодательстве определяется исчерпывающим образом. Возложение на работника дополнительных обязанностей без соответствующей компенсации ухудшает положение работника по сравнению с законодательством, что запрещено в ч. 2 ст. 9 ТК РФ. Общие требования к содержанию трудового договора изложены в ст. 57 ТК РФ.

1.1. Содержание трудового договора

Содержание трудового договора составляют его условия. Они подразделяются на две группы: непосредственные (оговариваемые сторонами в договоре) и производные (вытекающие из законодательства).

Производные условия указаны в законодательстве, поэтому их можно не указывать непосредственно в договоре, поскольку они будут действовать независимо от этого и влиять на содержание договора.

Непосредственные условия делятся, в свою очередь, на необходимые и дополнительные. Необходимые условия должны обязательно содержаться в договоре. Дополнительные же условия могут как включаться, так и не включаться в договор (в зависимости от воли сторон).

Необходимыми (обязательными) условиями договора являются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Закон указывает (ст. 57 ТК РФ), что Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках,

утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора,

а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться также дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами,

а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

1.2. Форма трудового договора

Письменная, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. При этом если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, он все равно считается заключенным (если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя). В случае фактического допущения работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе работника. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.3. Оформление приема на работу

Прием на работу должен быть оформлен приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку не позднее трех дней со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено законодательством или самим трудовым договором (либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя).

При этом работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

1.4. Гарантии при заключении трудового договора

Новый ТК РФ закрепляет правовые гарантии для работника при заключении трудового договора.

При этом какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора

в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Так, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При этом Уголовным кодексом РФ установлена ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Особые гарантии предусмотрены для лиц, поступающих на работу в порядке перевода от другого работодателя. При этом законодатель запрещает отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

1.5. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Закон устанавливает, что при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Лишь в отдельных случаях с учетом специфики работы законодательством РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового

договора дополнительных документов (характеристики с прежнего места работы и др.).

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка установленного образца. Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» определены: форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей.

Каждый работодатель (за исключением работодателей — физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт.

Работодатель обязан по письменному заявлению работника не позднее трех дней со дня его подачи выдать работнику копию трудовой книжки или заверенную выписку.

1.6. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия

С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе по соглашению сторон в трудовом договоре может быть установлено испытание. Законодатель устанавливает предельный срок испытания — три месяца. Исключение установлено для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций. Для указанных категорий работников срок испытания не может превышать шести месяцев.

Срок испытания для лиц, принимаемых на работу на срок от двух до шести месяцев, не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

ТК РФ (ст. 70) указывает категории работников, которым не может быть установлено испытание. К ним относятся:

- лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- лица, принимаемые на работу на срок до двух месяцев;
- беременные женщины;
- лица, не достигшие возраста 18 лет;
- лица, окончившие имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной

специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лица, избранные (выбранные) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Перечень указанных категорий может быть дополнен федеральными законами или коллективным договором организации. При этом в период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

До истечения установленного срока испытания работодатель вправе принять решение о неудовлетворительном его результате и уволить работника (ст. 71 ТК РФ). В этом случае работник должен быть письменно предупрежден об этом работодателем не позднее чем за три дня с указанием причины.

При неудовлетворительном результате испытания трудовой договор расторгается без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Однако если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

В случае если в период испытания работник сам придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

1.7. Срок трудового договора

Ст. 58 ТК РФ указывает, что трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Законом запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается:

– на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

– на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

– для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

– с лицами, направляемыми на работу за границу;

– для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

– с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

– с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

– для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

– в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного

самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

– с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

– с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

– в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

– с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек);

– с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временно-го характера;

– с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

– для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

– с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

– с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

– с лицами, поступающими на работу по совместительству;

– в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

§ 2. Особенности отдельных видов трудовых договоров

2.1. Система эффективного контракта как особого вида трудового договора с работниками бюджетной сферы

Современный этап развития социально-трудовых отношений и в материальной, и в нематериальной сфере характеризуется новым институциональным сопровождением — введением эффективных контрактов. Сам термин «эффективный контракт» пришел из такого подраздела

экономической теории, как институциональная экономика. В нем эффективный контракт — контракт, который позволяет сторонам, его заключившим, достигать своих целей и вознаграждать необходимым образом (причем не только в денежном виде) поставщика некоего блага (исполнителя работ, производителя товаров и т.д.)³⁸.

Прежде чем раскрывать содержание и алгоритм процедуры введения эффективного контракта, необходимо определить общую концепцию формирования и применения данного инструмента регулирования социально-трудовых отношений, выявить его объектную основу, сущностно-функциональную роль субъектов реализации эффективных контрактов, преимущества и возможные проблемы внедрения этой новой институциональной формы в системе найма и оценки работников³⁹.

В практике реализации трудовых отношений развитых стран давно укоренились идеи увязки результатов труда (как коллективных, так и индивидуальных) с результатами деятельности всей организации. Отметим, что введение эффективных контрактов как элемента институционализации трудовых отношений становится особенно актуальным в связи с развитием системы оплаты труда, основанной не на формальных показателях трудовой деятельности (количество отработанных чел/часов), а на конкретных достижениях и системе мотивации как трудового коллектива в целом, так и отдельных его участников.

Политика современных эффективных компаний предусматривает установление двух типов оплаты труда:

– стандартного типа оплаты труда, основанного на функционале должности (профессии) во избежание нарушения принципа равной оплаты за равный труд;

³⁸ Агапова И.И. Институциональная экономика. 2009. С. 31.

³⁹ Курбатова М., Левин С. Эффективный контракт. 2013. С. 77.

– индивидуального типа оплаты труда, устанавливаемого конкретному сотруднику и фиксируемого в трудовом договоре.

При формировании стандартного оклада по штатной позиции учитывается грейд должности и текущая стоимость данной должности на рынке труда конкретного региона. Отметим, что грейды — это уровни должностей в компании, как правило, определяемые в процессе оценки должностей. Каждому грейду соответствует интервал заработной платы, размеры премирования и льготы, предусмотренные социальной внутрикорпоративной политикой компании.

При формировании индивидуального оклада помимо грейдирования осуществляется оценка работы сотрудника и уровня развития его компетенций и навыков, необходимых для выполнения соответствующих обязанностей в рамках конкретной должности. Таким образом, применение индивидуального типа оплаты труда как раз и иллюстрирует пример найма и последующей оценки результатов деятельности сотрудника по принципу эффективного контракта.

Теоретическим обоснованием введения эффективного контракта является устоявшийся в экономической науке синтез концепций эффективной заработной платы, объединяющей принцип внутрифирменной организации оплаты труда и принцип, основанный на влиянии факторов внешней среды и применении комплексного подхода к системе управления мотивацией и удовлетворенностью трудом работников. Согласно Э. Лоулеру, в системе современного менеджмента происходит трансформация системы управления вознаграждениями в систему управления конкурентными характеристиками работника, его компетенциями, что, по сути, выражается в становлении индивидуализированного типа оплаты труда.

Данный подход отражает прямую зависимость результатов труда от достижения стратегических целей организации, что в конечном счете выражается в размерах вознаграждения за труд. Эти теоретические принципы и определяют новую институциональную форму реализации социально-трудовых отношений — «эффективный контракт», в соответствии с которым должен формироваться перечень ключевых показателей эффективности труда работников любой организации.

В основе разработки показателей эффективности лежит концепция системы сбалансированных показателей, предложенная в 1990-х гг. Р. Капланом и Д. Нортоном.

Этим проблемам был посвящен цикл статей авторов, в частности, проблемам трансформации концепции заработной платы, формированию новой системы оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности, организации и нормированию труда.

Попытки выявить институциональную природу академического контракта предприняты М. Курбатовой, С. Левиным (Курбатова, Левин. Эффективный контракт. 2013).

Введение эффективного контракта как института регулирования и управления социально-трудовыми отношениями является закономерным и последовательным шагом в цепи управляемого воздействия на процесс предоставления услуг в сфере нематериального производства⁴⁰.

Проблемы обеспечения качества образовательных (медицинских и др.) услуг, развитие кадрового потенциала, совершенствование процессов найма, оценки результатов труда, уровня удовлетворенности и мотивации работников закономерно ведут к оформлению трудовых

⁴⁰ Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Трансформация концепции формирования заработной платы: от простого вознаграждения за труд до эффективных моделей стимулирования труда. 2013. С. 5–8.

отношений с работниками таким образом, чтобы установить зависимость оплаты труда от показателей, критериев и условий осуществления трудового процесса. Кроме того, эффективный контракт позволит сделать социально-трудовые отношения в сфере нематериального производства управляемыми, создать условия для повышения результативности академического труда. Так, государство инвестирует в систему образования, в том числе и в высшее образование, вполне сопоставимые средства со странами ОЭСР, но при этом в систему международного академического рейтинга QS World University Rankings в 2013 г. попали лишь 18 российских вузов (Российские вузы в мировом рейтинге QS). Однако, согласно требованию Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597, для обеспечения конкурентоспособности на мировом рынке высшего образования к 2020 г. должны попасть в топ-100 мировых рейтингов университетов не менее 5 российских вузов.

2.2. Нормативно-правовое обеспечение перехода организаций на эффективный контракт

Институциональные основы формирования эффективных контрактов — обзор нормативно-правовых актов.

Эффективная управляемость трудовым процессом в системе образования, в частности в системе высшего образования, обеспечивается последовательной реализацией комплекса мер, направленных на мотивацию и стимулирование труда научно-педагогических работников. Попытки алгоритмизировать управление трудовым процессом в системе высшего образования заключаются в следующем.

Во-первых, с 2008 г. начался процесс совершенствования системы оплаты труда. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников

федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с 1 декабря 2008 г. во всех федеральных бюджетных учреждениях введены новые системы оплаты труда. Соответственно были внесены изменения и в профессионально-квалификационные группы работников высшего образования и работников сферы научных исследований.

Введение новых систем оплаты труда в государственных учреждениях, безусловно, повлияло на рост заработной платы работников в сфере образования на фоне небольшого снижения численности персонала. Но соотношение средней заработной платы работников сферы образования и средней по экономике заработной платы не улучшилось, и это не позволило добиться существенного повышения престижности и привлекательности профессий в сфере образования. По-прежнему актуальной для российских преподавателей остается проблема совмещения занятости, что ограничивает академическую свободу и является прямой угрозой качеству и эффективности академической деятельности. Проблемы формирования академического вознаграждения за труд являются ключевыми в исследованиях современных ученых-экономистов и заслуживают внимания при проведении анализа условий трудовой мотивации, методов стимулирования и оплаты труда НПП в системе высшего образования⁴¹.

⁴¹ *Альтбах Ф., Райсберг Л., Юджевич М., Андрушак Г., Пачеко И.* Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов. 2012. С. 439.

В целом нормативно-правовую основу разработки системы эффективных контрактов составляют:

- Трудовой кодекс РФ;
- концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года;
- государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы;
- ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р об утверждении «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 января 2013 г. № 21 «О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов РФ планов мероприятий (региональных “дорожных карт”) “повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013–2018 гг.)”»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р);
- локальные целевые программы развития системы образования, принимаемые на уровне субъектов Федерации.

В Трудовом кодексе РФ изложены общие вопросы регулирования социально-трудовых отношений.

В законе об образовании, вступившем в силу с 1 сентября 2013 г., прямой формулировки об эффективности и контрактности отношений между работником и образовательной организацией нет. Имеется лишь косвенное упоминание о задачах повышения эффективности организации образовательной деятельности и использовании бюджетных средств: «Государственно-частное партнерство в сфере образования осуществляется в целях повышения качества образования, более полного удовлетворения потребностей в образовании, а также эффективного использования бюджетных средств, выделяемых в соответствии с расходными обязательствами соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации»⁴².

В Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда указывается на то, что в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Также представлена примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения. В Программе дано определение эффективного контракта: «Эффективный контракт — это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры

⁴² Проект Федерального закона «Об образовании в РФ». Гл. 13. Ст. 109. Экономическая деятельность в сфере образования. С. 153.

социальной поддержки» (Программа поэтапного совершенствования 2012).

Согласно Программе трудовые отношения, основанные на утвержденных учредителем государственным задании и целевых показателях эффективности работы, осуществляемые в соответствии с установленным порядком оплаты и нормирования труда, являются управляемыми и способствующими наиболее полной реализации должностных обязанностей, показателей и задач стратегического развития. Такое представление о системе организации социально-трудовых отношений позволяет охватить весь обширный круг процессов и связей, возникающих по поводу участия субъектов экономики (работников, работодателей, профсоюзов, государства) в общественном производстве.

В современной экономике труда укоренились определенные подходы к определению социально-трудовых отношений. В зарубежной литературе в основном преобладает узкая трактовка и используется термин «трудовые отношения», под которыми понимается система отношений, возникающих между людьми на разных уровнях: между работниками и работодателями, между представителями различных групп работников и государственными и международными организациями (Green. 1994. P. 1).

В российской научной литературе используется преимущественно понятие «социально-трудовые отношения», подчеркивающее отражение социально ориентированного, гуманитарного подхода, а также влияние факторов социальной глобализации, таких сфер человеческой и общественной деятельности, как политика, мораль, этика, право, культура и пр.

В этой связи эффективный контракт является этапом регламентации и регулирования трудовых отношений и встраивается в многоуровневый комплексный

механизм управления мотивацией и стимулированием труда работников системы образования. В Государственной программе РФ «Развитие образования на 2013–2020 годы» используется понятие «эффективный контракт с педагогами всех уровней образования», делается акцент не только на высокий уровень оплаты их труда, но и повышение качества образовательных услуг⁴³.

Большое значение в формировании общей концепции развития эффективного контракта как институциональной формы представления социально-трудовых отношений отводится роли конкретных образовательных организаций в разработке локальных нормативно-правовых актов, определяющих как систему оплаты труда работников, так и условия социального развития и выполнения стратегических задач образовательной организации.

Институциональную основу модернизации системы оплаты труда в образовательных учреждениях составили также:

- 1) показатели оценки эффективности деятельности ФГОУ ВПО Минобрнауки РФ;
- 2) международные рейтинги;
- 3) стратегия развития учебных заведений⁴⁴.

Комплексный подход, представленный в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных услуг, к формированию системы оплаты труда позволяет реализовать более гибкий механизм регулирования оплаты труда в зависимости от квалификации работников и сложности труда, существенно расширить самостоятельность учреждений

⁴³ Михалкина Е.В., Скачкова Л.С., Гапоненко Н.В. Нормирование труда в вузах: анализ норм труда профессорско-преподавательского состава. 2012. С. 40.

⁴⁴ Костинский Александр. Стратегии развития вузов. 2012. С. 13.

в решении вопросов оплаты труда работников с одновременным повышением ответственности руководителей учреждения, повысить роль стимулирующих выплат, которые в настоящее время составляют в федеральных государственных учреждениях до половины от заработной платы в целом, в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждениях — до 40%.

Во-вторых, следующим закономерным этапом продвижения к эффективному контракту является введение системы нормирования труда. В связи с ростом заработной платы, выполнением указов Президента должны быть пересмотрены минимальные индивидуальные нормативы трудозатрат по видам деятельности научно-педагогических сотрудников. Для универсального нормирования трудозатрат преподавателем его рабочего времени необходима разработка нового федерального документа, содержащего в себе рекомендации по нормам времени для расчета объема и распределения учебной работы в соответствии с новыми ФГОС в сфере высшего образования, либо разработка единой отраслевой методики проведения исследования в области установления норм времени, которой могли бы воспользоваться вузы и самостоятельно сформировать собственные системы должностных окладов НПП. Большинство высших учебных заведений пошли именно по собственному пути развития кадровой политики.

Продуманная и четко алгоритмизированная кадровая политика — это есть политика продвижения к эффективному контракту. В Южном федеральном университете она обеспечивается последовательной реализацией следующих этапов:

- комплексной политикой повышения заработной платы;

- разработкой системы оплаты труда, включающей базовый оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты;

- введением балльно-рейтинговой системы расчета стимулирующих выплат НПП;

- разработкой системы нормирования труда, включающей индивидуальные нормы выполнения различных видов педагогической деятельности (учебная, учебно-методическая, научно-исследовательская, организационно-методическая, воспитательная) с учетом профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней;

- разработкой индивидуальных нормативов труда для формирования структуры эффективного контракта по должностям и квалификационным уровням⁴⁵.

Таким образом, переходить на систему «эффективных контрактов» надо не только в бюджетной сфере, но и в реальном секторе экономики. Эффективный контракт — это оплата по результату. В России сегодня 50% работающего населения реализуют свой потенциал, физический и интеллектуальный, не в полной мере. И главная причина на этого не в низкой зарплате, а в отсутствии мотивации.

2.2. Трудовой договор с гражданами, работающими у работодателей — физических лиц

Работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В качестве работодателя может выступать

⁴⁵ Боровская М.А., Масыч М.А., Богомолова И.С., Бечвая М.Р., Кулешова К.Г. Закономерности и тренды развития социально-трудовых отношений в высшей школе. Ростов н/Д: Южный федеральный университет, 2012. С. 19.

иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Работодателем — физическим лицом может быть:

- индивидуальный предприниматель без образования юридического лица (с целью извлечения прибыли);

- физическое лицо, принимающее на работу другое физическое лицо в личных интересах (для оказания им помощи со стороны работника в домашнем хозяйстве).

Вопросы правосубъектности работодателя — физического лица регламентирует норма ст. 20 ТК РФ. В случаях, указанных законом, возраст работодателя может быть повышен⁴⁶.

Работодатели — индивидуальные предприниматели — физическое лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (ст. 23 ГК РФ). Особенностью работодателя индивидуального предпринимателя является то, что он должен пройти процедуру государственной регистрации и (или) получения лицензии на осуществление определенного вида деятельности, в соответствии с Федеральным законом от 4 мая 2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности». Таким образом, статус индивидуального предпринимателя работодатель обретает с момента внесения записи о государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя в Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей, который ведет Федеральная налоговая служба.

К индивидуальным предпринимателям относят: частных нотариусов, частных охранников, частных

⁴⁶ Федеральный закон от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации». Ст. 9; Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации». Ст. 6; и др.

детективов, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, и других лиц, занимающихся частной практикой.

Например, в п. 2 ст. 11 Налогового кодекса РФ раскрывается понятие «индивидуальный предприниматель», под которым понимается физическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке и осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, частные охранники, частные детективы.

Поэтому если профессиональная деятельность такого физического лица в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступив в трудовые правоотношения с работниками, работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ именуется как «работодатель — индивидуальный предприниматель».

Вступая в трудовые правоотношения с работодателем — физическим лицом на работника распространяются общие правила: представить документы; в соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовой договор заключается в письменной форме и в обязательном порядке включаются все существенные условия, дополнительным условием договора может быть установление испытательного срока, также работодатель уплачивает страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами, и оформляет страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые. В случае если работодатель — физическое лицо не является индивидуальным предпринимателем, то он обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии

с регистрацией). Если орган местного самоуправления выявит, что условия договора ухудшают положение работника по сравнению с действующим законодательством, он предложит работодателю устранить данные нарушения. В этом же органе в уведомительном порядке регистрируется факт прекращения указанного договора. Документом, подтверждающим время работы у данного работодателя, является трудовой договор (могут быть и свидетельские показания, что следует из судебной практики)⁴⁷.

С работниками может быть заключен трудовой договор как на неопределенный, так и на определенный срок (как правило, физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, имеет право выбирать, какой трудовой договор заключать).

Работодатели — физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также осуществляющие профессиональную деятельность, обязаны вести трудовые книжки на всех работников. Департамент трудовых отношений и государственной гражданской службы сообщил, что в связи с вступлением в силу с 6 октября 2006 г. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ предприниматели получают право вести трудовые книжки работников и заключать коллективные договоры⁴⁸.

Трудовые правоотношения с работодателем — физическим лицом имеют определенные особенности. В частности:

⁴⁷ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2002. № 6. С. 22–23; Решение Московского городского суда от 30 января 2014 г. по делу № 7–15/2014.

⁴⁸ Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Письмо» от 30 августа 2006 г. № 5140–17.

– предмет договора. Работник в соответствии с условиями трудового договора может выполнять любую работу (а не только по соответствующей трудовой функции), не запрещенную Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

– усеченные сроки уведомления об изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в соответствии со ст. 74 ТК РФ (14 календарных дней). При этом работодатель — физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

– рабочее время и время отдыха определяются соглашением сторон. Суммированный учет рабочего времени не может быть установлен работникам, если учетный период превышает неделю;

– предоставление отпуска без определенного заранее графика отпусков, в случае если работодатель не является индивидуальным предпринимателем;

– прекращение трудового договора возможно как по общим основаниям (ст. 77 ТК РФ), так и по установленным в трудовом договоре дополнительным основаниям. Например, работодатели, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, могут в качестве дополнительных оснований прекращения трудового договора указать: неисполнение требований работодателя, вытекающих из условий договора; распространение сведений, порочащих честь и достоинство работодателя и др. Работодатели — физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность, могут включать в трудовой договор следующие основания его прекращения: прекращение регистрации в качестве индивидуального

предпринимателя; однократное неисполнение работником требований работодателя, вытекающих из условий трудового договора, и др.;

– сроки уведомления о предстоящем увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором, т.к. Трудовым кодексом РФ не предусмотрены выплаты выходного пособия или сохранение среднего заработка на период трудоустройства в случае прекращения деятельности работодателя — индивидуального предпринимателя. Это означает, что на работников при расторжении трудового договора с работодателем — физическим лицом не распространяются нормы ст. 178–180 ТК РФ⁴⁹;

– увольнение беременных женщин в соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Остается неурегулированным вопрос в отношении работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, такого увольнения он произвести не может.

В соответствии с ч. 2 ст. 211 работодатель — юридическое или физическое лицо обязан соблюдать государственные нормативные требования охраны труда. На основании нормы ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. В настоящее время существуют работники, которые остаются вне сферы защиты трудового законодательства — речь идет о домашних работниках. В Докладе IV (2В) «Достойный труд для домашних работников»

⁴⁹ П. 9 Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г.

отражено, что «каждое государство-член принимает меры для обеспечения эффективной защиты основных прав человека для всех домашних работников». Конвенция МОТ от 16 июня 2011 г. № 189 «О достойном труде домашних работников» направлена на реализацию прав домашних работников, они должны пользоваться теми же основными правами, что и другие категории работников⁵⁰.

В случае смерти работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, либо в случае отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, либо иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем — физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются исключительно в судебном порядке.

2.3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

Согласно ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может

⁵⁰ Доклад IV (2B) «Достойный труд для домашних работников». Международная конференция труда, 100-я сессия 2011. URL: // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---/wcms_152565.pdf.

причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими, психотропными и токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Такие нормы утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 г. № 7.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства от 25 февраля 2000 г. (в ред. Постановления Правительства РФ от 20 июня 2001 г. № 473) № 163.

Установлен законодательный запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

При приеме на работу работника моложе 18 лет последний должен пройти обязательный предварительный медицинский осмотр. В дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, такой работник ежегодно подлежит обязательному медицинскому осмотру.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Согласно ст. 125 ТК РФ отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

Также не допускается замена ежегодно оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Особенности оплаты труда работников моложе 18 лет регулируются ст. 271 ТК РФ.

Согласно вышеуказанной статье оплата труда работника моложе 18 лет производится:

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

При сдельной оплате труда выполненная работа оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Если работник обучается в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего образования и работает в свободное от учебы время, оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Для работника, не достигшего возраста 18 лет, установлены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

§ 3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

По общему правилу (ст. 72 ТК РФ) изменения оговоренных сторонами условий трудового договора требуют согласия работника, заключенного в письменной форме.

Однако по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (когда прежние условия не могут быть сохранены), допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ.

При этом если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять, с учетом его квалификации и состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся

у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

В ряде случаев такие изменения условий трудового договора могут повлечь за собой массовые увольнения работников. При этом работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается (в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ) с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

При этом отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Закон запрещает вводить изменения условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

3.1. Переводы на другую работу.

Понятие и виды

В новом Трудовом кодексе (ст. 72–1 ТК РФ) впервые появилось определение перевода на другую постоянную работу. Под переводом понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано

в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, указанных в законе.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Перевод на постоянную работу допускается только с письменного согласия работника.

В трудовом праве переводы принято подразделять:

- на постоянные (перевод на другую постоянную работу в этой же (или иной) организации) и временные (перевод на другую работу в этой же организации на определенный период);

- по инициативе работника и по инициативе работодателя.

При этом по предложению работодателя с согласия работника, выраженного в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным;

- по инициативе третьих лиц (лиц, не являющихся сторонами договора);

- обязательные для работника и обязательные для работодателя;

- временные переводы, обязательные для работника;
- в случае производственной необходимости.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Закон запрещает перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу (с их согласия), исключающую воздействие неблагоприятных производственных

факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она должна быть освобождена от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Если женщина, имеющая детей в возрасте до полутора лет, не может выполнять прежнюю работу в связи с ее вредностью и тяжестью, ее переводят по заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Переводы по инициативе третьих лиц

В соответствии с медицинскими показаниями работник может быть переведен на более легкую работу постоянно или временно. Подобный перевод является обязательным для администрации.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных законодательством или трудовым договором с работником.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном

переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

В случае признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п. 5 ст. 83 ТК РФ.

Перевод в другую организацию

Перевод работника в другую организацию допускается через увольнение его по специальному основанию, предусмотренному в п. 5 ст. 77 ТК РФ, и осуществляется путем обмена письмами руководителя организации, в которой работает работник, и организации, в которую он переходит. При этом запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Перевод вместе с организацией на работу в другую местность

В случае изменения местонахождения организации перевод работника вместе с организацией на работу в другую местность допускается только с его письменного согласия. В случае если работник не дает согласия на такой перевод, трудовой договор с ним прекращается по п. 9 ст. 77 ТК РФ.

3.2. Перемещение

По распоряжению администрации работник может быть перемещен в пределах организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме, агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения оговоренных сторонами условий трудового договора. Такое перемещение не считается переводом и не требует согласия работника.

Отказ работника от такого перемещения следует считать нарушением трудовой дисциплины. Однако если при перемещении происходит изменение оговоренных сторонами условий трудового договора, то такие изменения требуют согласия работника.

§ 4. Основания прекращения трудового договора

По общему правилу трудовой договор с работником может быть прекращен только по одному из оснований,

предусмотренных ст. 77 ТК РФ. К ним относятся следующие одиннадцать оснований:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением оговоренных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода вместе с работодателем в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных федеральным законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор специальных категорий работников (педагогических работников, федеральных

государственных служащих, сезонных, совместителей и др.) может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным федеральными законами.

4.1. Увольнение работника за нарушение трудовых обязанностей

Трудовое законодательство указывает, какие основания увольнения работника по инициативе работодателя следует считать за нарушение трудовых обязанностей. Ст. 81 ТК РФ и Пленум Верховного Суда РФ постановлением от 17 марта 2004 г. № 2 указывают, что ими являются п. 5–10 ст. 81 ТК РФ.

В качестве оснований для увольнения работника по инициативе администрации может выступать неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ) и однократное нарушение, включающее в себя пять подоснований увольнения (п. 6 ст. 81 ТК РФ).

Неоднократное (систематическое) неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей как основание для увольнения работника может применяться только лишь в случае, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания. Это означает, что учитываются лишь те дисциплинарные взыскания, которые были наложены в течение последних 12 месяцев до совершения нового проступка (т.е. действующие взыскания). Увольнение по этому основанию должно быть произведено в строгом соответствии с требованиями ст. 193 ТК РФ:

- от работника должно быть затребовано письменное объяснение проступка;
- увольнение должно последовать не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения, а по результатам ревизии

или проверки финансово-хозяйственной деятельности — не позднее двух лет со дня совершения;

– за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Закон предусматривает также случаи увольнения работника за однократное нарушение трудовых обязанностей.

Однократным грубым нарушением трудовых обязанностей работником считается:

а) прогул (в том числе отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением служебных обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавали реальную угрозу наступления таких последствий.

Увольнением за нарушение трудовой дисциплины будет считаться также п. 10 ст. 81 ТК РФ — однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала,

представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

При увольнении по всем указанным основаниям необходимо соблюдать порядок наложения дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 193 ТК РФ.

Специальные основания для увольнения работника предусмотрены для отдельных категорий работников п. 4, 7–10, 13 ст. 81 ТК РФ.

4.2. Увольнение руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров

Руководитель организации, его заместитель и главный бухгалтер могут быть уволены помимо общих оснований также:

– в случае смены собственника имущества организации (п. 4 ст. 81 ТК РФ);

– за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ) — руководитель организации (в том числе филиала, представительства) и его заместитель;

– в случае принятия руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем и главным бухгалтером необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ);

– по основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного филиала организации (п. 13 ст. 81 ТК РФ).

Увольнение по п. 9 и 10 ст. 81 ТК РФ считается дисциплинарным наказанием. При этом необходимо соблюдать порядок наложения дисциплинарных взысканий.

4.3. Основания увольнения работников специальных категорий

Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, может быть уволен в случае совершения им виновных действий, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ).

При увольнении по этому основанию необходимо учитывать, что оно относится только к тем работникам, которые в процессе своей деятельности заняты непосредственным обслуживанием денежных или товарных ценностей (перечень таких работников утверждается Правительством РФ).

Виновные действия работник может совершить как по месту основной работы, так и по другому месту (совместительству, если он занят также обслуживанием денежных или товарных ценностей).

Увольнение по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 (за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами,

нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя) также считается увольнением за нарушение трудовой дисциплины.

Работники, в трудовые обязанности которых входит воспитательная функция, могут быть уволены за совершение ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ). По данному основанию могут быть уволены лишь работники, основной обязанностью которых является воспитательная работа (учитель, воспитатель, мастер производственного обучения и т.д.). При этом аморальный проступок может быть совершен как в рабочее время, так и в быту.

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 указывает, что в случае, если такие действия, послужившие основанием для утраты доверия, или аморальный проступок работник совершил по месту своей работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то при его увольнении необходимо соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ст. 193 ТК РФ.

ГЛАВА 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

После изучения данной главы обучающийся должен: *знать*

- понятие и виды рабочего времени, нормы продолжительности рабочего времени;
- различие между неполным и сокращенным рабочим временем и чем обусловлено право работника на их использование;
- режим и учет рабочего времени, порядок его установления;

- понятие сверхурочной работы и условия привлечения работника к выполнению работы сверхурочно;
 - особенности работы с ненормированным рабочим днем, работы в ночное время;
 - особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников (транспорт, связь, энергетика и др.);
 - гарантии для работников при установлении определенного режима рабочего времени;
- уметь*
- оперировать юридическими категориями данной темы;
 - различать время, в течение которого работник выполняет свои трудовые обязанности на рабочем месте, и периоды времени, когда работа фактически не выполняется, но включается в рабочее время;
 - анализировать юридические факты, являющиеся основаниями для применения различных режимов рабочего времени;
- владеть*
- понятийным аппаратом темы;
 - навыками установления оснований для применения различных режимов рабочего времени;
 - навыками выявления нарушений правовых норм, регулирующих порядок установления и использования рабочего времени.

§ 1. Понятие и виды рабочего времени

Английский экономист Д. Рикардо в свое время обосновал тезис: «Подлинное богатство нации: в возможно меньшее рабочее время создать возможно большее изобилие материального богатства, т.е. подлинное богатство общества — время, высвобожденное из процесса

материального производства, время, которым человек может свободно располагать: отчасти для потребления продуктов, отчасти для свободной деятельности и развития способностей».

Для всех видов общественно полезной деятельности людей общим измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время. Рабочее время, с одной стороны, закрепляет меру труда, с другой — обеспечивает работнику предоставление времени для отдыха и восстановления затраченных сил. По мнению академика И.М. Сеченова, для нормального функционирования организма необходимо восемь часов работы, восемь часов отдыха и восемь часов сна.

Продолжительность рабочего времени представляет собой одно из важнейших условий труда. Установление законом нормального рабочего времени позволяет: обеспечить охрану здоровья работника, способствовать его трудовому долголетию; получить от каждого работника общественно необходимую меру труда; повышать культурно-технический уровень работника, обучаться без отрыва от производства, развивать свою личность, что, в свою очередь, способствует повышению производительности труда.

Ограничение законом рабочего времени было одним из первых требований возникшего в начале XIX в. рабочего движения. Под напором ткачей Морозовской мануфактуры (г. Иваново) в 1897 г. был издан первый закон об ограничении рабочего дня 11,5 часами, а для женщин и детей — 10 часами. Но этот закон никак не ограничил сверхурочные работы, что сводило на нет ограничение рабочего дня.

Современное трудовое законодательство, осуществляя регулирование рабочего времени, ориентируется на Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего

времени до 40 часов в неделю» (1935), № 171 «О ночном труде» (1990), Рекомендацию МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962).

Только работающему по трудовому договору Конституцией РФ (ч. 5 ст. 37) гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В Трудовом кодексе рабочему времени посвящен раздел IV.

Рабочее время определяется в ст. 91 ТК РФ как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Таким образом, можно сказать, что рабочее время складывается из двух периодов: первый период — время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности; второй период — время, когда работник фактически свои обязанности не выполняет, но в соответствии с законодательством это время засчитывается как рабочее.

К таким периодам, например, относятся:

- специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда (перерывы для обогрева и отдыха работников, работающих в холодное время на открытом воздухе (ст. 109 ТК РФ));
- перерывы, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);
- перерывы для отдыха и питания, предоставляемые работникам на работах, где невозможно предоставить

перерывы, используемые работником по своему усмотрению (ст. 108 ТК РФ);

– перерывы, предоставляемые авиадиспетчерам, время простоя не по вине работника (ч. 1 ст. 94, 97 ТК РФ)⁵¹ и др.

Отдельными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, как правило, регулирующими трудовые отношения отдельных категорий работников, могут предусматриваться и иные периоды, также относящиеся к рабочему времени. Так, например, в соответствии с приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

Как правило, в рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий (подготовка рабочего места, получение наряда, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и т.п.), предусмотренных технологией и организацией труда, и не включается время, которое затрачивается на дорогу от проходной до рабочего места, переодевание и умывание перед началом и после окончания рабочего

⁵¹ См.: Приказ Минтранса России от 30 января 2004 г. № 10 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации».

дня, обеденный перерыв, простой по вине работника, прогулы, опоздания, преждевременный уход с работы.

Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) спровоцировала глобальные перемены на рынке труда, которые, в свою очередь, продемонстрировали необходимость трансформации традиционных институтов трудового права. В частности, в период пандемии коронавируса в структуре института рабочего времени появилось новое понятие — нерабочие дни с сохранением заработной платы — вопреки Трудовому кодексу РФ, который не предусматривает оплату нерабочих дней. Такая новая обязанность была установлена для работодателей Указом Президента РФ в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории РФ. При этом, как разъяснил Минтруд РФ, нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням.

В зависимости от продолжительности принято различать три вида рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное.

Основным видом рабочего времени является так называемое нормальное рабочее время. Нормальная продолжительность рабочего времени установлена ст. 91 ТК РФ и составляет 40 часов в неделю, что соответствует международным стандартам, основанным на положениях Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935) и Рекомендации МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962).

Данная норма является нормой предельной продолжительности рабочего времени для работников всех организаций независимо от их организационно-правовых форм, а также независимо от вида заключенного трудового договора (например, срочный трудовой договор,

сезонная работа) и продолжительности рабочей недели (пятидневная или шестидневная), принятой у данного работодателя. Исключение предусмотрено для тех работников, которым в целях охраны их труда ТК РФ или иными нормативными правовыми актами установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 99 ТК РФ). Ежедневная продолжительность и режим рабочего времени закрепляются в установленном порядке в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, иных локальных нормативных актах с сохранением предусмотренной продолжительности рабочего времени, не превышающей 40 часов в неделю.

Таким образом, под нормальным рабочим временем следует понимать установленную в организации в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором с работником продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю.

Вторым видом рабочего времени является сокращенная продолжительность рабочего времени. Под сокращенным рабочим временем понимается установленная для отдельных категорий работников в соответствии с ТК РФ и (или) федеральными законами продолжительность рабочего времени в меньшем объеме по сравнению с нормальным рабочим временем.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в зависимости от физиологических особенностей организма работников (возраст, здоровье), условий труда (опасные, вредные условия), особенностей трудовой деятельности (повышенная интеллектуальная активность и эмоциональное напряжение) и является максимально допустимой для данных категорий работников продолжительностью рабочего времени в неделю.

Для отдельных работников, имеющих право на сокращенное рабочее время, кроме его общей продолжительности, установлена и максимальная продолжительность рабочего дня (смены).

Примеры сокращения рабочего времени для отдельных категорий работников приведены в табл. 1.

Таблица 1

Группа работников		Продолжительность рабочей недели (ежедневной работы)	Где закреплено
Несовершеннолетние	от 15–16 лет	24 часа (ежедневно не более пяти часов)	Ст. 92, 94 ТК РФ
	от 16 до 18 лет	35 часов (ежедневно не более семи часов)	Ст. 92, 94 ТК РФ
Инвалиды I и II группы		35 часов (продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с медицинским заключением)	Ст. 92 ТК РФ
Работники, занятые на вредных и опасных производствах		36 часов (ежедневно не более восьми часов) но	Ст. 92 ТК РФ
Педагогические работники		36 часов	Ст. 333 ТК РФ
Медицинские работники		Не более 39 часов	Ст. 350 ТК РФ

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом при наличии производственных и экономических условий.

Кроме того, ст. 95 ТК РФ предусмотрено, что продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ или в непрерывно действующих организациях, где невозможно такое уменьшение продолжительности работы, переработка компенсируется предоставлением дополнительного отдыха работнику или, с его согласия, оплатой по нормам, установленным для оплаты сверхурочных работ. Если нерабочему праздничному дню предшествует выходной день, то уменьшение продолжительности работы не производится. Для работников, у которых шестидневная рабочая неделя, продолжительность работы накануне выходных дней не может превышать пяти часов.

При работе в ночное время (с 22 до 6 часов) продолжительность работы (смены) сокращается на один час без последующей отработки. Однако данное правило не применяется к работникам, принятым специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. При этом в отношении некоторых категорий работников предусматривается либо запрет на их привлечение к работе в ночное время, либо особый порядок привлечения (ст. 96 ТК РФ).

Сокращенное рабочее время для всех перечисленных выше случаев является нормой, которая, как правило, не влечет снижения оплаты труда. Исключение составляет лишь оплата труда несовершеннолетних работников. В силу ст. 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата работников в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Труд несовершеннолетних в возрасте до 18 лет,

допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может за счет собственных средств производить доплаты.

Третьим видом рабочего времени является неполное рабочее время. Неполное рабочее время — установленная соглашением сторон и закрепленная в трудовом договоре с работником продолжительность рабочего времени в меньшем объеме по сравнению с нормальной оплатой труда пропорционально отработанному времени.

Понятие неполного рабочего времени охватывает как неполный рабочий день, так и неполную рабочую неделю, т.е. возможно установление:

- неполного рабочего дня — сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное число рабочих часов во все дни рабочей недели, которая остается пятидневной или шестидневной;

- неполной рабочей недели — сокращение числа рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);

- сочетания неполного рабочего дня и неполной рабочей недели — сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное число рабочих часов при одновременном сокращении числа рабочих дней в неделю.

По общему правилу неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон. Вместе с тем работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе отдельных категорий работников.

В частности, согласно ст. 93 ТК РФ неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Предоставление такой продолжительности рабочего времени осуществляется на основании заявления указанных лиц и является обязанностью работодателя. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) без матери.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников, как это установлено ст. 93 ТК РФ, каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска и других трудовых прав и гарантий. Работа на условиях неполного рабочего времени включается в содержание трудового договора работника как одно из обязательных условий и отражается в приказе (распоряжении) о приеме на работу, но не указывается в трудовой книжке.

Существенные отличия неполного и сокращенного рабочего времени представлены в табл. 2.

Таблица 2

Сокращенное рабочее время	Неполное рабочее время
Устанавливается в случаях и в порядке, прямо предусмотренных ТК или иными федеральными законами	Устанавливается по соглашению сторон
Субъектом нормирования является государство, поэтому работодатель обязан установить сокращенное рабочее время в силу прямого указания закона, т.е. не вправе увеличивать продолжительность рабочего времени, установленную этой статьей, даже по взаимному согласию	Субъектом нормирования являются стороны договора. При этом инициатива может исходить как от работника, так и от работодателя. Работодатель по общему правилу может отказать работнику в установлении рабочего времени меньшей продолжительности.

Окончание табл.

Сокращенное рабочее время	Неполное рабочее время
Устанавливается, как правило, при приеме на работу	Может быть установлено как при приеме на работу, так и впоследствии в любой момент существования трудового правоотношения
Оплата по общему правилу не уменьшается	Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ

§ 2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени (40-часовая рабочая неделя), как правило, не должна превышать. Однако ТК РФ или иными федеральными законами могут устанавливаться исключения из этого правила, когда работник по инициативе работодателя может выполнять работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В ст. 97 ТК РФ предусмотрено два таких случая: сверхурочная работа и работа на условиях ненормированного рабочего дня.

Сверхурочная работа определяется ст. 99 ТК РФ как работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам осуществляется работодателем только с письменного согласия

работника в случаях, прямо предусмотренных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ (как, например, при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва). Ч. 3 ст. 99 ТК РФ предусматривает случаи привлечения работника к сверхурочной работе без его согласия (например, при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи и в других случаях).

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается с их письменного согласия при следующих условиях: во-первых, такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, и, во-вторых, они ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Ст. 99 ТК РФ устанавливает предельное количество часов сверхурочной работы для каждого работника: не более четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени не может быть сверхурочной, если она выполняется работником с ненормированным рабочим днем.

Сверхурочные работы должны быть надлежащим образом оформлены (приказом или распоряжением работодателя и письменным согласием работника в установленных законом случаях) и учтены работодателем. Размер и формы компенсации переработки установлены ст. 152 ТК РФ: сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Например, работник, которому установлены обычный режим рабочего времени и оклад 80000 руб., привлекался к сверхурочной работе 3 марта на три часа. Дополнительным временем отдыха он не воспользовался. По производственному календарю в марте 2014 г. 20 рабочих дней и при 40-часовой рабочей неделе 159 рабочих часов «стоимость» часа работы составит 503,14 руб. (80000 руб./159). За три часа сверхурочной работы работник получит 2516,48 руб. = (503,14 руб. × 1,5 × 2 часа) + (503,14 руб. × 2 × 1 час).

Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). Ненормированный рабочий день устанавливается обычно для работников, труд которых не поддается точному учету во времени.

Правила установления ненормированного рабочего режима:

Условие о работе в режиме ненормированного рабочего дня должно быть обязательно закреплено в трудовом договоре с работником.

Привлечение возможно только если должность, занимаемая работником, отнесена к перечню должностей работников с режимом ненормированного рабочего дня, закрепленному в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников.

Для привлечения достаточно распоряжения работодателя дополнительного согласия работника не требуется. При этом трудовое законодательство РФ не регламентирует порядок такого распоряжения — письменно оно дается или устно.

Привлекать к работе работника, которому установлен ненормированный режим, можно как до начала рабочего дня, так и после его окончания⁵².

Ненормированный рабочий день можно установить работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, только если ему установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

Переработка компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Отпуск предоставляется работникам независимо от того, сколько раз они привлекались к работе в условиях ненормированного рабочего дня в течение рабочего года. Для предоставления отпуска достаточно наличия условия

⁵² Письмо Роструда от 7 июня 2008 г. № 1316–6-1.

о ненормированном рабочем дне в локальном нормативном акте и в трудовом договоре⁵³.

§ 3. Режим и учет рабочего времени

В науке трудового права под режимом рабочего времени понимается порядок распределения рабочего времени в рамках конкретного периода (световая часть суток, вечерние и ночные часы, календарная неделя, месяц, квартал и т.д.).

Режим рабочего времени устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего распорядка организации в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, коллективным договором и соглашениями. Возможно установление индивидуального режима работы для конкретного работника по соглашению сторон.

Режим рабочего времени должен предусматривать следующие элементы:

- продолжительность рабочей недели;
- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);
- число смен в сутки;
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе, в том числе перерывы для отдыха и приема пищи, определенные конкретными временными рамками;
- чередование рабочих и нерабочих дней;
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.

Режим рабочего времени следует отличать от режима работы организации, поскольку они могут не совпадать.

Традиционно различают следующие режимы рабочего времени:

⁵³ Письмо Роструда от 24 мая 2012 г. № ПГ/3841–1.

1. Общий режим (устанавливается для всех или большинства работающих у работодателя. Такими режимами, как правило, являются пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем).

2. Специальный режим (устанавливается для отдельных категорий работников. Например, режим гибкого рабочего времени, ненормированный рабочий день и пр.).

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, эти особенности должны быть отражены в трудовом договоре.

Во исполнение ч. 2 ст. 100 ТК РФ Правительством РФ было принято постановление от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы», в котором установлено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России и Минздравом России, а при отсутствии соответствующего федерального органа исполнительной власти — Минтрудом РФ. Так, например, в связи с этим был издан приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15, которым утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей.

Согласно п. 15 указанного Положения рабочее время водителя включает:

- а) время управления автомобилем;
- б) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;

в) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородных перевозках — для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;

г) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии;

д) время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;

е) время простоев не по вине водителя и др.

Приказом Госкомрыболовства России от 8 августа 2003 г. № 271 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы» в п. 6 установлено, что в период эксплуатации рыбопромысловых судов и работы членов промысловых бригад (артелей) все календарные дни этого периода (включая дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни) являются рабочими днями. Вводится суммированный учет рабочего времени. В период эксплуатации рыбопромысловых судов в соответствии с Уставом службы на судах рыбопромыслового флота РФ вводится несение вахтенной службы продолжительностью восемь часов в сутки (трехсменная вахта) или двухсменная вахта при невозможности (в основном из-за отсутствия спальных мест и спасательных средств) установленной штатной численностью экипажа вести работу в три смены.

Рассмотрим разновидности специальных режимов.

Ненормированный рабочий день как особый режим работы, как правило, оговаривается при заключении трудового договора и предусматривает выполнение

работником своих трудовых функций, при необходимости, за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

Подробно данный режим был рассмотрен ранее.

Режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ) — это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов подразделений организации допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При работе в этом режиме начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон. Может устанавливаться время, в течение которого работник в обязательном порядке должен находиться и исполнять свои трудовые обязанности на рабочем месте. В другое время он может начинать и заканчивать работу по своему усмотрению.

На работодателе лежит обязанность обеспечивать отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других периодов).

Одной из форм гибкого рабочего времени является скользящий график работы. Это такой режим работы, при котором фиксированной является продолжительность времени нахождения на рабочих местах, в пределах которого работникам разрешено начинать и заканчивать работу по своему усмотрению.

Сменная работа (ст. 103 ТК РФ) вводится в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг, а также в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. При этом предусматривается режим рабочего времени в одну или несколько смен.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности составляются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Разделение рабочего дня на части допускается в соответствии со ст. 105 ТК РФ на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При этом рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В определенных случаях разделение рабочего дня на части устанавливается соответствующими положениями, действующими в отношении работников отдельных отраслей народного хозяйства. Например, приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» утвержден Перечень профессий и должностей работников связи, для которых работодатель может устанавливать разделенный на части рабочий день.

Гл. 47 ТК РФ устанавливает особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, который определяется как особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников,

когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени, а режимы труда и отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте. Ст. 302 ТК РФ установлены гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков установлен в ряде случаев с учетом особенностей регулирования труда отдельных категорий работников (разд. XII ТК РФ). Так, например, согласно ст. 305 ТК РФ режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков у работников, заключивших трудовой договор с работодателем — физическим лицом, определяются по соглашению между работником и работодателем — физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установлено ТК РФ.

Учет времени, фактически отработанного каждым работником, обязан вести работодатель (ч. 4 ст. 91 ТК РФ). В зависимости от того, на какой календарный период определяется продолжительность рабочего времени (на сутки, неделю, месяц или более), различают режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени.

При пятидневной или шестидневной рабочей неделе ведется недельный или поденный учет рабочего времени. При недельном учете продолжительность ежедневной работы предусматривается графиком и может быть различной в разные дни, а при поденном учете ежедневная продолжительность работы предусматривается правилами

внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и, в основном, бывает ежедневно одинакова. Следовательно, преимущественно различают режимы с поденным и недельным учетом рабочего времени.

При выполнении определенных видов работ или в некоторых организациях, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается, как это следует из ст. 104 ТК РФ, введение суммированного учета рабочего времени. В некоторых случаях введение суммированного учета рабочего времени предусматривается законодательством. Так, например, в соответствии со ст. 300 ТК РФ суммированный учет рабочего времени устанавливается при вахтовом методе работы. В этом случае учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Положением по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей, утвержденным постановлением Минтруда России от 8 июня 1998 г. № 23, спасателям введен суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или за иной более длительный период, но не более чем за год.

Суммированный учет вводится с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды, но не более одного года) не превышала нормального числа рабочих часов (общего числа рабочих часов, отрабатываемого работником в среднем за учетный период). При этом ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени по графику

может в определенных пределах отклоняться от нормальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели. Недоработка или переработка часов соответственно выполняется или убавляется в рамках учетного периода (месяца, квартала и др.) так, чтобы в суммарном выражении отработанные часы равнялись норме часов соответствующего учетного периода.

Переработка сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой (ст. 99 ТК РФ), которая компенсируется повышенной оплатой или, по желанию работника, предоставлением дополнительного времени отдыха (ст. 152 ТК РФ).

Учет рабочего времени осуществляется в табелях учета рабочего времени, примерная форма которого утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Табель учета рабочего времени составляется в одном экземпляре уполномоченным на это лицом, подписывается руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы, после чего передается в бухгалтерию для расчета и начисления заработной платы.

ГЛАВА 9. ВРЕМЯ ОТДЫХА

После изучения данной главы обучающийся должен *знать*

- понятие «время отдыха» и его виды, их минимальную продолжительность;
- порядок чередования времени работы и времени отдыха;
- условия и пределы допустимых отклонений от установленных требований по использованию тех или иных видов времени отдыха;

уметь

– определять, в каких конкретно нормах ТК РФ и иных нормативных правовых актах нашли отражение конституционные гарантии права на отдых;

– анализировать указанные правовые нормы и успешно применять их в практической деятельности;

владеть навыками

– необходимыми для решения практических вопросов регулирования и предоставления перерывов, ежедневного (междусменного) отдыха, выходных дней, нерабочих праздничных дней и отпуска.

§ 1. Понятие и виды времени отдыха

Согласно ст. 106 ТК РФ время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Трудовой кодекс РФ, регламентируя право работников на отдых, закрепляет основные виды времени отдыха, такие как:

– перерывы в течение рабочего дня (смены). Перерывы в течение рабочего дня (смены) подразделяются:

- на перерыв для отдыха и питания;
- перерыв для обогрева и отдыха;
- перерывы на кормление ребенка (для женщин с детьми до полутора лет);
- технологические перерывы (для лиц, работающих на определенных видах оборудования, техники, оргтехники и т.д.).

Каждому работнику в течение рабочего дня должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ч. 1 ст. 108 ТК РФ).

Время начала перерыва для отдыха и питания, равно как и время его окончания, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 108 ТК РФ).

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Закон устанавливает работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 часа. По желанию женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания или в суммированном виде переносятся или на начало или на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Данные перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

В интересах охраны труда предоставляются и включаются в рабочее время (а следовательно, и оплачиваемые) специальные перерывы для отдыха в связи с особым характером работы;

– ежедневный (междусменный) отдых. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами, как правило, должна составлять (вместе со временем перерыва для отдыха и питания) не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене. Отдельным категориям работников, имеющих особый характер работы (водителей автомобилей,

плавсостава судов внутреннего водного транспорта и др.), при установленном для них суммированном учете рабочего времени ежедневный отдых может быть меньшей продолжительности.

Для несовершеннолетних работников закон также устанавливает минимальную продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников, которая должна быть не менее шестнадцати часов;

– выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) — это свободные от работы дни календарной недели (ст. 110, 111 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Она зависит от вида рабочей недели (5-дневная или 6-дневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня. Общим выходным днем, как при пятидневной, так и шестидневной рабочей неделе является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе правилами внутреннего трудового распорядка и коллективными договорами предусматривается, как правило, что оба выходных дня предоставляются подряд, соответственно, вторым выходным днем устанавливается суббота или понедельник.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, например, в связи с непрерывным характером производства или с необходимостью непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

Российский законодатель устанавливает, что, по общему правилу, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42

часов. Однако для отдельных категорий работников, например для несовершеннолетних, она увеличивается в силу обязательной нормы о сокращении их рабочего дня. В зависимости от возраста (не менее 46 часов — для работников до 16 лет; не менее 44 часов для работников от 16–18 лет).

Организации, деятельность которых связана с обслуживанием населения (парикмахерские, театры т.п.), сами определяют, в какие дни недели вместо субботы и воскресенья предоставлять работникам выходные дни.

Представление выходных дней в неделю является обязательным для работодателя. При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Однако лицам, работающим шесть дней в неделю или по другому режиму, субботние дни, совпадающие с праздничными, являются рабочими, и перенос выходных дней не производится.

Ст. 262 ТК РФ предусмотрено право одного из родителей детей-инвалидов до 18 лет (или лиц, их заменяющих) на предоставление четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены между собой по своему усмотрению. Для женщин, работающих в сельской местности, также предоставляется по их желанию один дополнительный выходной день в месяц, но без сохранения заработной платы;

– нерабочие праздничные дни. В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в РФ являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января — Новогодние каникулы;
- 7 января — Рождество Христово;
- 23 февраля — День защитника Отечества;
- 8 Марта — Международный женский день;

- 1 и 2 мая — Праздник Весны и Труда;
- 9 мая — День Победы;
- 12 июня — День России;
- 4 ноября — День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные на другие дни. Акты о таком переносе должны быть опубликованы не позднее сроков, предусмотренных ч. 5 ст. 112 ТК РФ.

Однако законом предусмотрены исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. В соответствии со ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в такие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы

бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (Об особенностях привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни спортсменов, в том числе не достигших возраста 18 лет, см. ч. 5 ст. 3481).

В других случаях (ч. 5 ст. 113 ТК РФ) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (ч. 4 ст. 113 ТК РФ). Для привлечения к указанным работам в нерабочие праздничные дни согласия работников и учета мнения профсоюзного органа не требуется.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 113 ТК РФ

производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере, и лишь по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

К работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещается привлекать беременных женщин (ст. 259 ТК РФ) и работников в возрасте до 18 лет, за исключением некоторых работ творческого характера (ст. 268 ТК РФ). Но при этом предусматривается исключение из указанного запрета для творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом работники, относящиеся к данным категориям, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 7 ст. 113 ТК РФ).

В тех случаях, когда привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника, он вправе не давать своего согласия. Такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины.

§ 2. Отпуска

Все отпуска подразделяются на основные (ежегодные) и дополнительные. Последние же в свою очередь делятся на отпуска с сохранением заработной платы и без сохранения заработной платы.

Ежегодный основной отпуск предоставляется всем работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам на срок 28 календарных дней.

Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск обладают все лица, работающие по трудовому договору в организациях любых форм собственности. Отдельным категориям работников закон предусматривает увеличение основного оплачиваемого отпуска продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск — ст. 115 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников.

1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 117 ТК РФ).

2. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы. Перечень

категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ (ст. 118 ТК РФ).

3. Спортсменам и тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее 4 календарных дней (ч. 2 ст. 348 ТК РФ).

4. Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ). Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (не менее 3 календарных дней) определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 119 ТК РФ).

Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, утверждены постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884. В организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, порядок и условия предоставления таких отпусков устанавливаются органами власти субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

В Правилах от 11 декабря 2002 г. говорится, что право на дополнительный отпуск у работника возникает независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 116 ТК РФ). Продолжительность дополнительных оплачиваемых

отпусков за работу в указанных районах и местностях равна 24 и 16 календарным дням соответственно (ст. 321 ТК РФ).

Федеральными законами (ст. 116 ТК РФ) предусмотрены дополнительные оплачиваемые отпуска и некоторым другим категориям работников:

– государственным служащим — за выслугу лет (в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ);

– прокурорским работникам — 5, 10 и 15 календарных (а судьям — рабочих) дней в зависимости от срока службы;

– гражданам, подвергшимся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, предоставляются дополнительные отпуска продолжительностью 21 и 14 календарных дней (в зависимости от местности) сверх всех других отпусков, в том числе удлиненных;

– гражданам, подвергшимся радиационному воздействию выше установленного уровня вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне в 1949–1963 годах, — 14 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения. Это, по существу, означает, что указанные работники через каждые 10 лет должны получать дополнительный отпуск. При этом общая продолжительность основного и дополнительного отпусков не должна быть более 1 года.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если

иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).

В соответствии со ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Из этого следует сделать вывод, что ранее принятые акты, в которых продолжительность отпусков установлена в рабочих днях, должны быть приведены в соответствие со ст. 120 ТК РФ. (Однако следует отметить, что ч. 5 ст. 139 ТК РФ, в которой говорится об исчислении среднего заработка, предусматривает возможность предоставления отпусков в рабочих днях.)

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям (не за труд). На эти отпуска не распространяются правила о ежегодных основных и дополнительных отпусках. Предоставляются они независимо от других отпусков.

Предусмотрен ряд случаев, когда работодатель по письменному заявлению работника обязан предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

– участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

– работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

– в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Особенность этого отпуска состоит в том, что он предоставляется по просьбе работника и по усмотрению работодателя. Это значит, что работодатель не вправе направить работника в такой отпуск помимо его желания. В разъяснении Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. указано, что вынужденные отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены (Бюллетень Минтруда РФ. 1996. № 8).

ТК РФ изменений по этому вопросу не внес. Однако работодатель может отказать в просьбе работнику. Вопрос об уважительности причин решается в каждом конкретном случае и с учетом всех обстоятельств.

Учебные отпуска не могут считаться временем отдыха работника (и тем более рабочим временем), поскольку они предназначены для иных целей — для содействия успешному сочетанию работы с обучением, повышению квалификации и мастерства работника.

Успешно обучающимся работникам по заочной, очно-заочной (вечерней) и очной формам обучения в образовательных учреждениях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, работодатель, в соответствии с ч. 1 ст. 173 ТК РФ, обязан предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов.

Несовершеннолетние работники являются наиболее частыми пользователями отпусков, предоставляемых в связи с поступлением в образовательные учреждения. Однако такие отпуска предоставляются (в отличие от иных учебных отпусков) без сохранения заработной платы.

В том случае, если работник — учащийся образовательного учреждения высшего образования не участвовал в экзаменационной сессии и не использовал учебный отпуск, то он теряет на него право. Однако при уважительности причин его неявки на сессию (например, в случае болезни) право на отпуск за ним сохраняется.

Аналогичные льготы и преимущества установлены законодателем и для работников, совмещающих работу с учебой в образовательных учреждениях среднего и начального профессионального образования. Так, в соответствии со ст. 174 ТК РФ, работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очно-заочной (вечерней) формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

– для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 40 календарных дней;

– подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца;

– сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы для работников, допущенных к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования — 10 календарных дней. Для работников, обучающихся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца, для сдачи итоговых экзаменов — один месяц.

Несовершеннолетние работники довольно часто совмещают работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования. В соответствии с законодательством (ст. 175–176 ТК РФ) им предоставляются соответствующие дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов (30 календарных дней в течение одного года). Обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных

экзаменов в IX классе — 9 календарных дней, в XI (XII) классе — 22 календарных дня.

Все указанные отпуска работодатель обязан предоставить только работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию. Однако, если образовательное учреждение, где обучается работник, не имеет государственной аккредитации, соответствующие дополнительные отпуска могут быть предусмотрены в коллективном договоре или в трудовом договоре.

§ 3. Порядок предоставления отпусков

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы в данной организации оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 122, 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до 18 лет (ст. 122, 267 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

За второй и последующие годы работы отпуск может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

Право на получение ежегодного отпуска в удобное для них (работников), в том числе летнее, время имеют: работники моложе 18 лет (ст. 267 ТК РФ); женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет, а также отцы, воспитывающие детей указанного возраста без матери (ст. 264 ТК РФ); Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры ордена Славы, участники, в том числе инвалиды, Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территориях других государств и другие ветераны войны и труда, указанные в Федеральном законе от 12 января 1995 г. «О ветеранах» (в ред. от 2 января и 4 мая 2000 г.); работники, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; родители и жены военнослужащих, погибших в результате ранений, контузии и увечья, полученных при защите СССР или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте; лица, награжденные знаком «Почетный донор России».

Работники, обучающиеся без отрыва от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, имеют право по соглашению с работодателем присоединить ежегодные оплачиваемые отпуска к дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173–176 ТК РФ (ст. 177 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

При составлении графиков отпусков следует учитывать возможности разделения отпуска на части (ст. 125 ТК РФ) и замены части отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другое время, если он совпадает с учебным отпуском у работника, совмещающего работу с учебой без отрыва от производства. Однако в этом случае в соответствии со сложившейся практикой ежегодный отпуск не продлевается на число дней учебного отпуска. Если право на учебный отпуск возникло в период ежегодного отпуска, работник должен оформить учебный отпуск и договориться с работодателем о порядке использования оставшейся части ежегодного отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

ГЛАВА 10. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

После изучения данной главы обучающийся должен:
знать

- понятие и сущность заработной платы как экономической и юридической категории;
- критерии разграничения заработной платы от иных денежных выплат;

- основные государственные гарантии по оплате труда работников;
- порядок установления МРОТ в РФ и ее субъектах;
- системы оплаты труда и порядок их установления;
- основные элементы системы оплаты труда;
- основные формы оплаты труда и их применение в практической деятельности организации;
- ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы;
- понятие нормирования труда, виды норм труда;
уметь
- оперировать основными понятиями темы;
- ориентироваться в системах оплаты труда;
владеть
- категориальным аппаратом темы;
- навыками применения нормативно-правовых актов, регулирующих оплату труда;
- навыками индексации заработной платы;
- навыками определения составных частей заработной платы;
- навыками формулирования условий оплаты труда в трудовом договоре и локальных нормативных актах;
- навыками применений оплаты труда для различных категорий работников.

§ 1. Понятие заработной платы

Нормы международных актов закрепляют заработную плату в качестве правовой категории, отражая ее экономические сущностные признаки. Понятие заработной платы раскрывается в международном акте, в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949), в соответствии с которой под заработной платой понимается всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые

в деньгах, которые предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны^{54, 55}.

В ст. 129 ТК РФ понятия «заработная плата» и «оплата труда» рассматриваются как синонимы. И это оправдано, так как, во-первых, эти понятия удобны для применения, а во-вторых, отражают правовой характер возмездности трудового правоотношения. В соответствии с трудовым законодательством «заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» (ст. 129 ТК РФ).

Характерными признаками, позволяющими раскрыть сущность заработной платы как правовой категории, являются:

1) вознаграждение за труд наемного работника без какой-либо дискриминации, обеспечивающее равную оплату за труд равной ценности;

2) одним из необходимых условий трудового договора является размер заработной платы, изменение которого

⁵⁴ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.

⁵⁵ Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919–1956. Женева, 1991. Т. 1. С. 946.

допускается по письменному соглашению и предварительным уведомлением о предстоящем изменении;

3) установлены четыре фактора построения заработной платы: квалификация, сложность труда, количество и качество выполняемой работы;

4) данное вознаграждение должно гарантировать работнику своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него и его семьи, и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения;

5) отсутствуют какие-либо ограничения по выплате заработной платы.

Если рассматривать заработную плату как экономическую категорию, можно выделить следующие функции: воспроизводственная — создает условия для простого воспроизводства рабочей силы, т.е. определяет абсолютный уровень оплаты труда, который будет способствовать условиям для осуществления нормальной жизнедеятельности; распределительная — состоит в распределении материальных благ и услуг (в современных экономических условиях распределение заработной платы зависит от показателей деятельности предприятия, его финансового положения, оценки и разработки необходимых мер для повышения эффективности распределительных отношений); стимулирующая — играет ключевую роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Можно определить следующее понятие заработной платы как экономической категории. Заработная плата — это основная часть средств, направляемых на потребление. Она представляет собой долю дохода, которая зависит от конечных результатов работы коллектива и выдается работнику в денежной форме в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

От заработной платы необходимо отграничивать иные денежные выплаты, производимые работнику, которые не имеют сущностных признаков, характерных для вознаграждения за труд, в связи с чем не являются заработной платой. К ним относятся гарантийные и компенсационные выплаты, которые работодатель обязан произвести работнику в случаях, прямо указанных в законодательстве либо в самом трудовом договоре.

Гарантийные выплаты не являются оплатой труда (вознаграждением за труд), носят специфический характер. Целевым назначением является предотвращение возможных потерь в зарплате в связи с тем, что работник не выполнял свои трудовые обязанности по причинам, прямо указанным в законе, либо выполнял, но с более низким заработком. В первом случае ему производится гарантийная выплата, а во втором — гарантийная доплата до прежнего среднего заработка.

Компенсационные выплаты — это выплаты, производимые работодателем работнику с целью возмещения расходов, понесенных им в связи с выполнением своих трудовых обязанностей. Размер компенсационных выплат устанавливается соглашением сторон, но не может быть ниже предусмотренного законодательством.

Правовое регулирование заработной платы в Российской Федерации осуществляется двумя основными способами: государственным и договорным.

Государственное регулирование заработной платы реализуется на положениях Конституции РФ и международных нормах в области условий труда, включая оплату труда. Положения Конституции РФ (ст. 7, 37) получили воплощение в Трудовом кодексе РФ, в котором правовому регулированию заработной платы посвящен специальный раздел «Оплата и нормирование труда». В соответствии с Трудовым кодексом РФ на федеральном

уровне определены принципы оплаты труда, права работника, обязанности работодателя, понятие заработной платы и основные государственные гарантии по оплате труда работников. Они включают, в частности, величину минимального размера оплаты труда в России; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя; сроки и очередность выплаты заработной платы.

Договорный способ регулирования заработной платы представлен двумя основными уровнями: коллективно-договорным и индивидуально-договорным регулированием. Широкое распространение получает локальное регулирование заработной платы. Коллективный договор, соглашение или локальные нормативные акты регулируют вопросы заработной платы, рабочее время, время отдыха, технику безопасности и охрану труда, социальное страхование. У работодателя действуют системы оплаты труда, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ). В соответствии со ст. 41 ТК РФ предложено устанавливать в коллективном договоре формы, системы и размеры оплаты труда, выплаты компенсаций, определять механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции и др. В соглашения предлагается включать взаимные обязательства сторон, первое место среди них занимает оплата труда (ст. 46 ТК РФ).

Индивидуально-договорное регулирование заработной платы осуществляется сторонами трудового договора. В соответствии со ст. 57 ТК РФ стороны должны

определить условие оплаты труда, которое включает размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Причем в тексте трудового договора такие условия должны быть четко указаны. Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Указанные системы, в соответствии с ч. 2 ст. 135 ТК РФ, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Значение индивидуально-договорного регулирования заработной платы заключается в том, что при согласовании условий трудового договора стороны могут индивидуализировать и конкретизировать размер заработной платы.

§ 2. Системы оплаты труда

2.1. Понятие системы оплаты труда

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Трудовое законодательство устанавливает, что системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, работодатель вправе вводить коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ученые, обращая внимание на понятие «системы заработной платы», справедливо считают, что данное понятие наиболее полно отражает правовые отношения по заработной плате⁵⁶. Под системой оплаты труда в науке понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев — и с его результатами⁵⁷.

Трудовой кодекс РФ не содержит определение систем заработной платы. Однако в ст. 143 ТК РФ указано определение тарифных систем оплаты труда, которые представлены как «системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий». В ст. 150 ТК РФ упоминается о сдельной и повременной оплате труда, которые также рассматриваются как системы. Эти примеры свидетельствуют о том, что данные системы в организации заработной платы работающих по трудовому договору имеют огромное значение.

Зарубежный опыт демонстрирует, что западноевропейские страны применяют женеvскую схему для установления тарифной системы оплаты труда, которая учитывает следующие ключевые факторы при установлении тарифных разрядов: специальные знания и умения (квалификационные требования — профессиональное образование, опыт работы, требования к умственным способностям); нагрузка — объем работы; ответственность — материальная, за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия и др.; условия труда,

⁵⁶ Зайкин А.Д., Шкурко С.И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М.: Юридическая литература, 1967. С. 21–22.

⁵⁷ Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: Спарк, 2002. С. 273.

представляющие собой воздействие окружающей среды в процессе производства, в том числе безопасность рабочего места⁵⁸.

За рубежом предприниматели наделены правом самостоятельно разрабатывать и применять любые формы и системы заработной платы. Например, во Франции работодатели в своей деятельности применяют акты рекомендательного характера (системы коллективной заинтересованности) — применяются в результатах хозяйственной деятельности, в росте производительности труда, в увеличении прибылей путем стимулирования особых соглашений. Заключившим их предприятиям предоставляются налоговые льготы⁵⁹.

В Украине предприятия устанавливают самостоятельно системы оплаты труда. При установлении систем оплаты труда работодателю необходимо соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, соглашения.

Наряду с традиционными тарификационными процедурами в последнее время, например, применяются грейдинговые системы оплаты труда. Система грейдов (от англ. *grade* — степень, класс). Суть данной системы заключается в отнесении ценности каждой должности, занимаемой работником, с точки зрения общей стратегии предприятия, фирмы, в оптимизации системы оплаты труда. Таким образом, каждому сотруднику устанавливается определенный ранг (грейд), которому соответствует

⁵⁸ Мжаванадзе Э.А. Актуальные вопросы правового регулирования заработной платы в международной практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1.

⁵⁹ Жулина Е.Г., Иванова Н.А. Европейские системы оплаты труда. URL: <http://bzbook.ru/Evropеjskie-sistemy-oplaty-truda-1.1.html>. Ссылка по: Мжаванадзе Э.А. Актуальные вопросы правового регулирования заработной платы в международной практике. Там же.

конкретный уровень заработной платы. Критериями отнесения должностей к грейду являются: уровень квалификации работника; его влияние на результаты компании; степень самостоятельности и ответственности работника; сложность выполняемой работы и т.д.⁶⁰

В России система грейдов востребована, т.к. появились новые профессии, требования к уровню профессионализма, складывающиеся на рынке труда. С учетом сказанного можно дать следующее определение данного правового явления: грейдовые системы оплаты труда представляют собой способ исчисления размеров вознаграждения за труд.

В организациях системы государственного образования и науки, в связи с переходом на эффективный контракт, все чаще можно встретить систему оплаты труда в соответствии с ключевыми показателями эффективности (KPI).

2.2. Тарифная система оплаты труда

Основой оплаты труда является тарифная система. В соответствии со ст. 143 ТК РФ тарифные системы оплаты труда — системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. В основе тарифной системы оплаты труда лежит дифференциация заработной платы работников различных категорий. При этом тарифная система дифференциации заработной платы представляет собой совокупность норм, обеспечивающих различия размеров оплаты труда в зависимости от его квалификации, сложности, интенсивности, условий, характера. Тарифная

⁶⁰ Каменская С.В. Некоторые особенности современных подходов к регулированию заработной платы (на примере грейдинговых систем оплаты труда) // Социальное и пенсионное право. 2013. № 4.

система в соответствии с ТК РФ включает следующие основные элементы: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты, а также тарифно-квалификационные справочники.

Достоинство тарифной системы оплаты труда является: во-первых, при определении размера вознаграждения за труд — позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во-вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и др.) и выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.

Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифный коэффициент устанавливает отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда. Иначе говоря, зная тарифную ставку первого разряда и соответствующие тарифные коэффициенты, можно определить тарифную ставку работника любого разряда.

Тарифная сетка — совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. То есть тарифные ставки, оклады (должностные оклады)

и тарифные коэффициенты, взятые вместе, представляют тарифную сетку, где каждой должности (профессии) соответствует какой-либо тарифный разряд.

Трудовое законодательство позволяет устанавливать компаниям вид, систему оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, которые определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами. Таким образом, в различных организациях могут быть различные тарифные сетки, отличающиеся количеством разрядов и степенью нарастания тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий (ЕТКС)⁶¹.

⁶¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

§ 3. Формы заработной платы и системы премирования

Понятие «формы заработной платы» используется для установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за труд, на основании которого строится порядок начисления заработной платы.

В зависимости от показателя учета результатов труда работника выделяют следующие формы: повременную и сдельную. Они могут дополняться премиальной системой и действовать как повременно-премиальная или сдельно-премиальная система заработной платы.

При повременной форме заработной платы труд работников оплачивается по месячным, дневным или часовым тарифным ставкам. Соответственно заработок работника определяется исходя из фактически отработанного им времени, с учетом квалификации работника и условий труда.

Основными разновидностями повременной формы оплаты труда являются простая повременная (оплата труда производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ) и повременно-премиальная оплаты труда (оплата труда предусматривает не только оплату отработанного времени, но и выплату премии за качество работы).

Сдельная заработная плата направлена на повышение производительности труда работников. Труд работников по такой системе оплачивается по сдельным расценкам и по конечному результату его труда. В основу расчета при сдельной оплате труда берется сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление им единицы продукции или выполнение определенной операции. Сдельная расценка обычно определяется двумя

способами: 1) путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки; 2) путем умножения нормы времени на тарифную ставку работ соответствующего разряда. При такой системе оплаты труда работник напрямую заинтересован в том, чтобы увеличить производительность своего труда и, следовательно, заработок.

Сдельная система оплаты труда может быть следующих видов:

– *прямая сдельная*, при которой труд оплачивается по одним и тем же сдельным расценкам в соответствии с фактической выработкой;

– *сдельно-прогрессивная*, при которой заработная плата и сдельные расценки зависят от количества произведенной продукции за тот или иной период времени;

– *косвенно сдельная*, применяемая для оплаты вспомогательного или подсобного рабочего по результатам обслуживания им сдельщика или по конечным результатам работы;

– *аккордная*, расценка устанавливается на весь объем работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок. Аккордная форма оплаты труда обычно применяется при оплате труда бригады работников и по результатам этого труда, сумма вознаграждения делится между работниками бригады исходя из отработанного времени и количества продукции, произведенного работником.

Составной частью системы оплаты труда является система премирования. Премирование выступает одним из видов поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Работодатель самостоятельно разрабатывает положение о премировании, которое является приложением к коллективному договору или

дополняет локальное положение о системе оплаты труда. Следовательно, порядок премирования работников, критерии для начисления премии работодатель определяет самостоятельно. Работники должны быть ознакомлены с положением о премировании. Выбор показателей и условий премирования осуществляется с учетом задач, целей, принципов, стоящих перед данным работодателем.

В положении о премировании содержатся примерно следующие разделы: круг премируемых лиц; круг лиц, которые не подлежат премированию (как правило, это лица, не участвующие в производственном процессе); показатели и условия премирования; размеры премий (фиксированная либо в виде процента от какого-либо показателя); порядок начисления премий, основания полного или частичного лишения премии, срок действия указанного положения о премировании; периодичность выплат (по итогам работы за месяц, квартал, год).

Работникам могут выплачиваться разовые премии, которые не относятся к системам оплаты труда, т.к. выплачиваются в качестве единовременного поощрения на основе общей оценки труда — за повышение производительности труда; за многолетний добросовестный труд; за улучшение качества продукции; за новаторство в труде; за достижения в профессиональных конкурсах; за безупречное исполнение трудовых обязанностей; по случаю государственных праздников; по случаю юбилея работника; за другие достижения в труде, предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или положением о премировании. При этом учитывается личный вклад работника в деятельность организации.

Система премирования устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

§ 4. Порядок оплаты труда отдельных категорий работников

4.1. Оплата труда совместителей

В соответствии с ч. 1 ст. 282 ТК РФ под совместительством понимается выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Правовое регулирование труда совместителей регулируется Трудовым кодексом РФ (гл. 44), Постановлением Правительства РФ от 4 октября 2017 г. № 1205 «Об особенностях регулирования труда лиц, работающих по совместительству».

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ (ст. 285 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству в местностях, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок (ст. 285 ТК РФ).

В соответствии со ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, предоставляются работникам

только по основному месту работы. Данное положение означает, что по совмещаемой должности такие льготы (например, предоставление учебного отпуска, оплата проезда до мест нахождения учебного заведения и др.) могут быть предоставлены только по согласованию с работодателем.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

4.2. Оплата труда временных работников

Регулируется гл. 45 ТК РФ и основана на нормах Указа Президиума Верховного Суда СССР от 24 сентября 1974 г. № 311-IX «Об условиях труда временных рабочих и служащих». Данный документ не утратил силу, однако в настоящее время, как и в других подобных случаях, применяется в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Условия оплаты труда временного работника закрепляются в трудовом договоре и рассчитывается исходя из установленной в организации системы оплаты труда, т.к. Трудовой кодекс РФ не содержит норму, содержащую особые условия по оплате труда.

Таким образом, временные работники могут в пределах срока трудового договора быть привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. В этом случае ТК РФ обязывает работодателя оплатить не менее чем в двойном размере труд работника в выходные и нерабочие праздничные дни.

Трудовым кодексом РФ установлен особый способ исчисления отпуска (или его компенсации) для временных

работников: он рассчитывается по норме два рабочих дня за месяц работы.

4.3. Оплата труда в ночное время

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере. Повышенные размеры устанавливаются коллективным договором. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляют 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Указанный размер является базовым, ниже которого нельзя производить оплату за работу в ночное время.

В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» порядок работы и оплаты труда в ночное время работников FIFA, дочерних организаций FIFA, контрагентов FIFA, конфедераций, национальных футбольных ассоциаций, Оргкомитета «Россия-2018», его дочерних организаций, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.4. Оплата сверхурочной работы

Определяется и может быть указана коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Осуществляется в повышенном размере: за первые два часа в полуторном размере,

а за последующие часы — в двойном. Размеры повышенной оплаты труда при привлечении к сверхурочной работе являются минимальной гарантией, в соответствии со ст. 99 ТК РФ. Кроме того, компенсация сверхурочной работы может компенсироваться по желанию работника, может осуществляться в виде предоставления дополнительного времени отдыха.

На практике нерешенным остается вопрос: при оплате сверхурочных необходимо ориентироваться на оклад или на среднюю заработную плату работника?

В случае применения поденного учета рабочего времени не возникает вопросов о том, как оплачивать сверхурочную работу, какие часы являются первыми, а какие последующими. Иная ситуация складывается при суммированном учете рабочего времени.

В настоящее время в законодательстве не содержится никаких специальных норм, которые бы регламентировали оплату сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени, что дает основания применять различные способы расчета заработной платы.

Первый способ — из общего количества часов сверхурочной работы по итогам учетного периода два часа оплачиваются с применением повышающего коэффициента 1,5, а остальные часы сверхурочной работы — с применением повышающего коэффициента 2,0. Данный вариант приводится в письме Минздравсоцразвития России от 31 августа 2009 г. № 22–2–3363. В нем разъясняется, что при суммированном учете рабочего времени подсчет часов переработки, исходя из определения сверхурочной работы, ведется после окончания учетного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы — не менее чем в двойном размере.

Другой способ предполагает оплату в полуторном размере двух сверхурочных часов, помноженных на число рабочих дней по календарю в учетном периоде, остальные часы сверхурочной работы оплачиваются в двойном размере.

Анализируя законодательство, можно увидеть, что в настоящее время существуют две формы суммированного учета, зависящие от режима работы: при одной работник в разные дни учетного периода работает неодинаковое количество часов, при другой твердо фиксирована продолжительность ежедневной работы.

При первом режиме сверхурочными будут считаться часы, отработанные в конце учетного периода в целом, но не для каждого отдельного дня. При второй форме организации труда сверхурочной должна признаваться работа сверх фиксированной графиком рабочей смены, т.е. в этом случае должен вестись поденный учет отработанного времени и компенсация сверхурочных работ производится по их фактическому выполнению, а не по итогам за учетный период. Несоблюдение этих требований также приведет к неравенству и нарушениям трудовых прав работников.

4.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре (с этим соглашается и Министерство здравоохранения Российской Федерации, позиция изложена в письме от 2 июля 2014 г. № 16–4/2059436).

В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сельщикам — не менее чем по двойным

сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В Постановлении Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. № 465/П-21 «Об утверждении разъяснения № 13/п-21 “О компенсации за работу в праздничные дни”» содержатся важные указания, а именно⁶²:

– в непрерывно действующих предприятиях (цехах, участках, агрегатах), а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени;

– оплата в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день; когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 до 24 часов);

⁶² Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. № 465/П-21 «Об утверждении разъяснения № 13/п-21 “О компенсации за работу в праздничные дни”» (вместе с разъяснением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни»).

– если работа в праздничный день не включалась в норму рабочего времени, то с согласия работника денежная компенсация заменяется предоставлением ему другого дня отдыха — в этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере.

Оплата труда творческих работников (ч. 4 ст. 113 ТК РФ), спортсменов (ст. 348.1–348.12 ТК РФ), сотрудников, находящихся в командировке, осуществляется в соответствии с положениями ст. 153 ТК РФ либо в соответствии с условиями коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

4.6. Оплата труда дистанционной работы

Устанавливается в соответствии с трудовым договором. При расчете заработной платы «дистанционного» работника должны применяться районные коэффициенты и прочие надбавки, предусмотренные трудовым законодательством.

При определении условий оплаты труда дистанционного работника (в том числе размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада), доплаты, надбавки и поощрительных выплат) следует учитывать, что дистанционные работники сами организуют свой труд, в связи с этим вся работа оплачивается им в одинарном размере.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ).

§ 5. Нормирование труда

Норма — это количество времени, которое требуется для выполнения определенного объема работ; норматив — количество времени для выполнения отдельных элементов производственного или трудового процесса.

Установление норм труда есть не что иное, как организация нормирования труда, под которой понимается точный учет трудовых затрат и норм выработки (обслуживания) с учетом научно обоснованных подходов к нормированию по видам труда и физиологическим возможностям работников⁶³.

На основании ст. 160 ТК РФ нормы труда — нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы — устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

При этом нормы выработки — это установленные на предприятии, в организации, учреждении количественные и качественные показатели производимой продукции, выполнение которых требуется от работника определенной квалификации за единицу времени при существующих на данном производстве технических условиях. Установление норм выработки допустимо при том условии, что производимая продукция подлежит количественному и качественному учету⁶⁴.

Нормы времени — это величина рабочего времени в часах, минутах, которое должен затратить работник (группа работников) на производство единой продукции в нормальных производственно-технических условиях.

Нормы численности — это установленная численность работников соответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимая для

⁶³ Научно-практический комментарий к разделу VI Трудового кодекса Российской Федерации (главы 20–22) «Оплата и нормирование труда» (постатейный) / Под ред. Т.Ю. Коршуновой. М.: ИЗиСП: КОНТРАКТ, 2020.

⁶⁴ Петров М.И. Нормирование труда. М.: Альфа-Пресс, 2007.

выполнения конкретного объема работ как производственного, так и управленческого характера⁶⁵.

Кроме перечисленных в ч. 1 ст. 160 ТК РФ существуют и другие нормы труда.

Нормы труда могут пересматриваться по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Работодатель может ставить вопрос о пересмотре норм только после осуществления мероприятий, объективно обеспечивающих рост производительности труда. Нормы не пересматриваются, если уровень выработки достигается самим работником.

Для производства однородных работ могут устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются Правительством РФ. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. № 804 утверждены Правила разработки и утверждения типовых норм труда, которые определяют порядок разработки и утверждения типовых норм труда для однородных работ. Согласно указанным Правилам типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Министерством труда и социального развития РФ; типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития РФ.

Типовые нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти в соответствии с Правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти.

⁶⁵ Петров М.И. Нормирование труда. Там же.

Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

Локальные разрабатываются на отдельные виды работ в тех случаях, когда отсутствуют типовые нормативные материалы и принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Работники должны быть уведомлены о введении новых норм труда не позднее чем за 2 месяца.

Нарушение требований ст. 162 ТК РФ о порядке введения, замены и пересмотра норм труда, а также о сроке извещения работодателем о введении новых норм позволяет работнику требовать оплаты труда на основе прежних норм и расценок.

Для выполнения работниками норм труда работодатель обязан создать нормальные условия в организации. Создание нормальных условий включает:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

В соответствии со ст. 163 ТК РФ указаны гарантии, обеспечивающие выполнение работниками норм труда. На работодателя возложена обязанность обеспечить нормальные условия работы для выполнения норм выработки, и приведен перечень таких условий, а именно: исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное

обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Если работодатель не создал какого-либо из вышеуказанных условий и по этой причине работник не выполнил норм труда, то нельзя это поставить ему в вину.

ГЛАВА 11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

После изучения данной главы обучающийся должен: *знать*

- понятие, виды гарантий и компенсаций, их классификацию;
- гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки;
- гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам;
- гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления;
- основные государственные гарантии по оплате труда работников;

уметь

- анализировать правовые нормы, регулирующие отношения в области гарантий и компенсаций;
- обосновывать и принимать решения, связанные с реализацией правовых норм о гарантиях и компенсациях;

владеть

- основными понятиями института гарантий и компенсаций;

– навыками применения связанных с предоставлением работникам гарантий и компенсаций.

§ 1. Понятие гарантий и компенсаций

Определение гарантий и компенсаций дается в ст. 164 ТК РФ. Под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Учитывая, что легальное определение гарантий не содержит юридически значимых обстоятельств, В.И. Миронов обращает внимание на данные обстоятельства, которые характеризуют правовое понятие гарантий в сфере труда. Ими являются: установление в законодательстве, соглашениях, коллективном договоре, иных локальных правовых актах организации, трудовом договоре; непосредственное обеспечение предусмотренных в законодательстве трудовых прав; обеспечение осуществления как неимущественных, так и имущественных прав работников в сфере труда. В.И. Симонов в дополнение указывает, что предоставление гарантий не связано с наличием оформленного трудового договора; гарантии в трудовых отношениях могут быть предоставлены уже при трудоустройстве у данного работодателя. Таким образом, понятие «гарантии» включает в себя не только денежные выплаты, но и обеспечение работникам осуществления их трудовых прав с помощью соответствующих средств, способов и условий^{66, 67}.

⁶⁶ *Миронов В.И.* Трудовое право: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2009. 864 с.

⁶⁷ *Симонов В.И.* Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему законодательству // Трудовое право. 2008. № 10. С. 37–46.

Ученые обращают внимание на то, что трудовым гарантиям также присущи имущественные либо неимущественные свойства. Например, по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ). Учитывая тот факт, что отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовым договором заработной платы в установленные сроки, за работником сохраняется рабочее место, а также гарантируется защита от распространения личных данных. Следовательно, данные гарантии относятся к подвиду неимущественных прав, поскольку не несут никакого денежного выражения (стоимости). Также работник может рассчитывать и на сохранение средней заработной платы. Эта гарантия имеет имущественный характер, так как конечным результатом отношений является предоставление работнику определенных финансовых средств⁶⁸.

Под компенсациями понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, можно подразделить на общие и специальные.

К общим относятся следующие гарантии и компенсации:

- при приеме на работу;

⁶⁸ *Буянова М.О., Гусов К.Н. и др.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации // Под ред. К.Н. Гусова. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2011. С. 84.

- при переводе на другую работу;
- по оплате труда;
- при предоставлении отпусков;
- при переводе;
- при расторжении трудового договора и т.д.

К специальным относятся следующие гарантии и компенсации:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Гарантии и компенсации, которые обеспечивают работникам осуществление их прав в сфере труда, производятся за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 165 ТК РФ). Исключением являются гарантийные выплаты работникам, привлекаемым к исполнению работником государственных или общественных обязанностей. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и др.), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Следует заметить, что перечень специальных гарантий и компенсаций не является исчерпывающим. Отдельные гарантии и компенсации работникам установлены федеральными законами⁶⁹.

§ 2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

Под служебной командировкой понимается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ст. 166 ТК РФ).

Однако из этого общего правила есть исключение: служебные поездки сотрудников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не являются (в настоящем параграфе мы не будем вести речь о таких работниках).

Положение об особенностях направления работников в служебные командировки утверждено Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 (далее — Положение о служебных командировках). В соответствии с Положением о служебных командировках фактический срок пребывания работника в месте командирования

⁶⁹ См. например: Федеральный закон от 14 октября 2014 г. № 299-ФЗ «Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов — Республики Крым и города федерального значения Севастополя»; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»; Федеральный закон от 7 февраля 2011 № 3-ФЗ «О полиции» и др.

определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки. В случае проезда работника к месту командирования и обратно на личном транспорте фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки работодателю одновременно с документами, подтверждающими использование личного транспорта (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.). Для целей определения размера суточных в иностранной валюте при направлении работника в командировку на территории государств СНГ, для въезда и выезда из которых пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы, дата пересечения Государственной границы Российской Федерации определяется по проездным документам (билетам).

При направлении в командировку необходимо учитывать и установленные для некоторых категорий работников специальные гарантии. Так, работодатель не вправе направлять в командировку: беременных женщин (ст. 259), работников в возрасте до 18 лет (ст. 268), работников в период действия ученического договора, если служебные командировки не связаны с ученичеством (ст. 203 ТК РФ); зарегистрированных кандидатов во время проведения выборов (п. 2 ст. 41 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (далее — Закон об основных гарантиях избирательных прав)).

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрено исключение: в командировку могут быть направлены творческие работники СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные

лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. Перечни данных должностей утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 г.

Направление в служебные командировки спортсменов, не достигших возраста 18 лет, допускается в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 348.8 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, направлять в командировку можно только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 259 ТК РФ).

Как следует из ч. 3 ст. 259 ТК РФ, гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 259 ТК РФ, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением. В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» данная категория работников может отказаться от указанной работы в письменной форме и такой отказ не считается дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности (п. 14).

Согласно положению ст. 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируется возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Расходы должны быть произведены с разрешения

или введома работодателя. Соответствующие правила установлены п. 11 Положения о служебных командировках.

Ст. 168 ТК РФ указывает, какие расходы работодатель обязан возмещать работнику: по проезду; по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или введома работодателя.

К иным расходам при командировании работника за пределы РФ, возмещаемым работодателем работнику в соответствии со ст. 168 ТК РФ, могут быть отнесены расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов, обязательные консульские сборы, расходы на оформление обязательной медицинской страховки, топливный сбор при авиаперелете, сбор за право въезда или транзита автомобильного транспорта (при следовании автотранспортом), иные обязательные платежи и сборы, а также расходы работника, связанные с обменом российских рублей на иностранную валюту (в случае выдачи аванса на командировку работодателем исключительно в рублях).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных (муниципальных) органах, работникам государственных внебюджетных фондов, государственных (муниципальных) учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, правовыми актами органов местного самоуправления (ч. 2 и ч. 3 ст. 168 ТК РФ).

В отношении сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти применяется Постановление Правительства Российской Федерации от 12

октября 2013 г. № 916 «О порядке и размерах возмещения сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти расходов на проезд в период нахождения в служебной командировке за счет средств федерального бюджета».

В каждом случае возмещения затрат работника порядок и размеры возмещения расходов работника определяются актами трудового законодательства, а при отсутствии данных актов соглашением сторон трудового договора, заключенным в письменной форме (например, по ст. 188 ТК РФ; письмо Минтруда России от 14 февраля 2013 г. № 14–2-291).

§ 3. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются Трудовым кодексом РФ.

Обязанность государства обеспечивать указанным категориям граждан надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения профсоюзов в области труда, вытекает из положений: ст. 2 и 3 Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию (1948)»; п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на введение коллективных договоров (1949)»; ст. 1 и 2 Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях (1971).

В ч. 1 ст. 374 ТК РФ закреплена дополнительная гарантия, а именно обязательность получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного

профсоюзного органа на увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов (включая их руководителей) и не освобожденных от основной работы. Так, увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Указанная правовая норма признана недействующей только в той части, в которой она предусматривает особый порядок увольнения в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). В части, касающейся увольнения выборных профсоюзных работников по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников), эта норма оценена как направленная на государственную защиту от вмешательства работодателя в осуществление профсоюзной деятельности, в том числе посредством прекращения трудовых правоотношений (Определение КС РФ от 4 декабря 2003 г. № 421-О).

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы, также могут закрепляться в соглашениях, коллективных договорах.

В ст. 171 ТК РФ закреплены гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок формирования и деятельности комиссий по трудовым спорам установлен ст. 384–390 ТК РФ.

В комиссии по трудовым спорам входят представители работников. Поскольку их участие в комиссии не является выполнением ими трудовых обязанностей, у работодателя не возникает обязанности оплачивать время их участия в комиссии как рабочее. Однако ч. 2 ст. 171 ТК РФ устанавливает прямую обязанность работодателя предоставить работникам — членам комиссии по трудовым спорам свободное от работы время для участия в комиссии с сохранением среднего заработка. Кроме этого, в соответствии с ч. 3 ст. 171 ТК РФ при расторжении трудового договора с работниками, избранными в состав комиссий по трудовым спорам, их увольнение осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ.

Учет мнения указанного органа необходим при увольнении работников, избранных в комиссии по трудовым спорам, по следующим основаниям:

– по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Следует отметить, что данный порядок распространяется на всех работников — членов комиссий по трудовым спорам, даже в тех случаях, когда они сами не являются членами профсоюза.

§ 4. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов РФ, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

Так, государственные должности Российской Федерации и государственные должности субъектов Российской Федерации (далее также — государственные должности) — должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов, и должности, устанавливаемые конституциями (уставами), законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации. К государственным выборным должностям в государственных органах относятся должности: Президента РФ, депутатов Государственной Думы и законодательных (представительных) органов государственной власти субъектов РФ, глав исполнительных органов государственной власти субъектов РФ (высших должностных лиц субъектов РФ).

Под лицами, замещающими муниципальные должности, понимаются: депутат, член выборного органа местного самоуправления, выборное должностное лицо местного самоуправления, член избирательной комиссии муниципального образования, действующей на постоянной основе и являющейся юридическим лицом, с правом решающего голоса. На основании ст. 2 Федерального

закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон № 131-ФЗ) должности председателя контрольно-счетного органа муниципального образования, заместителя председателя контрольно-счетного органа муниципального образования, аудитора контрольно-счетного органа муниципального образования могут быть отнесены к муниципальным должностям в соответствии с законом субъекта Федерации.

Ч. 2 ст. 1 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» исключает депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, членов избирательных комиссий муниципальных образований из предмета своего регулирования, поскольку указанные лица не являются муниципальными служащими. В соответствии с ч. 5 ст. 40 Федерального закона № 131-ФЗ гарантии осуществления полномочий депутата, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления устанавливаются уставами муниципальных образований в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Федерации.

Правовое положение лиц, избранных на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, а равно гарантии указанным лицам устанавливаются соответствующими федеральными законами и законами субъектов РФ, регулирующими статус указанных лиц (ст. 172 ТК РФ). Например, ст. 25 Федерального закона от 8 мая 1994 г. № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» предусматривает специальные гарантии трудовых прав члена

Совета Федерации, депутата Государственной Думы, а в отдельных случаях и членов их семей.

Срок полномочий члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж или срок службы, стаж работы по специальности. При этом непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии их поступления на работу или на службу в течение шести месяцев после прекращения полномочий члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы.

Члену Совета Федерации, депутату Государственной Думы, работавшим до избрания (назначения) членом Совета Федерации, избрания депутатом Государственной Думы по трудовому договору, после прекращения их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) по предыдущему месту работы или с их согласия в другой организации.

Супругу члена Совета Федерации, супругу депутата Государственной Думы, уволенным в связи с переездом члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы для осуществления ими своих полномочий в соответствующей палате Федерального Собрания Российской Федерации, перерыв в работе засчитывается в общий и непрерывный стаж работы (службы). На указанный период за ними сохраняются: стаж работы (службы) по специальности; стаж работы (службы), дающий право на установление процентных надбавок (в том числе районных коэффициентов) к заработной плате, на установление процентных надбавок и получение единовременного вознаграждения за выслугу лет, на выплату вознаграждения по итогам работы организации за год, на который приходится переезд, а также на пенсию на льготных условиях и в льготных размерах, если эти лица на момент переезда

занимали должность, работали по специальности либо работали (служили) в местности, которые предусматривают предоставление соответствующей льготы.

Отдельными федеральными законами, регламентирующими трудовые отношения в некоторых случаях, правомерно предусматриваются дополнительные гарантии работникам, избранным на государственные должности. Например, согласно ст. 43.1 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202–1 «О прокуратуре в Российской Федерации» работник, избранный депутатом либо выборным должностным лицом органов государственной власти или органов местного самоуправления, на период осуществления соответствующих полномочий приостанавливает службу в органах и организациях прокуратуры. После прекращения указанных полномочий работнику по его желанию предоставляется ранее занимаемая должность, а при ее отсутствии — другая равноценная должность по прежнему либо с его согласия иному месту службы. Указанный период засчитывается работнику в общий трудовой стаж и выслугу лет, дающую право на присвоение очередного классного чина, доплату за выслугу лет, дополнительный отпуск и назначение пенсии за выслугу лет.

Таким образом, работникам, избранным на выборную должность, после окончания срока полномочий предоставляются гарантии трудоустройства: в предоставлении прежней работы (должности), равноценной работы (должности) в той же организации, равноценной работы (должности) в другой организации.

Следует отметить, что в период нахождения лица на выборной должности в организации, где он работал, могут произойти структурные изменения, реорганизация юридического лица, приведшая к сокращению занимаемой им ранее должности или рабочего места.

В такой ситуации работодатель при возвращении работника может предоставить ему только равноценную работу (должность). При этом равноценной признается работа (должность), соответствующая прежней квалификации, условиям труда и его оплате, объему предоставляемых в связи с ее выполнением льгот и преимуществ.

§ 5. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

Основные государственные гарантии по оплате труда закреплены в Трудовом кодексе РФ (ст. 130). Ученые отмечают, что по своему характеру государственные гарантии соответствуют международным правовым нормам и создают условия для их реализации. Можно отметить, что обеспечение основных государственных гарантий по оплате труда должны быть включены в состав любой заработной платы, ибо ее размер заранее обусловлен необходимостью точного исполнения тех или иных норм права.

Рассмотрим подробнее государственные гарантии по оплате труда.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в Российской Федерации. В Трудовом кодексе РФ для расчета оплаты труда используется понятие «минимальный размер оплаты труда» (МРОТ). Законом № 473-ФЗ⁷⁰ ст. 1 Закона о МРОТ⁷¹ была изложена в новой редакции. Так, с 1 января 2021 г. установлен минимальный размер оплаты труда в сумме 12 792 руб. в месяц. В настоящее время на федеральном уровне предусматривается, что

⁷⁰ Федеральный закон от 29 декабря 2020 г. № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

⁷¹ Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается федеральным законом в текущем году и исчисляется исходя из величины медианной заработной платы. Таким образом, в Законе о МРОТ появился новый термин «медианная заработная плата», хотя определение данного понятия в Законе о МРОТ отсутствует, лишь указывая, что медианная заработная плата рассчитывается на основании методики, которая определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации за предыдущий год.

Медианная заработная плата — это показатель, который условно делит всех работающих пополам: у половины заработок выше этого показателя, у половины — ниже, т.е. цифра медианной зарплатной выплаты означает, что 50% работников в стране получает меньше, а 50% — больше ее.

Что касается соотношения минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы, то оно с 2021 года устанавливается в размере 42%.

Кроме того, соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы пересматривается не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития Российской Федерации. Минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на текущий год.

Таким образом, указанная норма в Конституции РФ о том, что Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав, а государство гарантирует

МРОТ не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (ст. 75), представляет собой важную социальную гарантию в сфере оплаты труда.

Следующей гарантией по оплате труда указаны меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Данное повышение пока осуществляется с помощью единственной меры, которая указана в ст. 134 ТК РФ — индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, т.е. она направлена на корреляцию размера номинальной заработной платы с ростом цен. Индексация заработной платы является обязанностью работодателя. Работодатели (кроме финансируемых из бюджета) проводят индексацию в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ).

Зарубежный опыт выделяет различные механизмы индексации. В качестве критерия классификации можно выделить степень охвата населения индексацией: все население (Италия, Дания, Бельгия), определенные группы населения (Франция, Швейцария), низкая степень охвата населения (Швеция, Япония).

Трудовым кодексом РФ не закреплен единый порядок повышения уровня реального содержания заработной платы. Такое толкование норм Трудового кодекса РФ дано на практике Конституционного Суда РФ. Как демонстрирует правоприменительная практика, судебные органы по спорам работников об индексации их заработной платы принимают далеко неоднозначные решения⁷².

⁷² Определение от 19 ноября 2015 г. № 2618-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дыкова Игоря Алексеевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации».

В качестве мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы, суды допускают, в частности:

– заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам об увеличении размера тарифной ставки (Апелляционное определение Московского областного суда от 15 июня 2016 г. по делу № 33–15868/2016);

– увеличение заработной платы на процент, превышающий размер инфляции (Апелляционное определение Московского городского суда от 28 августа 2014 г. по делу № 33–34136);

– повышение должностных окладов по результатам работы работника в связи с изменением структурно-организационных условий, выплата премий (Определение Ивановского областного суда от 22 апреля 2013 г. по делу № 33–837).

Не все работодатели соблюдают трудовое законодательство в части необходимости проведения индексации заработной платы. За нарушение такого требования у работодателя наступает административная ответственность (ст. 5.27 КоАП РФ). Работник вправе обратиться за защитой своих прав в Государственную инспекцию труда соответствующего субъекта РФ, направив жалобу на бездействие работодателя в части вопроса об индексации заработной платы (ст. 353 ТК РФ), или действия работодателя могут быть обжалованы работником в суде.

Государственной гарантией является ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы. Трудовой кодекс РФ предлагает следующие варианты удержания денежных средств из заработной платы работника: во-первых, по инициативе работодателя, во-вторых, прямое указание в законе. В обоих случаях гарантией законности

удержаний будет соблюдение установленных требований к их размеру.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда; при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (за исключением ряда случаев, предусмотренных п. 8 ч. 1 ст. 77, п. 1, 2, 4 ч. 4 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ). Таким образом, перечень случаев, когда работодатель в бесспорном порядке вправе произвести удержания из заработной платы работника, является исчерпывающим, что следует из Трудового кодекса РФ.

В случае если работодатель примет решение об удержании из заработной платы работника, он вправе это сделать не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Решение об удержании работодатель принимает и оформляет, как правило, в форме приказа или распоряжения, хотя унифицированная форма такого приказа нормативными правовыми актами не установлена (Письмо Роструда от 9 августа 2007 г. № 3044-6-0).

Положение ч. 2 ст. 137 ТК РФ предусматривает возможность удержания из заработной платы увольняющегося работника задолженности по отпускным за неотработанные дни отпуска при его увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не может быть с него взыскана, за исключением следующих случаев: 1) счетной ошибки; 2) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое; 3) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% заработной платы, причитающейся работнику. При этом размер удержаний из заработной платы работника исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (Письмо Минздравсоцразвития России от 16 ноября 2011 г. № 22-2-4852). Если сумма задолженности не превышает допустимых 20% от выплат, причитающихся работнику при увольнении, то письменное согласие работника на такое удержание не требуется.

Анализируя нормы Трудового кодекса РФ, можно утверждать:

- на законодательном уровне не урегулировано понятие термина «индексация», что на практике приводит к различному его толкованию;
- норма ст. 134 ТК РФ сформулирована достаточно не точно, что приводит к выводу о том, что могут быть и другие способы реализации установленной ст. 130

ТК РФ гарантии, помимо самой индексации. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в Определении от 24 апреля 2017 г. № 18-КГ17–10 указала: «Исходя из буквального толкования положений ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации индексация — это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п.»;

– порядок индексации в законе и отсылка к локальному регулированию дают работодателям повод полагать, что проводить ее вовсе необязательно, как необязательно и устанавливать в локальных актах порядок индексации. Однако в соответствии с п. 13 Приказа Федеральной службы по труду и занятости от 13 июня 2019 г. № 160 «Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» для осуществления федерального государственного надзора и достижения целей и задач проведения проверки у работодателя могут быть истребованы документы, устанавливающие порядок индексации заработной платы и подтверждающие индексацию заработной платы, в том числе запросы работодателя о росте потребительских цен на товары и услуги. Этот же показатель используют суды при вынесении решения об индексации заработной платы в ситуации, когда работодатель вопреки требованиям ст. 134 ТК РФ не установил механизм индексации заработной платы.

Ученые полагают, что в целях реализации нормы ст. 134 ТК РФ законодателю необходимо сделать акцент на императивном методе регулирования отношений по оплате труда, в частности:

- закрепить в ст. 22 ТК РФ обязанность работодателя индексировать заработную плату;
- установить в ст. 134 ТК РФ максимальную периодичность индексации — не реже раза в год;
- предусмотреть минимальные стандарты индексации заработной платы, предоставив работодателям право посредством коллективных договоров и локальных нормативных актов повышать уровень гарантии, как это сделано в отношении повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, работы в ночное время и т.п.⁷³

Следующей основной государственной гарантией является ограничение оплаты труда в натуральной форме.

Вознаграждение за труд в соответствии с трудовым законодательством может осуществляться в различных формах: денежной и в «натуре». Самой распространенной является денежная форма.

Применение вознаграждение натурой можно встретить в первые годы советской власти (во время иностранной военной интервенции и Гражданской войны) и в начальный период нэпа. В 30-е годы⁷⁴ XX в. в сельском хозяйстве применялась смешанная форма оплаты (денежно-натуральная) при дополнительной оплате труда. Размер выдачи натуральной оплаты работникам определялся

⁷³ Головина С.Ю. Индексация заработной платы как государственная гарантия по оплате труда работников // Российский юридический журнал. 2019. № 5.

⁷⁴ Сафонова Е.И., Бородкин Л.И. Мотивация труда на фабрике «Трехгорная мануфактура» в первые годы Советской власти. URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/trehgor.htm>.

исходя из вида сельскохозяйственной продукции, установленной нормы производства продукции и других условий⁷⁵.

Трудовой кодекс РФ закрепил в ч. 1 ст. 131 норму, которая раскрывает общее правило выплаты заработной платы в денежной форме в валюте РФ (в рублях) и возможность оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, и в иных формах. Оплата труда в иных формах не должна противоречить законодательству РФ и международным договорам РФ при следующих условиях:

1) допускается в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника;

2) доля таких выплат не может превышать 20% от общей суммы заработной платы, т.е. остальные 80% должны быть обязательно выплачены в денежной форме;

3) не допускаются выплаты в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот. Такие требования исходят из положений ст. 3 Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949).

Одной из государственных гарантий оплаты труда является обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами. Обеспечение получения работником

⁷⁵ См., напр.: Постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 31 декабря 1940 г. «О дополнительной оплате труда колхозников за повышение урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животноводства по Украинской ССР» // СП СССР. 1941. № 2. Ст. 26.

заработной платы осуществляется в соответствии с федеральными законами.

На основании ст. 11 Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке трудящиеся, занятые на этом предприятии, будут пользоваться положением привилегированных кредиторов либо в отношении заработной платы, которую они должны получить за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, который будет определен национальным законодательством, либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством. Заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, будет выплачена полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать их долю. Порядок очередности погашения привилегированного кредита, представляющего собой заработную плату, по отношению к другим видам привилегированного кредита должен определяться национальным законодательством.

Процедура банкротства регламентируется специальным нормативным актом — Федеральным законом от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». В соответствии с ч. 2 ст. 134 Федерального закона № 127-ФЗ требования об оплате труда лиц, работающих по трудовым договорам, отнесены к рассмотрению ко второй очереди кредиторов. Получается, что реальной привилегированности, которая отмечена в ст. 11 Конвенции МОТ № 95, в российском законодательстве до настоящего времени не наблюдается. В подтверждение данного вывода можно сделать ссылку на п. 1 ст. 64 ГК РФ, где указано, что при ликвидации юридического лица расчеты по выплате заработной платы производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение

вреда жизни и здоровью, а также в п. 3 ст. 25 ГК РФ закреплено такое же положение в отношении индивидуального предпринимателя.

В систему государственных гарантий оплаты труда входит федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда. Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет федеральная инспекция труда (ст. 353 ТК РФ). В субъектах Российской Федерации государственный надзор в сфере труда осуществляют государственные инспекции труда (п. 2 Положения о государственном надзоре, утв. Постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. № 875).

Правовое регулирование деятельности инспекций труда регулируется Трудовым кодексом РФ (гл. 57). Подробно эти вопросы рассматриваются в гл. 15 учебника.

Важной гарантией является ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Согласно положениям Конвенции МОТ № 95 заработная плата должна выплачиваться через регулярные промежутки времени и данные периоды выплаты заработной платы должны быть определены национальным законодательством или коллективным договором. В ст. 10 Конвенции МОТ № 95 содержится норма о том, что заработная плата может явиться объектом ареста или передачи лишь в такой форме и в таких пределах, которые предписаны

национальным законодательством. Таким образом, международные акты обеспечивают сохранность заработной платы против арестов.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ за невыплату заработной платы (а также за несвоевременную ее выплату и прочие нарушения норм трудового законодательства, регулирующих расчеты с работниками) могут наступать следующие виды ответственности:

– дисциплинарная — регулируется нормами ст. 192–195. Подробно этот вопрос рассматривается в гл. 12 учебника;

– материальная — возникает в связи с ошибками при определении размера выплат к работнику, начисляющему заработную плату; в связи с нарушением работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. В соответствии со ст. 236 ТК РФ работодатель обязан выплатить работнику денежную компенсацию одновременно с погашением задолженности;

– административная — за любое нарушение законодательства о труде и об охране труда (5.27, 5.31 КоАП РФ). Повторное в течение года нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (п. 3 ст. 4.5 и п. 2 ст. 5.27 КоАП РФ);

– уголовная — в случае если задержка выплаты заработной платы превышает два месяца, в отношении руководителя организации или работодателя может быть возбуждено уголовное дело по ст. 145.1 УК РФ. Ответственность может быть возложена не только на руководителя организации, но и на руководителя филиала,

представительства, иного обособленного структурного подразделения организации.

Государственной гарантией по оплате труда является установление сроков и очередности выплаты заработной платы. Трудовым кодексом РФ предусмотрен порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Норма ТК РФ обязывает работодателя в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При задержке выплаты заработной платы работник может воспользоваться своим правом на самозащиту (приостановить работу). Данное право предусмотрено ст. 142 ТК РФ. Так, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник наделен правом приостановления работы до момента ее выплаты (Письмо Минтруда России от 25 декабря 2013 г. № 14–2–337), предварительно известив работодателя в письменной форме.

В случае смерти работника, признанием его умершим или безвестно отсутствующим в соответствии со ст. 141 ТК РФ членам семьи, находящимся на иждивении умершего работника, выдается заработная плата на день его смерти. В ст. 1183 ГК РФ урегулирован порядок и требования о выплате причитающихся сумм умершего застрахованного лица членам его семьи.

ГЛАВА 12. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

После изучения данной главы обучающийся должен:
знать

- законодательство о дисциплине труда;
- понятие, значение, методы обеспечения трудовой дисциплины;

- меры поощрения работников и порядок их применения;
- виды дисциплинарных взысканий, порядок их наложения, обжалования и снятия;
- ответственность сторон трудового правоотношения за несоблюдение трудовой дисциплины;

уметь

- четко формулировать и анализировать содержание нормативных правовых актов по вопросам дисциплины труда;

владеть

- способностью применения полученных знаний для реализации в практической деятельности при разрешении вопросов дисциплины труда.

§ 1. Понятие трудовой дисциплины и методы ее обеспечения

Дисциплина труда есть необходимое условие всякой совместной работы, а всякий совместный труд нуждается в определенной дисциплине, определенном порядке и подчинении всех совместно работающих этой дисциплине, порядку.

Дисциплина труда является предметом изучения различных наук. Рассмотрим дисциплину труда как правовую категорию.

Как правовая категория дисциплина труда выступает в четырех аспектах:

- 1) как один из основных принципов трудового права — здесь дисциплина отождествляется с нормами трудового законодательства, которые направлены на поддержание порядка и дисциплины в процессе труда;
- 2) как элемент трудового правоотношения — здесь трудовая дисциплина выступает в роли субъективной обязанности участников трудовых правоотношений;

3) как институт трудового права — в данном аспекте дисциплина труда выступает как совокупность правовых норм, закрепляющих обязательные правила поведения участников трудового процесса, меры по его обеспечению и соблюдению, а также устанавливающих и регламентирующих внутренний трудовой распорядок;

4) как фактическое поведение, т.е. уровень соблюдения всеми на производстве дисциплины труда.

Таким образом, можно дать следующее определение понятия дисциплины труда. Под трудовой дисциплиной по российскому трудовому праву следует понимать совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, устанавливающих трудовые обязанности работников и администрации, определяющих меры поощрения за успехи в труде и ответственность за виновное невыполнение этих обязанностей.

Работодатель обязан в соответствии с законодательством, содержащим нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

В соответствии со ст. 189 ТК РФ трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием (конференцией) работников организации по представлению администрации. В них с учетом специфики организации закрепляются основные обязанности сторон трудового правоотношения, устанавливаются порядок использования рабочего времени, поощрения за успехи в труде, меры взыскания и т.п. Правила внутреннего трудового распорядка могут разрабатываться самостоятельно или являться приложением к коллективному договору организации. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу работника работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами

внутреннего трудового распорядка. За нарушение своих обязанностей каждая из сторон (работник и работодатель) может быть подвергнута дисциплинарному взысканию.

В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ в соответствии с федеральными законами (например, Устав о дисциплине работников морского транспорта — от 23 мая 2000 г. № 395). Они действуют в тех отраслях, где строгое соблюдение трудовой дисциплины имеет особенно важное значение, поскольку ее нарушение может повлечь за собой крайне тяжелые последствия.

Следует подчеркнуть, что значение трудовой дисциплины исключительно велико для высокопроизводительного совместного труда, для порядка на производстве, поскольку она способствует:

- повышению производительности труда и эффективности производства;
- достижению высокого качества работы;
- повышению новаторства в труде;
- снижению травматизма и несчастных случаев на производстве и охране здоровья работников.

Для повышения эффективности и качества труда работника работодатель может использовать следующие методы обеспечения дисциплины труда: убеждение, поощрение, дисциплинарное воздействие. Используя метод убеждения, работодатель пытается объяснить работнику необходимость соблюдать трудовую и производственную дисциплину. Метод поощрения применяется к работникам, добросовестно относящимся к своим должностным обязанностям посредством использования мер поощрения, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальными актами организации, а также трудовым законодательством. К работникам,

нарушившим трудовую или технологическую дисциплину, может быть применено дисциплинарное взыскание.

§ 2. Поощрения за труд

Под поощрением за успехи в труде следует понимать публичное признание заслуг работника.

Развитию моральных и материальных стимулов к труду призвана способствовать установленная российским законодательством система мер поощрения за успехи в труде. Меры поощрения перечислены в ст. 191 ТК РФ, к которым относятся:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию «Лучший по профессии».

Приведенный в указанной статье перечень является примерным. Он может быть дополнен в специальных актах — уставах, положениях о дисциплине и др. На практике обычно принято сочетать несколько мер поощрения — материальное и моральное (например, выдача премии и объявление благодарности или награждение ценным подарком и выдача почетной грамоты). За особые заслуги перед обществом и государством, значение которых выходит за пределы организации, работник может быть представлен к государственным наградам, почетным званиям и т.д. При этом работодатель формулирует представление на конкретного работника и отправляет его на рассмотрение в органы местного самоуправления, которые, в свою очередь, соглашаются или не соглашаются с данным представлением. Право награждения государственными наградами РФ в соответствии с Конституцией РФ предоставлено Президенту РФ. Правительственные

награды и награды министерств и ведомств вручают представители соответствующих структур.

§ 3. Дисциплинарная ответственность работника

Понятие, виды, порядок наложения и снятия

Предусматривая меры поощрения, применяемые к работникам, добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, трудовое законодательство устанавливает и меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности, которая предусмотрена законодательством за неправомерное поведение.

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.

В основе дисциплинарной ответственности всегда лежит конкретный дисциплинарный проступок. Это противоправное, виновное невыполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Субъектом дисциплинарного проступка может быть только гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией и нарушающий трудовую дисциплину.

Действующее трудовое законодательство предусматривает два вида дисциплинарной ответственности работников: общую и специальную. При этом первая может применяться ко всем категориям работников в случае совершения ими дисциплинарного проступка. Виды общей дисциплинарной ответственности четко прописаны

в законодательстве, а именно в ст. 192 — это замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям. К основаниям увольнения, которые считаются дисциплинарным взысканием относятся:

1) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81);

2) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) вследствие:

– прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от ее продолжительности, а также более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены)). При этом если в трудовом договоре работника четко не прописано его рабочее место, то суды, рассматривая данные споры, руководствуются тем, что рабочим местом считается то место, куда работник прибыл или должен прибыть для осуществления своей трудовой функции;

– появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

– разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных работника;

– совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

– установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником

требований по охране труда, если нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

3) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (увольнение считается за нарушение трудовой дисциплины только в случае, если эти действия были совершены по месту своей основной работы и в связи с исполнением своих трудовых обязанностей);

4) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (увольнение считается за нарушение трудовой дисциплины только в случае, если эти действия были совершены по месту своей основной работы и в связи с исполнением своих трудовых обязанностей);

5) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

6) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства) своих трудовых обязанностей.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. За каждый дисциплинарный проступок работодателем может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. В каждом конкретном случае решение о наложении/неналожении взыскания принимает работодатель с учетом мнения

представительного органа работников. Он вправе ограничиться только устным замечанием или беседой с работником или же выбрать из числа предусмотренных трудовым законодательством одно из видов дисциплинарных взысканий. К примеру, критерии аморальности проступка нигде не закреплены, поэтому решение о привлечении или непривлечении работника к дисциплинарной ответственности лежит на индивидуальной трактовке работодателем понятия конкретного аморального проступка.

Законом предусмотрен четкий порядок наложения дисциплинарного взыскания. Так, до применения конкретного дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении 2 рабочих дней объяснение не предоставлено, то работодатель составляет соответствующий акт, который, в случае возникновения трудового спора, будет свидетельствовать о соблюдении процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности. Отказ работника от дачи объяснений не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае несоблюдения указанного порядка наложения дисциплинарного взыскания влечет за собой признание его незаконным органом по рассмотрению трудовых споров. Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников.

При это дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включаются сроки производства по уголовному делу.

Приказ или распоряжение работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт, служащий в дальнейшем доказательством соблюдения процедуры. Законом установлено, что дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда и в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Для обеспечения гласности и действенности применения дисциплинарных взысканий они объявляются приказом и доводятся до сведения всех работников организации.

По общему правилу дисциплинарное взыскание действует в течение года со дня его наложения и снимается по его истечению, если работник в период действия взыскания не был подвергнут повторному дисциплинарному взысканию. При отсутствии повторов работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Однако работодатель до истечения годового срока вправе снять с работника досрочно дисциплинарное взыскание или по собственному желанию, или по просьбе самого работника, или по ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников. В этом случае работник также будет считаться не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

§ 4. Дисциплинарная ответственность руководителя организации

В случае если руководитель организации, руководители структурных подразделений, их заместители нарушают трудовое законодательство, условия коллективного

договора, соглашения, то представительный орган работников подает об этом заявление работодателю руководителя. Работодатель обязан рассмотреть указанное заявление и сообщить о результатах рассмотрения представителю органа работников. В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителям структурных подразделений и их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Привлечь руководителя к дисциплинарной ответственности можно за невыполнение или ненадлежащее выполнение им своих трудовых обязанностей, за нарушение трудового законодательства, коллективного договора (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Например, к руководителю можно применить дисциплинарное взыскание за отказ сообщить соискателю причину, по которой его не взяли на работу, или за устное сообщение о причинах отказа, что нарушает требования ч. 5 ст. 64 ТК РФ.

В обязательном порядке руководитель привлекается к дисциплинарной ответственности, если поступает заявление от представительного органа работников о нарушении руководителем организации трудового законодательства или условий коллективного договора, соглашения и указанные факты подтверждаются (ст. 195 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора или увольнения помимо общих оснований, предусмотренных ч. 3 ст. 192 ТК РФ, может быть применено за следующие проступки:

- принятие необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имущества организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение руководителем своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

В других случаях вопрос о привлечении руководителя к дисциплинарной ответственности зависит исключительно от усмотрения работодателя.

Привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности

Привлечь руководителя к дисциплинарной ответственности от имени работодателя имеет право уполномоченный орган, который указан в уставе организации, содержащем сведения о компетенции органов управления (абз. 8 п. 3 ст. 11 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ, абз. 4 п. 2 ст. 12 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ).

В обществе с ограниченной ответственностью таким органом может быть собрание участников или совет директоров (наблюдательный совет) (абз. 1 п. 1 ст. 32, 33 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ), а в акционерном обществе — только совет директоров (наблюдательный совет) (абз. 1 п. 1 ст. 64, 65 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ).

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации

Порядок применения дисциплинарного взыскания к руководителю аналогичен общему порядку, закрепленному в ст. 193 ТК РФ.

Однако в силу специфического правового статуса руководителя организации следует помнить, какой орган управления выступает по отношению к нему в качестве работодателя. Подробнее об этом см. п. 2 настоящего материала.

Привлечение руководителя к дисциплинарной ответственности предусматривает следующие действия:

- документальная фиксация совершения проступка;

- информирование работодателя (его уполномоченного органа) о факте проступка;
- затребование работодателем у руководителя письменных объяснений;
- вынесение решения о применении дисциплинарного взыскания по результатам анализа причин и обстоятельств совершения проступка, а также с учетом его тяжести;
- документальное оформление дисциплинарного взыскания с соблюдением срока привлечения к дисциплинарной ответственности.

Рассмотрим подробнее основные моменты.

1. Факт совершения руководителем проступка должен быть документально зафиксирован.

Без письменного подтверждения вины работника и обстоятельств, которые повлекли нарушение трудовой дисциплины, работодатель не сможет принять решение о применении дисциплинарного взыскания.

Точный перечень документов, которые составляют в подобных случаях, Трудовым кодексом РФ не установлен. О факте совершения проступка могут свидетельствовать, например, следующие документы:

- заявление представительного органа работников (при его наличии в организации) (ч. 1 ст. 195 ТК РФ);
- документ, составленный по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки. Это следует из анализа ч. 4 ст. 193 ТК РФ;
- докладная записка любого работника организации;
- акт, составленный несколькими работниками;
- другие документы.

2. После получения информации о совершении руководителем дисциплинарного проступка (от

представительного органа работников, от проверяющих и т.д.) работодатель должен затребовать от руководителя объяснения по факту нарушения (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).

Трудовым законодательством не установлена форма подобного требования. Рекомендуем оформить его в письменном виде и вручить руководителю под подпись, чтобы в случае возникновения спора иметь убедительное доказательство истребования объяснений. Требование может вручить любой уполномоченный на такие действия работник.

Если руководитель отказывается ознакомиться с требованием, рекомендуем составить соответствующий акт. Сделать это может тот же работник, который был уполномочен вручить требование руководителю, если это входит в его компетенцию, либо представитель кадровой службы, чьи должностные обязанности включают, в частности, составление документов, необходимых для оформления дисциплинарного взыскания.

Акт будет являться документальным подтверждением того, что работодатель истребовал объяснения, а дата ознакомления руководителя с актом станет отправной точкой для исчисления двухдневного срока, предусмотренного для предоставления объяснений (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).

Если руководитель не предоставит объяснений в течение двух рабочих дней, необходимо будет составить соответствующий акт.

3. После получения объяснений от руководителя или, в случае его отказа, акта о непредоставлении объяснений, работодателю необходимо проанализировать причины совершения нарушения, сопутствующие обстоятельства, тяжесть проступка (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение руководителя и отношение его к своим обязанностям (п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Только после этого может быть принято решение о необходимости применить дисциплинарное взыскание и о выборе вида взыскания.

В акционерном обществе данный вопрос подлежит обсуждению на заседании совета директоров (наблюдательного совета), которое организует председатель совета директоров (п. 1 ст. 68 ФЗ от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ).

В обществе с ограниченной ответственностью вопрос решает внеочередное общее собрание участников общества, право созыва которого может принадлежать:

- исполнительному органу общества (т.е. руководителю организации), если органом, который уполномочен принимать решения о привлечении руководителя к дисциплинарной ответственности, является общее собрание участников (п. 2 ст. 35 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ).

Однако если руководитель не созывает собрание, его вправе созвать лица, требующие проведения собрания (п. 4 ст. 35 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ);

- совету директоров (наблюдательному совету), если к его компетенции уставом общества отнесено решение вопросов, связанных с подготовкой, созывом и проведением общего собрания участников общества (п. 2.2 ст. 32 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ).

Следует иметь в виду, что за отказ в созыве или уклонение от созыва общего собрания участников ООО предусмотрена административная ответственность. В частности, на руководителя общества может быть наложен штраф в размере от 20 до 30 тыс. руб. Данный вывод следует из содержания п. 11 ст. 15.23.1 КоАП РФ.

В ходе анализа причин совершения нарушения, изучения сопутствующих обстоятельств и определения

тяжести проступка при выборе вида наказания необходимо учитывать следующее.

Трудовое законодательство не содержит перечня причин, которые могут считаться уважительными. Поэтому работодателю придется самостоятельно оценить причины, указанные в объяснении руководителя.

При этом могут быть приняты во внимание следующие факторы:

- последствия дисциплинарного проступка;
- неоднократность, систематичность допущенных нарушений;
- продолжение неправомерных действий или бездействие после обнаружения проступка;
- наличие поощрений за добросовестный труд;
- наличие (отсутствие) других дисциплинарных взысканий.

Право выбора конкретного вида взыскания принадлежит работодателю. При этом следует помнить, что объявить замечание и выговор работодатель вправе за любой проступок. Наказание в виде увольнения назначается только за те проступки, которые прямо предусмотрены в Трудовом кодексе РФ или других федеральных законах в качестве основания расторжения трудового договора.

В последнем случае рекомендуем проверить, не относится ли руководитель к категориям работников, которых запрещено увольнять по инициативе работодателя.

Поскольку на руководителя распространяются гарантии, установленные ч. 6 ст. 81 ТК РФ, его нельзя уволить в период болезни или отпуска.

Кроме того, на руководителя организации — женщину распространяется гарантия, закрепленная в ч. 1 ст. 261 ТК РФ (п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1). В силу указанной

нормы Трудового кодекса РФ женщину — руководителя организации нельзя уволить, если она беременна, за исключением случая ликвидации данной организации.

Сроки применения дисциплинарного взыскания к руководителю

Привлечение к ответственности необходимо оформить приказом, который нужно издать в пределах сроков, установленных в ст. 193 ТК РФ, а именно:

– не позднее одного месяца с момента обнаружения дисциплинарного проступка (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

При этом днем обнаружения проступка признается день, когда лицо, которому по работе (службе) подчинен работник, узнало о совершении проступка, независимо от того, вправе ли оно применять дисциплинарное взыскание (пп. «б» п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Заметим, что в месячный срок не включается время болезни руководителя, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на учет мнения профсоюзной организации, если руководитель — член профсоюза (ч. 3 ст. 193 ТК РФ, пп. «в» п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2);

– не позднее шести месяцев с момента совершения проступка (ч. 4 ст. 193 ТК РФ);

– не позднее двух лет с момента совершения проступка, если он был обнаружен по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки организации (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

В указанные сроки (6 месяцев и 2 года), исчисляемые со дня совершения проступка, не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ, п. 52 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Как оформить привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации

1. Необходимо издать приказ о привлечении руководителя к дисциплинарной ответственности. Это следует из ч. 6 ст. 193 ТК РФ.

Форма приказа зависит от вида взыскания, примененного к руководителю.

В случае объявления руководителю замечания или выговора приказ о применении дисциплинарного взыскания составляют в произвольной форме.

Если взыскание предусматривает увольнение руководителя, приказ издают по унифицированной форме № Т-8, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 (ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ).

Руководителя необходимо ознакомить с приказом под подпись в течение трех рабочих дней с даты его издания (за исключением того времени, когда руководитель отсутствовал на работе). В случае отказа ознакомиться с приказом нужно составить соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

2. Сведения о прекращении трудового договора с руководителем необходимо внести в трудовую книжку и личную карточку руководителя. Кроме того, нужно оформить записку-расчет (ч. 4, 5 ст. 84.1 ТК РФ, абз. 3 п. 41 Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225, абз. 1 Указаний по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденных Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1).

Информацию об объявлении замечания или выговора в трудовую книжку заносить не нужно. Это следует из ч. 4 ст. 66 ТК РФ.

Необязательно отражать такую информацию и в личной карточке. Однако при необходимости (в целях учета)

эту информацию можно указать в разд. 10 «Дополнительные сведения».

Последствия нарушений процедуры привлечения руководителя организации к дисциплинарной ответственности

Применение дисциплинарного взыскания может быть обжаловано руководителем в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч. 7 ст. 193 ТК РФ).

Если при проведении проверки обнаружится, что работодатель нарушил порядок применения дисциплинарного взыскания (в частности, соответствующее решение принял неуполномоченный орган работодателя) либо применил взыскание без оснований, государственная инспекция труда может привлечь организацию к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. Кроме того, примененное взыскание, скорее всего, будет признано незаконным, а руководителя могут восстановить на работе.

Процедура увольнения руководителя организации

Трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен по общим основаниям, перечисленным в ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а также согласно ч. 2 ст. 77 ТК РФ по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. В частности, дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации определены в ст. 278 ТК РФ, применяемой с учетом ст. 273 ТК РФ. Согласно п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ иные основания прекращения трудового договора с руководителем организации могут быть предусмотрены трудовым договором.

Увольнение руководителя организации по инициативе работодателя

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается, в частности:

1) с руководителем — беременной женщиной, кроме случая ликвидации организации (ч. 1 ст. 261 ТК РФ, п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1);

2) с руководителем, относящимся к одной из категорий лиц, перечисленных в ч. 4 ст. 261 ТК РФ, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ либо п. 2 ст. 336 ТК РФ (ч. 4 ст. 261 ТК РФ);

3) с руководителем в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, кроме случая ликвидации организации. Это следует из ч. 6 ст. 81 ТК РФ, п. 50 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Работодатель, нарушивший перечисленные требования, может быть привлечен к административной ответственности в соответствии с ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ. Кроме того, ст. 145 УК РФ предусмотрена уголовная ответственность за необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности или наличия у нее детей в возрасте до трех лет.

При прекращении трудового договора с руководителем организации нужно выплатить все причитающиеся ему суммы (в том числе компенсацию за неиспользованные отпуска) в сроки, установленные ст. 140 ТК РФ. Это следует из ч. 4 ст. 84.1, ч. 1 ст. 127, ст. 140, 274 ТК РФ. К указанным суммам, в частности, относится компенсация, выплачиваемая в случаях, предусмотренных ст. 181, 279 ТК РФ.

Согласно п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным таким договором.

В частности, при заключении трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия в него следует включить основания расторжения договора, приведенные в п. 2 Постановления Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234. К таким основаниям относятся:

- невыполнение унитарным предприятием утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности его деятельности;
- невыполнение руководителем унитарного предприятия решений Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти, принятых в отношении данного предприятия в соответствии с их компетенцией;
- совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении унитарного предприятия, с нарушением требований законодательства РФ и определенной уставом предприятия его специальной правоспособности;
- наличие на унитарном предприятии по вине его руководителя более чем трехмесячной задолженности по заработной плате;
- необеспечение использования имущества унитарного предприятия по целевому назначению в соответствии с видами его деятельности, установленными уставом предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выделенных ему бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем трех месяцев;
- нарушение руководителем унитарного предприятия требований законодательства РФ, а также устава предприятия в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок, в том числе по кругу аффилированных лиц;

- нарушение руководителем унитарного предприятия установленного законодательством РФ и трудовым договором запрета на осуществление им отдельных видов деятельности;
- неисполнение по вине руководителя унитарного предприятия установленных нормативными правовыми актами РФ или уставом предприятия обязанностей, связанных с проведением аудиторской проверки унитарного предприятия;
- непредставление или несвоевременное представление, представление недостоверных (искаженных) и (или) неполных сведений (информации), которые необходимо представлять в соответствии с законодательством РФ, руководителем федерального государственного унитарного предприятия в Федеральное агентство по управлению государственным имуществом и (или) в федеральный орган исполнительной власти, в ведении которого находится предприятие.

ГЛАВА 13. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

После изучения данной главы обучающийся должен *знать*

- понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора;
- цели правового регулирования материальной ответственности;
- отличия материальной ответственности по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности;
- основания наступления материальной ответственности работодателя перед работником;
- виды и основания материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю;

- порядок подсчета размера ущерба и способы его возмещения;

уметь

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты, влияющие на возникновение материальной ответственности;
- определять размер ущерба, причиненного работнику или работодателю;
- разбираться в определении и размере ущерба при коллективной (бригадной) материальной ответственности;

владеть

- юридической терминологией по теме;
- навыками составления актов о привлечении к материальной ответственности;
- навыками составления договоров о полной материальной ответственности;
- методами анализа обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника перед работодателем;
- методами определения случаев наступления полной материальной ответственности работников;
- навыками взыскания ущерба.

§ 1. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления

В процессе трудовой деятельности стороны трудового договора могут оказаться субъектами отношений по материальной ответственности в случае причинения ущерба имуществу друг друга. В Трудовом кодексе РФ нормы, регламентирующие возмещение материального ущерба, взаимно причиненного сторонами трудового договора, объединены в специальный самостоятельный разд. XI.

При этом ТК РФ не раскрыл юридическую сущность материальной ответственности, а ограничился лишь указанием на то, что сторона трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ). Рассматриваемый институт трудового права основывается на ряде принципов, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, а именно: обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; а также право работодателя требовать от работника бережного отношения к имуществу работодателя. Кроме того, обязанность работника и работодателя бережно относиться к имуществу друг друга (а также к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) предусмотрены в ст. 21 и 22 ТК РФ. Следствием нарушения приведенных выше обязанностей сторон трудового договора является материальная ответственность.

Таким образом, давая определение материальной ответственности, можно сказать, что это обязанность каждой стороны (работника и работодателя) трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения или ненадлежащего исполнения своих трудовых обязанностей.

Институт материальной ответственности сторон призван обеспечить сохранность имущества и предупредить факты бесхозяйственности или расточительства; охрану заработной платы работников от чрезмерных и незаконных удержаний; способствовать укреплению трудовых отношений. Таким образом, законодательство о материальной ответственности работников преследует

три цели: возместительную, гарантийную и превентивную⁷⁶.

Основная цель материальной ответственности — возмещение материального ущерба — позволяет отграничить ее от ответственности уголовной, административной и дисциплинарной, но сближает с гражданско-правовой. Однако последняя возникает вследствие причинения имущественного ущерба гражданами друг другу, а также организациям при условии, что вред был нанесен не при исполнении и не в связи с исполнением служебных (трудовых) обязанностей. Материальная же ответственность сторон трудового договора наступает за имущественный вред, причиненный именно при исполнении обязанностей по трудовому договору (в рамках трудовых правоотношений). Помимо этого, гражданско-правовая ответственность направлена на полное возмещение причиненного вреда, включая упущенную выгоду. Материальная ответственность предусматривает возмещение только реального ущерба, а упущенная выгода (неполученные доходы) при возмещении не учитываются.

Материальная ответственность может конкретизироваться трудовым договором или заключаемым в письменной форме соглашением, прилагаемым к нему. К таким соглашениям относятся договоры о полной материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю (см. ст. 242–245 ТК). Соглашение может быть заключено сторонами в любое время (одновременно с заключением договора, либо в процессе его исполнения). При этом в ст. 232 ТК РФ содержится важное правило, которое ограничивает пределы договорной ответственности:

⁷⁶ Указанные цели института материальной ответственности были выделены А.А. Абрамовой в кн.: Российское трудовое право: Учебник / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1997. С. 294–295.

договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Таким образом, ТК РФ реализует свою защитную функцию, прежде всего в отношении работника, от необоснованного возложения на него материальной ответственности, и это соответствует ст. 9 ТК РФ, которая предусматривает, что если такие условия будут включены в договор, то они не могут применяться.

Субъектом материальной ответственности по нормам трудового права может быть только сторона трудового договора — работодатель и работник, состоящий (или состоявший на момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с работодателем. Таким образом, она возникает лишь с⁷⁷ момента заключения трудового договора и существует одновременно с трудовыми правоотношениями. Вместе с тем отношения по материальной ответственности могут быть и последующими, то есть существовать и после прекращения трудового отношения. Данный тезис вытекает из положения ст. 232 ТК, где указано, что «расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами, если основания такой ответственности возникли в период действия договора».

В зависимости от субъекта, причинившего ущерб, материальная ответственность делится на два вида:

1) материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю;

⁷⁷ В тех случаях, когда ущерб причинен лицами, которые выполняют работу не по трудовому договору (а, например, по договору подряда), возмещение ущерба производится по нормам гражданского права.

2) материальная ответственность работодателя перед работником.

В ст. 233 ТК РФ определены обязательные условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора:

1) наличие имущественного ущерба потерпевшей стороны.

Трудовое законодательство не дает общего определения понятия ущерба. В связи с этим при определении понятия ущерба следует учитывать положения ст. 15 ГК РФ, где под убытками понимаются реальный ущерб и упущенная выгода. Реальный ущерб — это расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утраты или повреждения его имущества. Упущенная выгода — неполученные доходы, которые лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено. Таким образом, с точки зрения гражданского законодательства понятия «ущерб (реальный ущерб)» и «упущенная выгода» — это различные несовпадающие понятия. Ст. 232 ТК РФ, говоря о материальной ответственности сторон трудового договора, применяет к работнику и работодателю единый термин «возмещение ущерба». Однако когда речь идет о конкретных правилах возмещения ущерба, то содержание этого понятия применительно к работнику и к работодателю не равнозначно. Применительно к работодателю оно не совпадает с понятием ущерба, предусмотренным ГК РФ. В соответствии с ТК РФ работодатель возмещает работнику как реальный ущерб, так и упущенную выгоду (ст. 234, 235 ТК РФ), т.е. убытки, работник же возмещает работодателю только реальный (прямой, действительный) ущерб (ст. 238 ТК РФ). Иначе говоря, понятие ущерба в соответствии с нормами трудового законодательства соответствует пониманию ущерба,

предусмотренному ГК РФ, только в отношении работника. Возмещение же ущерба работодателем фактически означает возмещение убытков;

2) противоправность поведения (действия или бездействия), в результате которого причинен ущерб.

Противоправность действия (или бездействия) означает, что они совершены вопреки закону, иным нормативным правовым актам, а также условиям трудового договора. Основные обязанности работника изложены в ст. 21 ТК РФ. Они также могут возлагаться на него правилами внутреннего распорядка, трудовым договором, указаниями работодателя. Обязанности работодателя определены ст. 22 ТК РФ. Бездействие стороны трудового договора, повлекшее материальный ущерб, может быть признано противоправным, если не были совершены те действия, которые в соответствии с установленными правилами должны были быть совершены в данных конкретных условиях. Например, работник, в обязанности которого входила организация работы по отгрузке готовой продукции покупателю, не принял для этого необходимых мер, в связи с чем работодатель вынужден был выплатить покупателю неустойку за несвоевременную поставку продукции;

3) вина в причинении ущерба.

Трудовой кодекс РФ не раскрывает понятие вины и ее форм, поэтому следует использовать понятие умысла и неосторожности⁷⁸, которые определены в ст. 25 и 26

⁷⁸ При умышленной форме виновный осознает, что поступает противоправно, предвидит, что в результате, например, работодателю будет причинен ущерб, тем, что станок будет выведен из строя, материал будет испорчен и т.п. и желает наступления таких последствий (прямой умысел) или, хотя прямо этого не желает, но сознательно допускает такие последствия либо относится к ним безразлично (косвенный умысел), например, когда работник эксплуатирует станок с недопустимыми перегрузками (чтобы выявить его предельные возможности), хотя прямо поломки этого станка он не желает.

УК РФ⁷⁹. Любая из форм вины достаточна для возложения ответственности, но размер возмещаемого ущерба зависит от того, является ли вина умышленной или неосторожной. По общему правилу лицо, причинившее вред, освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине. Законом может быть предусмотрено возмещение вреда и при отсутствии вины причинителя вреда. Так, в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, возмещение ущерба производится независимо от вины работодателя (как, например, за несвоевременно выплаченную заработную плату по ст. 236 ТК РФ);

4) должна быть причинная связь между противоправным поведением и наступившим ущербом.

Указанный признак означает, что ущерб наступил не случайно, а явился следствием конкретных действий той или другой стороны трудового договора. Материальная ответственность не наступает за случайные последствия. Причинная связь устанавливается судом, на основании доказательств, представляемых сторонами.

Таким образом, привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии одновременно всех указанных выше условий. Отсутствие в действиях стороны трудового договора противоправности, вины либо причинной связи между ущербом и противоправными действиями полностью освобождает от обязательств компенсировать вред, причиненный имуществу потерпевшей стороне. Исключения из данного правила могут быть предусмотрены ТК РФ или

⁷⁹ В случае неосторожности виновный не осознает и не предвидит, что может причинить ущерб (например, работник по неосторожности использовал материал, который по своим характеристикам не годится для изготовления данного изделия) хотя мог и должен был это предвидеть.

иными федеральными законами. Так, например, когда речь идет о возмещении ущерба работнику, причиненного источником повышенной опасности, то юридические лица и граждане, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих (эксплуатация транспортных средств, электрической энергии высокого напряжения, взрывчатых веществ и т.д.), обязаны возместить вред в любом случае, если не докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла (ст. 1079 ГК РФ).

Таким образом, условия наступления обоих видов ответственности одинаковы. Однако размер и порядок привлечения в каждом случае свои.

§ 2. Материальная ответственность работодателя перед работником

Одной из основных обязанностей работодателя является возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсация морального вреда (ст. 22 ТК РФ).

Условия, при которых наступает материальная ответственность работодателя, были рассмотрены в предыдущем параграфе.

При этом от условий необходимо отличать случаи привлечения к ответственности. Трудовой кодекс РФ по сравнению с КЗоТ существенно расширил перечень случаев противоправного поведения работодателя, в результате которых он может быть привлечен к материальной ответственности. Глава 38 ТК РФ предусматривает четыре таких случая:

– возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);

- материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);
- материальная ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ);
- возмещение морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК РФ).

Рассмотрим каждый случай в отдельности.

Возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Ст. 234 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок в случае незаконного лишения его возможности трудиться. Далее в статье раскрываются варианты подобных нарушений.

Во-первых, это незаконные отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу.

Основания отстранения от работы перечислены в ст. 76 ТК РФ. Незаконным будет отстранение:

- а) по основаниям, не предусмотренным действующим законодательством;
- б) при нарушении порядка отстранения.

Например, отстранение работника в связи с его появлением на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, если впоследствии работодатель не сможет этот факт доказать. Или когда обстоятельство, послужившее основанием отстранения, устранено, а работодатель не допускает работника к работе.

По общему правилу в период отстранения от работы заработная плата не начисляется. Таким образом, работнику должен быть возмещен заработок, не полученный

им за весь период незаконного отстранения от работы (абз. 2 ст. 234 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя признается незаконным, когда: работодатель не выполнил предусмотренный действующим законодательством порядок увольнения (например, работник уволен по сокращению штата без предварительного предупреждения за два месяца); отсутствуют основания увольнения (например, работник отсутствовал на рабочем месте по уважительной причине); работник не входит в круг лиц, увольняемых по этому основанию (например, работник не является лицом, выполняющим воспитательные функции, а увольнение произведено по п. 8 ст. 81 ТК). В соответствии с ч. 2 ст. 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время так называемого «вынужденного прогула». Вынужденный прогул — это определенный промежуток времени, в котором работник был лишен возможности работать по вине работодателя. Период начинается на следующий день после увольнения и заканчивается днем вынесения решения о восстановлении права. При этом максимального предела нет.

Для определения размера среднего заработка следует руководствоваться ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». При этом, согласно ч. 4 п. 62 ПП ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету».

Перевод работника на другую работу — одна из форм изменения трудового договора. Понятие перевода содержится в ст. 72.1 ТК РФ. Предусматривается две

разновидности перевода: постоянный и временный. Условия, при которых может быть на законных основаниях осуществлен перевод на другую постоянную работу, даны в ст. 72.1 ТК РФ, временные переводы — в ст. 72.2 ТК РФ. Незаконным будет перевод, произведенный с нарушением установленных правил. Например, данная ответственность возникнет, если постоянный перевод был осуществлен без согласия работника, или временный перевод произведен на срок более одного месяца, когда такое согласие не требовалось. В соответствии с ч. 2 ст. 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику разницы в зарплате за период выполнения нижеоплачиваемой работы.

Во-вторых, незаконное лишение работника возможности трудиться может иметь место в случае отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе. В соответствии со ст. 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению. Работник должен быть восстановлен и допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей на следующий рабочий день после вынесения решения судом. Выплаты за время вынужденного прогула производятся одновременно с изданием приказа об отмене увольнения. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

Кроме того, если работодатель не восстановил на работе незаконно уволенного работника в течение суток с момента получения копии постановления судебного

пристава-исполнителя о возбуждении соответствующего исполнительного производства, судебный пристав-исполнитель выносит постановление о взыскании с работодателя исполнительского сбора и устанавливает ему новый срок для исполнения требования о восстановлении работника на работе⁸⁰.

Третий случай связан с задержкой выдачи трудовой книжки, внесением в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Под задержкой выдачи работнику трудовой книжки понимается:

1) невыдача трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя. При этом не может служить основанием для задержки выдачи трудовой книжки несдача работником материальных ценностей, а также служебной документации и т.д.;

2) ненаправление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие о направлении ее по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от ее получения (ст. 84.1 ТК РФ);

3) отказ от выдачи дубликата трудовой книжки без внесения в нее записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, а также при утрате книжки после увольнения или нарушении 15-дневного срока выдачи дубликата со дня обращения к работодателю с соответствующим заявлением.

Так, например, если у работодателя в целях оптимизации имеется отдел кадров в центральном офисе,

⁸⁰ ФЗ от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». Ч. 1. Ст. 105. Ч. 2. Ст. 106.

а местом выполнения работы является филиал (в котором отсутствует отдел кадров), то уведомление о пересылке трудовой книжки почтой не должно вручаться работнику, поскольку он в последний день работы был на рабочем месте (то есть нельзя сказать что он отсутствовал), и от получения книжки он не отказывался. Сотруднику кадров, ответственному за ведение, хранение и выдачу придется проследовать самому к месту выполнения работы и выдать книжку на руки работнику.

Внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения работника может явиться основанием для материальной ответственности работодателя только в том случае, если эта запись не позволяет или мешает работнику трудоустроиться.

Таким образом, работодатель, лишаящий работника возможности трудиться, обязан возместить работнику материальный ущерб в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула (или разницы в оплате при незаконном переводе). Указанные выплаты работодатель должен произвести с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст. 236 ТК РФ. При этом работник вправе требовать в установленном порядке индексации взысканных сумм в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

Ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника

Ст. 235 ТК РФ предусматривает возмещение работодателем ущерба, причиненного имуществу работника, сохранность которого он обязан обеспечить. Конкретные случаи причинения ущерба имуществу работника в ТК РФ не приводятся, следовательно, работодатель понесет ответственность во всех случаях, если ущерб

причинен его виновными противоправными действиями (бездействиями).

При этом надо заметить, что работодатель отвечает за сохранность не всего имущества работника, а только того, сохранность которого он обязан обеспечить (например, сохранность личной одежды работника в специально предназначенном для ее хранения месте, когда работник работает в спецодежде; сохранность принадлежащего работнику инструмента, используемого в интересах работодателя, переданных ему в пользование), т.е. имущества, косвенным образом вовлеченного в процесс выполнения работником трудовой функции согласно заключенному трудовому договору. Таким образом, материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, наступает при выполнении последним обязанностей по трудовому договору, т.е. такая ответственность связана как с непосредственным использованием имущественных ценностей работника — оборудования, механизмов, инструмента, материалов, полуфабрикатов, так и с косвенным вовлечением имущества в трудовой процесс. Речь идет, прежде всего, об инструментах и другом личном имуществе работника, используемом им с согласия или ведома работодателя в его интересах (ст. 188 ТК РФ). Но это может быть и другое имущество, например, одежда, в которой работник выполняет работу, личный транспорт, на котором работник ездит на работу. Имуществом работника, косвенным образом вовлеченным в процесс труда, можно считать одежду, в которой он присутствовал в рабочее время на территории организации, на своем рабочем месте, в рабочем помещении с момента прибытия в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в организации. Возмещение расходов, связанных с использованием имущества работника, влечет компенсацию за использование, износ

(амортизацию); возмещаются также расходы, связанные с его использованием (например, ремонтом).

Действует презумпция вины: работодатель считается виновным в причинении вреда имуществу работника, если он не докажет иное.

В соответствии с ч. 3 ст. 235 ТК РФ заявление работника о возмещении ущерба направляется работодателю, который обязан рассмотреть его и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня поступления заявления. В заявлении указываются:

- обстоятельства нанесения ущерба имуществу работника;
- стоимость ущерба либо требование о его возмещении в натуре.

Размер этого ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба в данной местности. Можно применить при этом Федеральный закон от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации». Причиненный ущерб работодатель может возместить в денежной или в натуральной форме, но предварительно получив на это согласие работника.

При несогласии работника с решением работодателя или если ответ не получен в установленный срок (10 дней), работник имеет право обратиться с иском в суд. Установлен трехмесячный срок исковой давности (ст. 392 ТК).

Ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

С принятием ТК РФ установлена материальная ответственность работодателя за нарушение установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ). Трудовой

кодекс, в частности, закрепил правило, согласно которому при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Компенсация начисляется на суммы, полагающиеся работнику уже после удержания НДФЛ.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Нарушение сроков выплаты заработной платы, а также оплаты отпусков может иметь место, если работодатель не соблюдает правила, установленные в ст. 136 ТК РФ. Сроки расчета при увольнении установлены в ст. 140 ТК РФ.

Понятие «других выплат, причитающихся работнику» в статье не раскрывается. Представляется, что речь в данном случае идет о гарантийных и компенсационных выплатах. Исходя из этого любая несвоевременная выплата сумм, причитающихся работнику, влечет материальную ответственность работодателя.

Рассмотрим пример:

В соответствии с положениями Коллективного договора зарплата работникам выплачивается:

- 18-го числа текущего месяца (40%);
- 3-го числа месяца, следующего за расчетным (60%).

В связи с финансовыми трудностями зарплата за вторую часть октября 2021 г. в размере 15 000 руб. выплачена 17 ноября. Таким образом, задержка составила 14 календарных дней (с 4 по 17 ноября).

Каков размер компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты зарплаты?

Размер ключевой ставки составляет 7,5% годовых (информация Банка России на 17 ноября 2021 г.)⁸¹.

15 000 руб. × 7,5% / 150 × 14 дн.

Работник может обратиться по вопросу взыскания по выбору: в комиссию по трудовым спорам; в государственную инспекцию труда или в суд.

С заявлением о нарушении права работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал о невыплате заработной платы в установленный срок. Заявление работника подлежит обязательной регистрации в КТС, при этом трудовой спор должен быть рассмотрен в течение 10 календарных дней со дня подачи заявления. Если денежные требования работника будут признаны обоснованными, они удовлетворяются в полном объеме. В течение трех дней со дня принятия КТС решения по существу спора его копии должны быть вручены работнику и работодателю. Если решение КТС не было обжаловано, для чего установлен 10-дневный срок, то оно подлежит исполнению в течение трех дней по истечении данного срока. Если решение КТС не было исполнено, то работнику может быть выдано удостоверение, которое является исполнительным документом. В течение трехмесячного срока со дня выдачи удостоверения его следует предъявить в службу судебных приставов для принудительного исполнения (ч. 3 ст. 388, ч. 1, 2, 3 ст. 389 ТК РФ).

⁸¹ Размер ключевой ставки составляет 7,5% годовых (информация Банка России от 17 ноября 2021 г.).

Можно направить жалобу в государственную инспекцию труда по субъекту РФ. Если в ходе проверки контролирующие органы установят факт задержки зарплаты, то работодателю будет выдано предписание о выплате работнику заработной платы, а также процентов за ее задержку. Контролирует исполнение предписания инспекция. Помимо этого рассмотрят вопрос о привлечении виновных к ответственности (ст. 360 ТК РФ; ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ; ст. 145.1 УК РФ; п. 86–92, 116 Административного регламента, утв. Приказом Минтруда России от 30 октября 2012 г. № 354н).

По требованиям о взыскании не выплаченной зарплаты следует обратиться в течение одного года со дня установленного срока ее выплаты с заявлением в суд⁸²: а) либо в порядке приказного производства; б) либо искового заявления.

Если работодатель зарплату начислил, но не выплатил и при этом общая сумма, подлежащая взысканию, не превышает 500 000 руб., предусмотрено обращение в суд в порядке приказного производства. В этом случае подается заявление о вынесении судебного приказа о взыскании заработной платы с приложением документов, подтверждающих заявленное требование (например, расчетного листка). Судебный приказ выносится в течение пяти дней со дня обращения в суд. При этом стороны в суд не вызываются, судебное разбирательство не проводится. После вынесения судом судебного приказа его копия высылается работодателю. Он может в течение 10 дней представить суду свои возражения, если они имеются. Если в этот срок возражений не поступает, суд выдает работнику второй экземпляр судебного приказа, заверенный гербовой печатью, для предъявления его к исполнению.

⁸² ГПК РФ. Ч. 1. Ст. 121. П. 3. Ч. 3. Ст. 125.

Однако если работодатель в течение 10 дней все же представит возражения, приказ отменяют. В таком случае заявленное требование может быть предъявлено в порядке искового производства⁸³.

Исковое заявление о взыскании заработной платы (компенсации за ее задержку) подается в следующих случаях (ч. 1 ст. 121, п. 3 ч. 3 ст. 125 ГПК РФ)⁸⁴:

1) если в деле имеется спор о праве (например, если работник не согласен с размером начисленной зарплаты или расчетом компенсации);

2) работник заявляет дополнительные требования (в частности, это может быть требование о возмещении морального вреда);

3) заявленная к взысканию сумма превышает 500 000 руб.

С иском к работодателю работник может обратиться в суд как по месту нахождения работодателя, так и по месту жительства истца.

Возмещение морального вреда

Ст. 237 ТК РФ предусматривает, что во всех случаях неправомερных действий или бездействия работодателя работник имеет право потребовать возмещения морального вреда и доказать степень тяжести страданий (моральных, физических и т.д.).

Специального понятия морального вреда в трудовом праве нет. Моральным вредом признаются физические или нравственные страдания (ч. 1 ст. 151 ГК РФ). В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» дается более подробное понятие морального вреда, под которым

⁸³ ГПК РФ. Ч. 1. Ст. 126, 128, 129, 130.

⁸⁴ ГПК РФ. Ч. 1. Ст. 121. П. 3. Ч. 3. Ст. 125.

понимается «нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействиями), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона материальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайны и т.п.) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и др.), либо нарушающими имущественные права граждан».

Физические страдания выражаются в форме болевых ощущений, например, при несчастном случае на производстве, связанном с нарушением норм по технике безопасности, приведшем к ранению человека. Нравственные страдания заключаются в негативных переживаниях лица, испытывающего страх, стыд, унижение и т.п.

В ТК РФ о компенсации морального вреда как способе правовой защиты прав работников упоминается в нескольких нормах. Так, в ст. 21 ТК РФ говорится о праве работника на компенсацию морального вреда, а в ст. 22 ТК РФ — как о корреспондирующей с этим правом обязанности работодателя компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В ряде статей ТК РФ предусматриваются конкретные случаи неправомερных действий работодателя, которые могут повлечь компенсацию морального вреда. Так, ст. 394 ТК РФ предусматривает компенсацию морального вреда, причиненного незаконным увольнением работника или незаконным переводом его на другую работу. В ст. 3 ТК РФ предусмотрена возможность возмещения материального вреда и компенсации морального вреда, причиненного дискриминацией в сфере труда.

Признать неправомерными действия работодателя может сам работник или соответствующие органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. В соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 7 ст. 394 ТК РФ суд вправе удовлетворить требование лица, подвергнутого дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда (ст. 63 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Моральный вред должен быть возмещен в денежной форме. В случае достижения договоренности о возмещении морального вреда работник с работодателем сами определяют степень этих страданий и соответствующую сумму. Если же спор доходит до судебного разбирательства даже по иным основаниям (восстановление на работе, отказ в приеме на работу и др.), то вопрос о возмещении морального вреда и его размере решается судом, независимо от имущественного ущерба, подлежащего возмещению.

Применительно к трудовым отношениям степень нравственных и физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей работника и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

§ 3. Материальная ответственность работника

Материальная ответственность работника представляет собой юридическую обязанность работника, виновно причинившего ущерб имуществу работодателя, возместить его в установленном законом размере.

В ст. 238 ТК РФ содержится положение, позволяющее выделить основной отличительный признак материальной ответственности работника по трудовому праву и имущественной ответственности за причинение вреда, установленной нормами гражданского права: работник отвечает только за прямой действительный ущерб и не возмещает упущенную выгоду, тогда как по нормам гражданского права (ст. 1064 ГК РФ) причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившем его.

Упущенная выгода понимается как неполученные доходы, которые работодатель мог извлечь при обычных условиях гражданского оборота, но не извлек вследствие противоправного поведения работника.

Прямой действительный ущерб работодателю — это реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на его приобретение или восстановление. Это означает, что возмещению подлежит ущерб, выразившийся в утрате, ухудшении или понижении ценности имущества, необходимости для работодателя произвести затраты на восстановление первоначального состояния, приобретения имущества, либо произвести излишние выплаты. При этом наличным имуществом работодателя является только то имущество, которое находится у него на балансе.

Работник несет материальную ответственность не только за ущерб, причиненный непосредственно работодателю, но и обязан возместить прямой действительный ущерб имуществу третьих лиц (юридические и физические лица, не являющиеся стороной трудового договора), находящемуся у работодателя, при условии, что работодатель несет ответственность за сохранность данного

имущества. Такой подход можно назвать «регрессным подходом». Например, водитель организации «А», непосредственно исполняющий свои служебные обязанности, в результате дорожно-транспортного происшествия причинил материальный ущерб гражданину Б., так как повредил его автомобиль. Организация «А» возмещает ущерб гражданину Б., однако в порядке регресса обращает требования по возмещению своего ущерба на водителя. Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» предлагает понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе предъявить иск к работнику в регрессном порядке только в течение года с момента выплаты данных сумм потерпевшей стороне.

Излишними выплатами могут быть штрафные санкции, уплаченные работодателем за неисполнение договорных обязательств хозяйствующими субъектами. В равной мере к ним относятся заработная плата, выплаченная работнику за время противоправного лишения возможности трудиться (ст. 238 ТК РФ).

По общему правилу работник освобождается от материальной ответственности, если отсутствует хотя бы одно из условий ее наступления, предусмотренных в ст. 233 ТК РФ. В дополнение к сказанному в ст. 239 ТК РФ предусмотрены специальные случаи, когда работник также освобождается от материальной ответственности, хотя ущерб и был причинен, а именно:

1) если ущерб явился результатом непреодолимой силы.

Определение «непреодолимая сила» содержится в п. 3 ст. 401 ГК РФ: «...непреодолимая сила ...есть чрезвычайное и непредотвратимое при данных условиях обстоятельство» (землетрясение, наводнение, военные действия и т.д.). Следует подчеркнуть, когда событие, квалифицируемое как непреодолимая сила, носит временный характер, освобождение от ответственности имеет силу лишь в период его действия;

2) если ущерб возник вследствие нормального хозяйственного риска.

Понятие нормального хозяйственного риска сформулировано в п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 следующим образом: к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей;

3) если ущерб причинен вследствие крайней необходимости или необходимой обороны.

Определения «необходимая оборона» и «крайняя необходимость» специально в трудовом законодательстве не отражаются и поэтому используются по аналогии с нормами УК РФ, где в ст. 37 говорится о том, что «не является преступлением причинение вреда посягающему лицу в состоянии необходимой обороны, то есть при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство было сопряжено с насилием, опасным для жизни

обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия»; а в ст. 39 закрепляется положение о том, что «не является преступлением причинение вреда охраняемым уголовным законом интересам в состоянии крайней необходимости, то есть для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышения пределов крайней необходимости»;

4) при неисполнении работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

В соответствии с нормами трудового права в случае отсутствия надлежащих условий для хранения ценностей работник должен своевременно письменно поставить работодателя в известность (например, отсутствие охраны, охранной сигнализации или ненадежных замков, а также техническое состояние помещения). При этом освобождение конкретного работника от ответственности по данному основанию не исключает возможности привлечения к ответственности руководящего работника, в обязанности которого входило обеспечение надлежащих условий для хранения.

Так, например, у кладовщицы склада выявлена недостача материальных ценностей. Из пояснений ответчика следует, что работник неоднократно доводил до сведения работодателя о необходимости замены двери в кладовой магазина, отсутствуют сведения об охране магазина, выдаче ответчику контрольного замка, фиксирующего открытие магазина не материально ответственным лицом. Последнее подтверждает отсутствие вины работника.

Трудовой кодекс РФ не приводит всех обстоятельств, которые освобождают работника от материальной ответственности. Между тем систематический анализ положений УК РФ позволяет выделить дополнительные обстоятельства, которые также полностью освобождают работника от материальной ответственности за причиненный вред. В юридической литературе за выделение данных обстоятельств выступают большинство исследователей⁸⁵. В частности, речь идет о таких статьях УК РФ, как: 38 (причинение вреда при задержании лица, совершившего преступление), 40 (физическое или психическое принуждение), 42 (исполнение приказа или распоряжения).

Таким образом, подчеркнем, что при решении вопроса о привлечении работника к материальной ответственности необходимо проанализировать всю совокупность факторов причинения ущерба имуществу работодателя (или третьих лиц).

В зависимости от предела допускаемого законом взыскания ущерба материальная ответственность работника подразделяется на два вида: ограниченную (или частичную) и полную.

Ограниченная материальная ответственность заключается в обязанности работника возместить прямой действительный ущерб, но не свыше своего среднего месячного заработка. Если же сумма ущерба превышает размер среднего месячного заработка, то с работника взыскивается сумма, равная среднему месячному заработку, а оставшая часть ущерба списывается на убытки работодателя.

Поскольку ст. 241 ТК РФ не содержит перечня случаев причинения ущерба, за который предусмотрена

⁸⁵ Коршунов Ю.Н. и др. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: Спарк, 2002; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2003.

материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника, этот вид ответственности является основным и применяется при отсутствии оснований для возложения на работников ответственности в полном размере.

Полная материальная ответственность работника согласно ст. 242 ТК РФ состоит в его обязанности возмещать причиненный прямой действительный ущерб в полном размере без каких-либо ограничений пределами заработка работника.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба является исключением из общего правила и может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Перечень случаев полной материальной ответственности работников установлен ст. 243 ТК РФ. Однако в полном объеме он применяется не ко всем работникам, а только к тем, которые достигли возраста 18 лет. В соответствии со ст. 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также в результате совершения им преступления или административного проступка, т.е. только в случаях, предусмотренных п. 3–6 ст. 243 ТК РФ.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба согласно ст. 243 ТК РФ возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 277 ТК РФ полную материальную ответственность за ущерб, причиненный организации, несет ее руководитель. Поэтому работодатель вправе требовать от руководителя организации возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с ним условие о полной материальной ответственности.

В данном случае необходимо обратить внимание на то, что полная материальная ответственность должна быть установлена именно федеральными законами и никакими иными нормативными актами — ни постановлениями Правительства РФ, ни актами федеральных министерств и ведомств.

Например, в соответствии со ст. 68 Федерального закона от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи» работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправок, повреждение вложений почтовых отправок, произошедшие по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услугами связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами;

2) недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

Договор о полной материальной ответственности является дополнительным к трудовому договору, поэтому наличие в трудовом договоре (или только в приказе о приеме на работу) соответствующей записи об обязанности работника возместить материальный ущерб в полном объеме недостаточно. Исключение сделано только для заместителей руководителя организации и главных бухгалтеров (см. ч. 2 ст. 243 ТК РФ).

Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен с отдельным работником (договор о полной индивидуальной материальной ответственности) или с коллективом (бригадой) работников (договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности). Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности заключаются по правилам, установленным ст. 244 ТК РФ.

Такой договор может быть заключен с работником только при наличии следующих обязательных условий:

- если работник достиг 18 лет, т.е. является совершеннолетним;
- если занимаемая должность или выполняемая работником работа непосредственно связана с обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества;
- если такая должность или выполняемая работа предусмотрена в утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, специальных перечнях работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры.

Договор о полной материальной ответственности, заключенный с нарушением этих условий, не может служить основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85 утверждены также перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности:

1. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель

может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (в частности, следующие должности: кассиры, контролеры, кассиры-контролеры, продавцы, товароведы всех специализаций; заведующие складами, кладовыми, ломбардами, камерами хранения, их заместители; экспедиторы и другие работники).

2. Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества (например, работы по приему и выплате всех видов платежей; по обслуживанию торговых и денежных автоматов; работы по приему и обработке (сопровождению) груза, багажа, почтовых отправок и других материальных ценностей, а также другие работы).

Индивидуальная форма полной материальной ответственности устанавливается только при наличии одновременно следующих условий:

- материальные ценности вручаются под отчет конкретному работнику и на него возлагается обязанность по их сохранности;
- работнику предоставлено отдельное изолированное помещение или место для хранения (продажи, переработки) материальных ценностей и обеспечены условия для надлежащего выполнения обязанностей;
- работник самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией организации за принятие им под отчет ценностей.

При индивидуальной материальной ответственности работник заключает с работодателем письменный договор, по условиям которого принимает на себя полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему материальных ценностей даже в тех

случаях, когда к указанным ценностям имеют доступ и другие лица.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность вводится при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним индивидуальный договор о возмещении ущерба в полном размере.

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества практически совпадает с перечнем работ, при выполнении которых с работниками заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

По договору о коллективной материальной ответственности заранее установленная группа работников (бригада) принимает на себя ответственность за недостачу вверенных ей ценностей. Общие положения о порядке заключения договора о полной коллективной материальной ответственности предусмотрены типовой формой такого договора. В соответствии с ней комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. Решение работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется коллективу (бригаде). Приказ (распоряжение) работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к договору.

При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности должен подписать каждый член коллектива.

Основанием для привлечения бригады к материальной ответственности являются результаты инвентаризации, установившей наличие ущерба. Подлежащий возмещению ущерб распределяется между членами бригады пропорционально месячной заработной плате и фактически проработанному времени за период от последней инвентаризации и до дня обнаружения ущерба.

Член бригады освобождается от возмещения ущерба, если докажет, что ущерб причинен не по его вине, или будут установлены конкретные виновники из числа членов бригады.

При возникновении ущерба члены бригады могут добровольно возместить причиненный ущерб. В этом случае по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем устанавливается степень вины каждого отдельного члена коллектива (бригады) в причинении ущерба, и соответственно степени вины определяется сумма, подлежащая взысканию в счет возмещения причиненного ущерба.

Если взыскание ущерба производится в судебном порядке, степень вины каждого члена коллектива (бригады) в причинении ущерба устанавливается судом. Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суд учитывает также размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

Полная материальная ответственность возлагается на работника и в том случае, если он получил материальные ценности по разовому документу, например,

по разовой доверенности, накладной и др. Обычно разовая доверенность выдается работнику, в обязанности которого не входит обслуживание денежных и товарных ценностей и с которым не заключен договор о полной материальной ответственности. Поэтому выдача разового документа может иметь место только при наличии согласия работника;

3) умышленное причинение ущерба.

Для привлечения к полной материальной ответственности по этому основанию необходимо выявление формы вины работника в причинении ущерба. Она допускается, если будет установлено, что ущерб причинен умышленно, т.е. при наличии вины в форме умысла.

Если недостача вверенного работнику имущества, его порча или уничтожение произошли по неосторожности, наступает ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка.

Наличие умысла в действиях (бездействии) работника должно быть доказано работодателем;

4) причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Указанное состояние работника при причинении ущерба во всех случаях является основанием для возложения на него материальной ответственности в полном размере. Состояние алкогольного, наркотического или токсического опьянения должно быть доказано работодателем;

5) причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.

Работодатель не имеет права самостоятельно принимать решения о виновности или невиновности работников в совершении преступления, о наличии в их деяниях состава преступления. Должно быть возбуждено уголовное дело и должен быть приговор суда, подтверждающий преступный характер действий. При этом прекращение

уголовного дела по любому основанию на стадии предварительного следствия не может повлечь за собой такую ответственность. Аналогично решается вопрос и при вынесении оправдательного приговора за отсутствием состава преступления. Работник несет полную материальную ответственность тогда, когда он освобожден судом от уголовной ответственности по амнистии или в связи с помилованием;

6) причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность (ст. 2.1 КоАП РФ). Круг лиц и органов, которые могут налагать административные взыскания, установлены КоАП РФ;

7) разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Исходя из смысла разд. XI ТК РФ материальная ответственность по данному основанию может наступать только в том случае, если неразглашение охраняемой законом тайны было предусмотрено трудовым договором или специальным соглашением с работником. При этом следует учитывать, что условие о неразглашении тайны допустимо включать в трудовые договоры только тех работников, которым она может быть известна в силу трудовых обязанностей.

8) причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Для того чтобы привлечь работника к полной материальной ответственности, работодатель должен доказать, что причиной ущерба были действия работника, произведенные им не при исполнении трудовых обязанностей. Это означает, что ущерб причинен работником либо в свободное от работы время, либо в рабочее время, но не в связи с выполнением трудовых обязанностей, т.е. когда работник использует имущество работодателя в своих личных целях. Например, работник сломал станок при изготовлении на нем в личных целях каких-либо деталей.

Таким образом, трудовым законодательством четко определен перечень случаев, при наличии которых наступает полная материальная ответственность работника. Любое расширение случаев полной материальной ответственности будет противозаконным, даже если сам работник согласился с этим и подписал договор о полной материальной ответственности.

Вместе с тем следует иметь в виду, что ТК РФ предусматриваются некоторые особенности возмещения материального ущерба для ряда категорий работников. В частности, в силу ч. 2 ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52).

Кроме того, в соответствии со ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную

ответственность как за прямой действительный ущерб, причиненный организации, так и возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Рассмотрим порядок определения размера ущерба и способы его возмещения.

Прежде чем требовать возмещения ущерба, потерпевшая сторона обязана доказать его размер. Факт причинения ущерба и его размер должны быть подтверждены документом, составленным по результатам проверки. Так, недостача имущества должна быть подтверждена актом инвентаризации, порча или брак продукции — дефектной ведомостью, недостача или порча груза на железнодорожном транспорте — коммерческим актом. Отсутствие документов, подтверждающих причины возникновения ущерба и его размер, лишает работодателя возможности возложить на работника материальную ответственность за этот ущерб.

Обязанность установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения возложена на работодателя (ст. 247 ТК РФ). До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения, для чего выполняются следующие действия: определяется, действительно ли имело место причинение работником материального ущерба, время, место, обстоятельства, при которых был причинен ущерб; выясняются цели и мотивы причинения материального ущерба; устанавливается наличие вины в действиях либо бездействии конкретных работников и степень вины каждого в случае причинения материального ущерба несколькими работниками; выясняются обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности виновного работника; выясняются личные и деловые качества работника, его предшествующее

поведение; выясняются причины и условия, которые способствовали причинению материального ущерба; определяется размер ущерба, причиненного работником, и другие вопросы.

В целях проверки работодатель имеет право:

- создать комиссию с участием соответствующих специалистов;
- истребовать от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба;
- ознакомить работника с материалами проверки.

Размер ущерба определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих⁸⁶ в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Работодатель вправе, но не обязан взыскивать с работника ущерб, причиненный ему по его вине. С учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, работодатель может полностью отказаться от взыскания ущерба с виновного работника или взыскать его частично (ст. 240 ТК РФ). Такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации. Вместе с тем⁸⁷ собственник имуще-

⁸⁶ Под **рыночной стоимостью** объекта оценки понимается наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства.

⁸⁷ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52. П. 6.

ства организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (ст. 240 ТК РФ).

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия (бездействие), которыми причинен ущерб.

Трудовое законодательство предусматривает возможность возмещения ущерба, причиненного работодателю, несколькими способами:

- 1) добровольное возмещение ущерба самим работником;
- 2) возмещение ущерба по распоряжению (приказу) работодателя;
- 3) возмещение ущерба в судебном порядке.

Работник, виновный в причинении ущерба, может возместить его добровольно. По соглашению сторон трудового договора возмещение может производиться как полностью, так и частично. В случае рассрочки работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. При увольнении работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность может быть взыскана в судебном порядке. Задерживать увольнение работодатель не имеет право.

По распоряжению работодателя взыскание с виновного работника причиненного ущерба может производиться только в том случае, если сумма не превышает его

средний месячный заработок. При этом такое распоряжение должно быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Следует иметь в виду, что ст. 138 ТК РФ устанавливает ограничение размера ежемесячных удержаний из заработной платы. В частности, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%. При удержании по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы. Это ограничение не применяется при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, а также в случае смерти кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. В указанных случаях размер удержаний не может превышать 70%.

В судебном порядке взыскание производится: во-первых, если работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб и сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, во-вторых, если истек месячный срок для принятия работодателем распоряжения о взыскании.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

ГЛАВА 14. ОХРАНА ТРУДА

После изучения данной главы обучающийся должен: *знать*

- понятие охраны труда в широком и узком смысле;
- основные направления государственной политики в сфере охраны труда;
- содержание права работников на охрану труда и гарантии осуществления этого права;
- обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- организацию охраны труда и обеспечение соблюдения требований охраны труда работодателем;
- нормы, регулирующие деятельность органов контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, правил об охране труда;
- ответственность за нарушение законодательства об охране труда работников и работодателей;

уметь

- оперировать основными понятиями темы;
- применять понятийный аппарат и нормативные правовые акты в области охраны труда;
- анализировать локальные правовые акты, связанные с соблюдением требований по охране труда;
- применять нормативные правовые акты, связанные с порядком расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

владеть

- юридической терминологией по теме;
- навыками подготовки локальных нормативных правовых актов и других документов юридического характера в целях реализации обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- методикой расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

§ 1. Общая характеристика и понятие охраны труда по трудовому праву

Каждый третий россиянин умирает в трудоспособном возрасте, более 1 млн человек — ежегодные трудовые потери. В числе последствий неэффективной охраны и гигиены труда специалисты выделяют такие как: повышенная заболеваемость, частое отсутствие на работе, простои (и, как результат, потеря производительности); недоиспользование дорогостоящей производственной базы; потеря опытного квалифицированного персонала (а вместе с ними и дополнительные затраты на необходимость обучения замещаемых работников); выплата компенсации и (или) возмещение убытков травмированным или заболевшим работникам, а также семьям погибших. Кроме того, Пенсионный фонд РФ расходует на выплату досрочных трудовых пенсий по старости гражданам в связи с их занятостью на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, а также на работах с тяжелыми условиями труда более 10,4 млрд руб. в год, на выплату трудовых пенсий по инвалидности в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием — более 6,6 млрд руб. в год. В итоге потери по причине несчастных случаев и заболеваний, связанных с трудовой деятельностью, могут достигать 4% ВВП.

В Докладе МОТ к Всемирному дню охраны труда (отмечается 28 апреля) говорится, что государство заинтересовано в сохранении жизни и здоровья работников, так как большая часть населения мира проводит более трети сознательной жизни на рабочем месте, внося свой вклад в развитие общества. В поддержку данного тезиса Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» устанавливает следующие приоритетные принципы государственной политики

в области охраны труда: оценка профессиональных рисков и опасностей; борьба с ними по месту их возникновения; развитие общегосударственной превентивной культуры безопасности и здоровья (проведение консультаций и организация обучения).

Охрану труда можно рассматривать в широком и узком смысле слова. В широком смысле охрана труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ч. 1 ст. 209 ТК РФ). В узком смысле понятие охраны труда и его общая характеристика дают представление об охране труда как правовой категории. При этом охрана труда рассматривается, во-первых, как один из основных принципов трудового права, во-вторых, как самостоятельный правовой институт, в-третьих, как субъективное право работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Охрана труда является одним из важных институтов трудового права и охватывает нормы, направленные на определение порядка создания здоровых и безопасных условий труда и соответственно устанавливающие стандарты безопасности труда, правила техники безопасности и гигиены труда, обязанности соблюдения государственных нормативных требований во всех видах деятельности, обязанности сторон трудовых правоотношений в области охраны труда, а также обеспечение прав работников на охрану труда. Кроме того, определяются основные направления государственной политики в области охраны труда, управление и организация охраны труда, разграничение полномочий между федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной

власти субъектов РФ, в сфере государственного управления охраной труда. К институту охраны труда принято относить также нормы, устанавливающие специальные правила по охране труда женщин, несовершеннолетних лиц, инвалидов.

Охрана здоровья и труда людей в соответствии с Конституцией РФ является одним из приоритетных направлений государственной политики в Российской Федерации. В числе основных прав и свобод человека и гражданина Конституция РФ закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ).

В ст. 2 ТК РФ закреплён принцип обеспечения права каждого работающего на справедливые условия труда, в том числе на условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Основные направления государственной политики в области охраны труда определены в ст. 210 ТК РФ. К ним отнесены следующие: обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и ее субъектов в области охраны труда; а также федеральных, ведомственных и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; государственное управление охраной труда; государственный надзор за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда; государственная экспертиза условий труда; установление порядка проведения специальной оценки рабочих мест, содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда; профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья, а также расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев

на производстве и профессиональных заболеваний, и членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; участие государства в финансировании мероприятий по охране труда.

Позиция признания здоровья как высшего национального приоритета государства находит отражение в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года. Предполагается переход на режим внутреннего контроля условий труда и режим самоинспектирования работодателями (без непосредственного визита государственной инспекции). Готовятся специальные «проверочные листы» (чек-листы). С ними можно ознакомиться на сайте Роструда. Ключевым моментом новой идеологии в области охраны труда становится переход от реагирования на уже произошедшие несчастные случаи к их предупреждению, реализация комплекса превентивных мер, направленных на сохранение здоровья работающего населения.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается путем осуществления согласованных действий органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

§ 2. Обязанности работодателя в сфере охраны труда

Ст. 219 ТК РФ предусматривает право каждого работника на рабочее место, соответствующее требованиям

охраны труда. При этом конкретные права работника подкрепляются соответствующими гарантиями (ст. 220 ТК РФ) либо корреспондируют с обязанностями работодателя по обеспечению создания условий, позволяющих работнику реализовать свои права на сохранение жизни и здоровья. Обязанности работодателя установлены в ст. 22 ТК РФ и детализируются в ст. 212 ТК РФ. Работодатель обязан: обеспечить безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов, применяемых в производстве сырья и материалов; применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование средств индивидуальной и коллективной защиты; санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда; режим труда и отдыха работников, установленный трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда; приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Кроме того (ст. 226 ТК РФ), Приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н (ред. от 16 июня 2014 г.) утвержден Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков. Под профессиональным риском понимается вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами (ст. 209 ТК РФ).

Таким образом, обеспечение безопасных условий и охраны труда во многом зависит от работодателя, от исполнения им своих обязанностей.

Рассмотрим некоторые обязанности работодателя более подробно.

Работодатели обязаны в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований работников.

Медицинские осмотры делятся на следующие виды: предварительные, периодические и внеочередные.

Предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работника (освидетельствуемого) поручаемой ему работе.

В частности, при заключении трудового договора обязательному медицинскому осмотру подлежат:

- 1) лица, не достигшие возраста 18 лет (ст. 69, ч. 1, ст. 266 ТК РФ);
- 2) работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта (ч. 1 ст. 213 ТК РФ);
- 3) лица, привлекаемые на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей (ст. 324 ТК РФ).

Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н утверждены Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью:

– динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска;

– выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

– своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

В случае если при проведении периодического медицинского осмотра (обследования) возникают подозрения на наличие у работника профессионального заболевания, медицинская организация направляет его в центр профпатологии на экспертизу связи заболевания с профессией. Центр профпатологии при установлении связи заболевания с профессией составляет медицинское заключение и в трехдневный срок направляет соответствующее извещение в территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, работодателю, страховщику и в медицинскую организацию, направившую работника. Работник, у которого установлен диагноз профессионального заболевания, центром профпатологии направляется с соответствующим заключением в медицинскую организацию по месту жительства, которая оформляет документы для представления на медико-социальную экспертизу.

Законодательством предусматриваются определенные гарантии работникам, обязанным проходить осмотры. Так, согласно ст. 185 ТК РФ работники, направляемые на проведение обязательного медицинского осмотра,

имеют право на сохранение за ними места работы и среднего заработка на весь период отсутствия на работе.

Вместе с тем прохождение осмотра в том случае, когда это необходимо в силу закона, является обязанностью работника. Работник, отказавшийся от прохождения медосмотра, может быть подвергнут дисциплинарной ответственности.

Работодатель обязан отстранить работника, не прошедшего обязательный медосмотр (ст. 76 ТК РФ). Допуск работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательного предварительного медосмотра может повлечь административную ответственность в соответствии с ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, а именно наложение штрафа: на должностное лицо — в размере от 15 000 до 25 000 руб.; на индивидуального предпринимателя — в размере от 15 000 до 25 000 руб.; на юридическое лицо — в размере от 110 000 до 130 000 руб.

Следующей обязанностью работодателя является обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Средства индивидуальной защиты (СИЗ) — это технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. С 1 января 2017 г. финансовому обеспечению будут подлежать только изготовленные в России СИЗ^{88, 89}.

⁸⁸ Приказ Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997н «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

⁸⁹ Изменения в Приказ № 580н, внесены Приказом Минтруда от 29 апреля 2016 г. № 201н.

В соответствии со ст. 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

Средства индивидуальной защиты подразделяются на три группы:

- 1) специальная одежда и специальная обувь;
- 2) технические средства;
- 3) средства личной гигиены.

Специальная одежда и специальная обувь предназначены для защиты работающих от загрязнений, механического травмирования, избыточного тепла и холода, агрессивных жидкостей (комбинезоны, халаты, костюмы, сапоги, ботинки, валенки, косынки, кепи).

Технические средства индивидуальной защиты предназначены для защиты органов дыхания (маски, респираторы, противогазы), слуха (бируши, наушники, антифоны), зрения (очки, щитки, маски), от вибрации (виброзащитные рукавицы), от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, галоши, коврики), от механического травмирования (каска, страховочные пояса, рукавицы, перчатки) и других опасных и вредных факторов.

Средства личной гигиены предназначены для защиты кожи рук и лица от химических веществ и загрязнений (пасты, мази, моющие средства).

Работодатель обязан:

– обеспечить работников СИЗ в соответствии с установленными сроками;

– заменить СИЗ, пришедшие в негодность, до окончания срока пользования по причинам, не зависящим от работника (пропажа, порча);

– осуществлять контроль за правильным использованием и обязательным применением выданных СИЗ.

Работники не должны допускаться к работе без положенных СИЗ, в неисправной, загрязненной специальной одежде или обуви, с неисправными или не прошедшими очередное испытание или проверку техническими средствами индивидуальной защиты. Если работник не обеспечен сертифицированными и исправными СИЗ, которые положены ему в соответствии с нормами, работодатель не вправе требовать от него выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 220 ТК РФ).

Следующей обязанностью работодателя является обучение в области охраны труда (ст. 225 ТК РФ). Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели — индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Общие правила обучения содержатся в Постановлении Минтруда России, Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций». Конкретные правила, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей в разных отраслях устанавливаются соответствующими отраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда.

Обучение по охране труда может быть реализовано в различных формах: специальное обучение по охране труда; инструктаж по охране труда; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ; обучение

методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим на производстве; стажировка.

Основной формой обучения является инструктаж, который может быть разного вида: вводный, первичный, повторный, внеплановый и др.

Вводный инструктаж проводится в день фактического приема работника на работу специалистом по охране труда или работником, на которого приказом работодателя или уполномоченного им лица возложены эти обязанности. Вводный инструктаж проходят: лица, принимаемые на работу; работники, командированные в организацию; работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке; обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику; другие лица, участвующие в производственной деятельности организации.

Первичный инструктаж проводится на рабочем месте после прохождения вводного инструктажа, но до допуска работника к самостоятельной работе. Проводит инструктаж непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и т.д.), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. Его проходят в частности все вновь принятые в организацию работники; временные работники; совместители; надомники; работники организации, переведенные в установленном порядке из другого структурного подразделения; командированные работники сторонних организаций; обучающиеся образовательных организаций, проходящие производственную практику (практические занятия); другие лица, участвующие в производственной деятельности организации. После окончания инструктажа проводится устная проверка приобретенных работником

знаний и навыков безопасных приемов работы. В журнал регистрации инструктажа вносится запись о дате его проведения с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего.

Работник, не прошедший проверку знаний требований охраны труда, отстраняется от работы до момента повторной проверки, которую он обязан пройти в течение одного месяца. На период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ч. 3 ст. 76 ТК РФ). Если получен положительный результат проверки приобретенных знаний и навыков, издается приказ о допуске к работе.

Повторный инструктаж проводится для проверки и повышения уровня знаний правил и инструкций по охране труда — не реже чем через шесть месяцев работы.

Внеплановый инструктаж проводится при введении в действие или изменении правил по охране труда, замене оборудования, изменении технологического процесса и других факторов, влияющих на безопасность труда.

На работодателя также возлагается обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, заключающееся в оборудовании:

- санитарно-бытовых помещений;
- помещений для приема пищи;
- помещений для оказания медицинской помощи;
- комнат для отдыха в рабочее время.

Работодателем должны создаваться санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи. Ее состав определен Приказом Минздравсоцразвития России от 5 марта 2011 г. № 169н.

Одной из основных обязанностей работодателя является обязанность проведения специальной оценки условий труда.

Из 143 млн человек, живущих сегодня в России, работает 71 млн человек. При этом свыше 21 млн человек, то есть почти каждый третий, работают во вредных и опасных условиях. С 1 января 2014 г. вступил в силу Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в соответствии с которым для исследования рабочего места введена новая процедура — специальная оценка условий труда (проводится вместо аттестации рабочих мест). Специальная оценка условий труда (далее — СОУТ) заключается в том, что приглашенная работодателем независимая специализированная организация проводит анализ состояния условий труда на заранее определенных рабочих местах с целью выявления на них вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки уровня их воздействия на работника и определения степени отклонения полученных значений от установленных нормативов, а также с целью оценки эффективности применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников⁹⁰.

По результатам проведения СОУТ устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах, рассчитываются скидки (надбавки) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве. От ее результатов зависят дополнительные взносы в ПФР. Данные меры позволят компенсировать вредные (опасные) условия труда конкретному работнику на конкретном рабочем месте, а также стимулировать работодателей вкладывать средства в улучшение условий и в охрану труда.

⁹⁰ Вредный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию. Опасный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме (ст. 209 ТК).

Специальная оценка условий труда состоит из нескольких этапов⁹¹.

Этап 1. Созыв специальной комиссии

Работодатель должен издать приказ (распоряжение), которым утверждается состав и порядок работы этой комиссии. Число членов комиссии должно быть нечетным. Возглавляет комиссию сам работодатель или его представитель. Помимо него в комиссию входят специалист по охране труда и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

Этап 2. Утверждение графика специальной оценки

График утверждается приказом (распоряжением) работодателя. При этом необходимо учитывать установленные сроки проведения оценки. По общему правилу специальную оценку необходимо проводить не реже, чем один раз в пять лет. Если же рабочее место было ранее аттестовано, то специальную оценку можно назначить через пять лет после аттестации. Вместе с тем предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана (т.е. ранее вышеуказанного срока): ввод в эксплуатацию новых рабочих мест; изменение технологического процесса, состава применяемых материалов и прочие нововведения, которые способны повлиять на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов; при несчастном

⁹¹ Методика проведения специальной оценки условий труда утверждена Приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

случае на производстве или профзаболевании, причиной которых послужили вредные или опасные условия труда и др.

Внеплановая СОУТ на вновь организованных рабочих местах проводится в течение 12 месяцев со дня ввода их в эксплуатацию. Этот срок также должен соблюдаться, когда рабочее место перемещается в новое помещение. В остальных случаях — в течение 6 месяцев.

Этап 3. Утверждение перечня рабочих мест, подлежащих специальной оценке

Комиссия должна утвердить перечень рабочих мест, на которых будет проводиться оценка. В нем указываются аналогичные рабочие места (ч. 5 ст. 9 Закона). При их выявлении СОУТ проводится только в отношении 20% аналогичных рабочих мест (но не менее чем двух мест), и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам (ч. 1 ст. 16 Закона). Аналогичными признаются рабочие места, если они отвечают в совокупности следующим условиям (ч. 6 ст. 9 Закона):

– эти места расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;

– на них сотрудники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, сырья;

– работающие на них сотрудники обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

Этап 4. Найм специализированной организации, которая будет проводить оценку

Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и независимой от него организацией или организациями, проводящими СОУТ, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

При выборе такой организации работодателю следует учитывать требования, предъявляемые Законом к специализированным организациям (ст. 19–20): в уставных документах организаций проводящих специальную оценку условий труда в качестве основного вида деятельности (или одного из видов) должно быть прямо указано проведение специальной оценки условий труда; организация должна располагать не менее чем пятью экспертами, работающими по трудовому договору, имеющими сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда; организация, проводящая специальную оценку условий труда, должна иметь в своем составе в качестве структурного подразделения испытательную лабораторию (центр), аккредитованную национальным органом РФ по аккредитации (сейчас это Федеральная служба по аккредитации, подведомственная Минэкономразвития РФ) в установленном законодательством РФ порядке^{92, 93}.

⁹² Предусмотрены определенные требования и к экспертам, осуществляющим специальную оценку: наличие высшего образования и дополнительного проф. образования (в объеме не менее 72 часов) по специальной оценке условий труда; наличие опыта практической работы в области оценки условий труда — не менее трех лет.

⁹³ При этом как минимум один из этих экспертов должен иметь высшее образование по одной из следующих специальностей: врач по общей гигиене; врач по гигиене труда; врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям.

Сведения об организациях, проводящих СОУТ, а также об экспертах таких организаций вносятся в реестры, которые формирует и ведет Минтруд России.

С выбранной специализированной организацией работодатель заключает гражданско-правовой договор.

Этап 5. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

Под идентификацией понимается сопоставление имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов. Указанный классификатор должен быть утвержден Минтрудом России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 1 ст. 10 Закона).

Идентификация не осуществляется в отношении (ч. 6 ст. 10 Закона):

- рабочих мест сотрудников, профессии, должности или специальности которых включены в списки, с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- рабочих мест, в связи с работой на которых сотрудникам в соответствии с законодательством предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации или специальной оценки были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

При проведении идентификации учитываются:

1) производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся

источником вредных и (или) опасных производственных факторов;

2) результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;

4) предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации факторов.

Итак, идентификация осуществляется экспертом специализированной организации, а ее результаты утверждаются комиссией, созданной работодателем (ч. 2 ст. 10 Закона).

Если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не выявлены, то условия труда на нем признаются допустимыми, и дальнейшие исследования не проводятся (ч. 4 ст. 10 Закона). В отношении таких рабочих мест работодатель подает в территориальный орган Роструда декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Указанная декларация действительна в течение пяти лет со дня утверждения отчета о специальной оценке. При этом срок ее действия может быть продлен на следующие пять лет, если с работником, занятым на задекларированном рабочем месте, не произошел несчастный случай на производстве и если у него не выявлено профессиональное заболевание (ч. 4, 5 и 7 ст. 11 Закона).

Если же вредные и (или) опасные производственные факторы выявлены, то комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных факторов (ч. 5 ст. 10 Закона).

Этап 6. Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов

Исследования и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов производятся в отношении всех оцениваемых рабочих мест, за исключением тех, по которым условия труда были признаны допустимыми. То есть исследованиям подлежат:

- рабочие места, на которых вредные и (или) опасные факторы выявлены по результатам идентификации;
- рабочие места, на которых идентификация не осуществлялась (ч. 6 ст. 10 Закона).

Измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы:

- факторы производственной среды: физические, химические, биологические;
- факторы трудового процесса: тяжесть трудового процесса и напряженность трудового процесса.

Так, например, измеряются такие физические факторы, как шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности) и т.д. Исследуются химические факторы: химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников. Биологические факторы: микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы — возбудители инфекционных заболеваний. К числу факторов трудового процесса относят: 1) тяжесть трудового процесса — показатели физической нагрузки на опорно-двигательный

аппарат и на функциональные системы организма работника; 2) напряженность трудового процесса — показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

Таким образом, условия труда — это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).

В соответствии со ст. 14 ФЗ «О специальной оценке условий» условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на 4 класса: 1 класс — оптимальные; 2 класс — допустимые; 3 класс — вредные (делятся на 4 степени); 4 класс — опасные.

Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают

уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести

к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Этап 7. Оформление результатов и последствия

Результаты СОУТ оформляются комиссией в виде отчета. Отчет представляет собой комплект документов, которые специализированная организация (ее эксперты) оформляет в процессе осуществления специальной оценки условий труда на конкретных рабочих местах. Форма отчета утверждена Приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н. Отчет комиссии подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, несогласный с результатами специальной оценки условий труда, имеет право в письменной форме изложить особое мнение, которое прилагается к отчету комиссии.

В течение тридцати календарных дней со дня утверждения вышеуказанного отчета работодатель обязан ознакомить сотрудников под роспись с результатами оценки, проведенной на их рабочих местах (ч. 2 ст. 5 и ч. 5 ст. 15 Закона). В этот срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха. Вновь принимаемые на работу лица также

должны быть ознакомлены под подпись с зафиксированными в карте специальной оценки условий труда результатами ранее проведенной специальной оценки условий труда на их рабочих местах и установленными компенсациями за работу во вредных (опасных) условиях труда.

По результатам проведения СОУТ устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается в государственную инспекцию труда по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда для формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Работодатель в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки должен организовать размещение на своем сайте сводных данных о результатах проведения оценки, а именно публиковать информацию: об установленных классах (подклассах) условий труда; о перечне мероприятий по улучшению этих условий.

Специализированная организация обязана передать результаты проведенной оценки в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ч. 1 ст. 18 Закона).

Если по итогам СОУТ на рабочем месте факторы признаны вредными и (или) опасными (ст. 7 Закона):

– работники обеспечиваются средствами индивидуальной и коллективной защиты;

– устанавливаются предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации для работников (оплата труда в повышенном размере, дополнительные отпуска; сокращенный рабочий день);

– проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры;

– устанавливается дополнительный тариф взносов в ПФР⁹⁴;

– рассчитывается скидка (надбавка) к страховому тарифу взносов на «травматизм»;

– подготавливается статистическая отчетность об условиях труда.

Обязанности по организации и финансированию проведения СОУТ возлагаются на работодателя. Если СОУТ не проводилась, работодателя могут привлечь к административной ответственности по ст. 5.27.1 КоАП РФ. Величина штрафа составляет: для должностных лиц и ИП — от 5 000 до 10 000 руб., для юридических лиц — от 60 000 до 80 000 руб. Если нарушение будет совершено повторно, размер санкции увеличится и составит для должностных лиц и ИП — от 30 000 до 40 000 руб. Вместо штрафа повторно провинившихся должностных лиц смогут дисквалифицировать на срок от одного года до трех лет, а деятельность ИП и организаций приостановить на срок до девяноста суток.

Организация охраны труда

В Разделе X Трудового кодекса РФ устанавливаются общие правила организации охраны труда.

⁹⁴ Перечислять в ПФР дополнительный страховой взнос за работника, досрочно выходящего на пенсию в связи с занятостью на вредных и (или) опасных видах производства по дифференцированным тарифам в размере от 2 до 8% в зависимости от класса и подкласса условий труда. При признании условий труда оптимальными или допустимыми дополнительный тариф составит 0%.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере охраны труда, является Минтруд России (ст. 216 ТК РФ).

Федеральная инспекция труда — единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности (Ростехнадзор, имеющий статус федеральной службы), который вправе следить:

а) за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах (угольной, горнорудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа и при ведении взрывных работ в промышленности (ст. 366 ТК РФ);

б) за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических

и теплоиспользующих установок (государственный энергетический надзор) (ст. 367 ТК РФ);

в) за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности (государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью) (ст. 369 ТК РФ).

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических норм и правил осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю (надзору) в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения (Роспотребнадзор) (ст. 368 ТК РФ).

Все указанные государственные органы (в своей сфере надзора) имеют властные полномочия по приостановлению производства в угрожающих случаях, наложению штрафов на лиц, виновных в этих правонарушениях.

Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда осуществляют профсоюзы в лице соответствующих органов.

Отдельные виды государственного контроля осуществляются с применением так называемого риск-ориентированного подхода. Постановлением Правительства РФ от 17 августа 2016 г. № 806 «О применении системы управления рисками при организации и осуществлении государственного надзора (контроля)» определены виды государственного контроля (надзора), которые осуществляются с применением риск-ориентированного подхода: I. Федеральный государственный пожарный надзор; II. Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор; III. Федеральный государственный надзор в области связи.

В ст. 216 ТК перечислены основные направления государственного управления охраной труда. В частности, в целях государственного управления охраной труда

Правительство РФ, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда. Государственная экспертиза условий труда осуществляется Рострудом и органами исполнительной власти субъектов РФ в целях проверки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

Приказом Минтруда России от 19 августа 2016 г. № 438н утверждено «Типовое положение о системе управления охраной труда», в соответствии с которым основой функционирования Системой управления охраной труда (СУОТ) является положение о СУОТ, разрабатываемое работодателем самостоятельно или с привлечением сторонних организаций и специалистов. Положение о СУОТ утверждается приказом работодателя с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов (при наличии).

В положение о СУОТ включаются следующие разделы:

- а) политика и цели работодателя в области охраны труда;
- б) обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей);
- в) процедуры, направленные на достижение целей (процедуру подготовки работников по охране труда; процедуру организации и проведения оценки условий труда; процедуру управления профессиональными рисками; процедуру организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников; процедуру обеспечения работников СИЗ);

- г) контроль функционирования СУОТ;
- д) реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания;
- и) управление документами СУОТ.

Для обеспечения соблюдения требований охраны труда, а также контроля за их выполнением работодатель обязан создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда, который должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в данной области. Эти требования ч. 1 ст. 217 ТК РФ применяются, если численность работников превышает 50 человек и организация осуществляет производственную деятельность.

Работодатели, численность работников у которых не превышает 50 человек, либо создают такую службу (вводят должность такого специалиста), либо решают этот вопрос одним из нижеперечисленных способов:

- а) исполняют соответствующие полномочия лично;
- б) возлагают соответствующие полномочия на руководителя организации;
- в) возлагают соответствующие полномочия на иное уполномоченное лицо;

г) привлекают для исполнения соответствующих полномочий сторонние организации (лица) в соответствии с гражданско-правовым договором. При этом организация, оказывающая услуги в области охраны труда, должна быть аккредитована в соответствии с Правилами, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. № 205н.

Одним из элементов системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда являются Комитеты (комиссии) по охране труда, которые создаются в организации по инициативе работодателя либо работников.

На предприятии работа по охране труда проводится на основе следующих видов документации: распорядительной, учетной и отчетной.

Распорядительная документация готовится на стадии организации предприятия и включает в себя:

- приказы, распоряжения, положения по организации работы по охране труда;
- должностные инструкции руководителей и специалистов (с указанием обязанностей по охране труда и ответственности за их невыполнение);
- инструкции по охране труда для работников и на отдельные виды работ;
- инструкции о соблюдении противопожарного режима и действиях людей при возникновении пожара.

В первоочередном порядке распорядительными актами должны быть назначены:

- должностное лицо (руководитель или его заместитель), ответственное за обеспечение безопасных условий и охраны труда в целом;
- должностные лица, ответственные за безопасное производство работ в подразделениях предприятия;
- должностное лицо, ответственное за электрохозяйство предприятия, и лицо, замещающее его в период отсутствия;
- должностные лица, ответственные за безопасную эксплуатацию объектов Госгортехнадзора и иных объектов повышенной опасности.

В организации должна быть следующая учетная документация:

- журнал регистрации входящей документации по охране труда;
- журнал распоряжений по вопросам охраны труда;
- журнал регистрации (и программа) вводного, первичного, повторного, и т.д инструктажа;

- график проверки знаний по безопасным методам труда;
- перечень работ повышенной опасности или выполняемых в опасных и вредных условиях (при их наличии);
- перечень профессий и работ, для которых работникам необходимо пройти медицинский осмотр;
- журнал регистрации нарядов-допусков на работы повышенной опасности (при их наличии);
- перечень выдаваемых бесплатно спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- личная карточка учета спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- журнал регистрации несчастных случаев на производстве;
- извещение о групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом;
- сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах;
- акт формы Н-1
- папка с документами на пострадавшего от несчастного случая на производстве для представления в органы социального страхования;
- журнал регистрации инструктажа о противопожарной безопасности;
- схема эвакуации при пожаре;
- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда на предприятии;
- соглашение по охране труда;
- протоколы измерений показателей производственных факторов на рабочих местах;
- материалы аттестации рабочих мест по условиям труда.

Отчетная документация содержит формы официальной статистической отчетности: форму N 7 — травматизм;

форму N 1-Т (условия труда); журнал выполнения предписаний по устранению выявленных нарушений требований охраны труда государственными органами надзора, контроля, управления.

§ 3. Организация расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Обязательное расследование несчастных случаев на производстве предусмотрено ст. 227–231 Трудового кодекса РФ. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя — физического лица. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве определен ст. 229.2 ТК РФ, а также Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73.

В случае получения работником травмы или иного повреждения здоровья работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве ту обстановку, которая была

на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности сохранения — зафиксировать эту обстановку (составить схемы, сделать фотографии и провести другие мероприятия);

- обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет;
- немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить о несчастном случае, происшедшем в организации:

- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;
- орган исполнительной власти субъекта РФ;
- организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;
- территориальные объединения организаций профсоюзов;
- территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел на объекте, подконтрольном этому органу;
- страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда.

По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего — его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. В случае если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель, или уполномоченный им представитель, или председатель комиссии обязаны по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Для правильной квалификации события, в результате которого причинен вред жизни или здоровью пострадавшего, Пленум Верховного Суда РФ в п. 9 Постановления от 10 марта 2011 г. № 2 говорит о необходимости в каждом случае исследовать следующие юридически значимые обстоятельства:

- относится ли пострадавший к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя (ч. 2 ст. 227 ТК РФ);
- указано ли происшедшее событие в перечне событий, квалифицируемых в качестве несчастных случаев (ч. 3 ст. 227 ТК РФ);
- соответствуют ли обстоятельства (время, место и др.), сопутствующие происшедшему событию, обстоятельствам, указанным в ч. 3 ст. 227 ТК РФ;
- произошел ли несчастный случай на производстве с лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 5 Федерального закона № 125-ФЗ);
- имели ли место обстоятельства, при наличии которых несчастные случаи могут квалифицироваться как не связанные с производством (исчерпывающий перечень таких обстоятельств содержится в ч. 6 ст. 229.2 ТК РФ), и иные обстоятельства.

По каждому несчастному случаю на производстве, вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня либо повлекшему его смерть, оформляется акт о несчастном случае на производстве в двух экземплярах на русском языке либо на русском языке и государственном языке соответствующего субъекта РФ.

Акт о несчастном случае на производстве является официальным юридическим документом, подтверждающим в установленном порядке факт повреждения здоровья работника (при страховых случаях — застрахованного) при исполнении им трудовых обязанностей, на основании которого решаются вопросы возмещения вреда пострадавшему и другим лицам, имеющим право на возмещение вреда (ст. 3 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»). В акте о несчастном случае на производстве подробно излагаются обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указываются лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда. При установлении факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, определенная комиссией по расследованию несчастного случая на производстве. Акт о несчастном случае на производстве подписывается членами комиссии, утверждается работодателем (уполномоченным им представителем) и заверяется печатью, а также регистрируется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

Работодатель (уполномоченный им представитель) в трехдневный срок после утверждения акта о несчастном

случае на производстве обязан выдать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом — родственникам либо доверенному лицу погибшего (по их требованию). Второй экземпляр акта о несчастном случае вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае и материалы расследования работодатель направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации в качестве страхователя).

По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (уполномоченный им представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях — в территориальный орган государственного надзора информацию о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев.

Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний определен Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967. Работодатель обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания в течение 10 дней со дня получения извещения из учреждения здравоохранения, лечившего пострадавшего, об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания. Он образует комиссию по расследованию профессионального заболевания, возглавляемую главным врачом центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора района или города. В состав комиссии входят

представитель работодателя, специалист по охране труда (или лицо, ответственное за организацию работы по охране труда), представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа. По результатам расследования комиссия составляет акт о случае профессионального заболевания в трехдневный срок по истечении срока расследования в пяти экземплярах, предназначенных для работника, работодателя, центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора, центра профессиональной патологии (учреждения здравоохранения) и страховщика (региональное отделение ФСС РФ).

Если причиной возникновения несчастного случая будет признано нарушение работодателем законодательства об охране труда, ему грозит административная ответственность по ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Нарушение требований охраны труда, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека либо смерть человека (двух и более лиц), грозит и уголовной ответственностью (ст. 143 УК РФ).

§ 4. Охрана труда отдельных категорий работников

В институт охраны труда включаются также специальные нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов.

В гл. 41 ТК РФ закреплены специальные нормы об охране труда женщин, предусматривающие: а) охрану труда всех женщин-работниц; б) охрану труда в связи с материнством.

Общими для всех работающих женщин являются нормы, ограничивающие труд женщин на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с особым перечнем, утвержденным

постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», а также предельно допустимые нагрузки при подъеме и перемещении тяжестей вручную (постановление Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105). Нормы об охране труда женщин в связи с материнством предусмотрены гл. 41, иными разделами и статьями ТК РФ.

При разговоре об охране труда несовершеннолетних следует обратить внимание на то, что она установлена в связи с физиологической незрелостью организма работающих подростков либо связана с защитой их нравственного развития. Гарантии и льготы, направленные на охрану труда несовершеннолетних, закреплены в гл. 42 ТК РФ. Запрещается применение труда несовершеннолетних на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Перечень таких работ утверждается Правительством РФ с учетом мнения РТК. Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ). Все несовершеннолетние (не достигшие 18 лет) принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра, осуществляемого за счет средств работодателя, а в возрасте до 18 лет подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру. Повышенные гарантии предусмотрены и при увольнении несовершеннолетнего по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

Применительно к труду инвалидов трудовым законодательством предусмотрены специальные нормы об их трудоустройстве, льготы и гарантии в области рабочего времени и времени отдыха и др. Так, ст. 92 ТК РФ для инвалидов предусматривает сокращенное рабочее время; работающим инвалидам ст. 128 ТК РФ предусмотрен отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

ГЛАВА 15. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

После изучения данной главы обучающийся должен:
знать

- понятие, формы и способы защиты трудовых прав работников;

- права, обязанности и основные полномочия органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- основные права, обязанности и полномочия органов, осуществляющих общественный и профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде;

- понятие, способы и формы самозащиты работниками трудовых прав;

уметь

- анализировать правовые нормы, определяющие способы осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- нормы, регулирующие права, обязанности и ответственность органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- выявлять составы правонарушений в сфере трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

владеть навыками

- составления жалоб и заявлений граждан, подготовки в суд заявлений, в целях обжалования неправомерных действий государственных органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- проведения правовой экспертизы правильности ведения кадрового делопроизводства и оценивать риски тех или иных управленческих решений, принимаемых работодателями и затрагивающих существенные интересы работников;

- применения полученных знаний к решению конкретных профессиональных задач.

§ 1. Понятие и основные способы защиты трудовых прав работников

Под защитой трудовых прав понимается комплексная система мер, применяемых для обеспечения надлежащей реализации и защиты трудовых прав и свобод, включающая средства законодательства, судебную защиту, административно-организационные меры надзора и контроля, защиту профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников и самозащиту работниками трудовых прав⁹⁵.

⁹⁵ Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М.: Юрайт, 2010. С. 418.

Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (ч. 1 ст. 17 и ст. 45 Конституции РФ).

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются (ст. 352 ТК РФ):

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, осуществляемый системой специально уполномоченных на это государственных органов;
- общественный контроль профессиональных союзов;
- самозащита работниками своих трудовых прав;
- судебная защита путем рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Перечень способов защиты трудовых прав и свобод, указанный в ст. 352 ТК РФ, не является исчерпывающим.

Одним из способов защиты трудовых прав и законных интересов работников являются органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Различаются указанные органы по видам проводимого ими надзора и контроля на общие, внутриведомственные, специальные.

Общий надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют Прокуратура РФ, а также органы Федеральной инспекции труда. При этом Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры следят за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы

исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления.

Специальный государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы — федеральные надзоры.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, объединения работодателей осуществляют также в пределах своих полномочий функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

§ 2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда является одной из гарантий реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, а также одновременно способом защиты трудовых прав.

Согласно ч. 1 ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда. Территориальными органами Роструда в соответствии с Федеральным законом от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» являются государственные инспекции труда.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

1) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

2) обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4) доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

– осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

– осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

– направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

– реализуют мероприятия по координации деятельности ведомственных органов надзора и контроля и федеральных органов исполнительной власти в части обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

– осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

– обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

– анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании

несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и граждан по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах работников;

- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;

- иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии со ст. 365 ТК РФ федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с правоохранительными органами, с федеральными органами исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять в пределах своих полномочий функции надзора и контроля, с органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления, объединениями работодателей и объединениями профессиональных союзов, другими государственными и общественными организациями.

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права — главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ (ч. 3 ст. 354 ТК РФ).

К основным правам государственных инспекторов труда можно отнести следующие:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей — физических лиц;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с уведомлением об этом работодателя или его представителя, и составлять соответствующий акт;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

- запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том

числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В соответствии со ст. 23.12 КоАП РФ федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27, ст. 5.28–5.34, 5.44 КоАП РФ;

- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны:

- соблюдать законодательство Российской Федерации;

- соблюдать права и законные интересы работодателей — физических лиц и работодателей — юридических лиц (организаций);

- хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий;

- после оставления своей должности считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

На основании ст. 359 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

Согласно ст. 360 ТК РФ государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами.

Порядок проведения проверки регламентируется Конвенцией № 81 МОТ от 11 июля 1947 г., ТК РФ, Федеральным законом от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», ПП РФ от 1 сентября 2012 г. № 875 «Об утверждении положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

В соответствии со ст. 361 ТК РФ решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы

соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суд. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в суд.

В соответствии со ст. 362 ТК РФ руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели — физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами (письмо Роструда от 30 мая 2012 г. № ПГ/4067–6-1).

В соответствии со ст. 363 ТК РФ лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральным законодательством (Уголовным кодексом РФ, КоАП РФ, Гражданским кодексом РФ).

§ 3. Органы надзора за безопасным ведением работ в промышленности

Специальным органом надзора за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах является Федеральный горный и промышленный надзор России. Положение «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» утверждено

Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401.

Органы указанного надзора вправе следить за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда на объектах угольной, горно-рудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геолого-разведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

При исполнении обязанностей по надзору за безопасным ведением работ работники федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, независимы и подчиняются только закону.

3.1. Государственный энергетический надзор

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере безопасности электрических и тепловых установок и сетей.

В настоящее время (вплоть до утверждения Правительством РФ перечня подведомственных организаций федеральных органов исполнительной власти) указанный контроль находится в ведении Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (см. Постановление Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401).

При проведении контрольно-надзорных мероприятий работники федерального органа исполнительной власти в области энергетического надзора независимы и подчиняются только закону.

Основной задачей надзора является осуществление контроля за техническим состоянием и безопасным обслуживанием электрических и теплоиспользующих установок потребителей электрической и тепловой энергии, оборудования и основных сооружений электростанций, электрических и тепловых сетей энергоснабжающих организаций, рациональным и эффективным использованием электрической и тепловой энергии нефти, газа, угля, торфа, горючих сланцев и продуктов их переработки (далее — топливно-энергетические ресурсы) на предприятиях, в организациях, учреждениях независимо от формы собственности.

Органы и учреждения энергонадзора осуществляют надзор:

- за проведением организациями мероприятий по сбережению топливно-энергетических ресурсов и снижению их расхода на единицу продукции (работ, услуг) на стадиях добычи (производства), переработки, хранения, транспортировки и реализации, разработки, проектирования, изготовления, наладки и эксплуатации энерго- и топливопотребляющего, а также теплоутилизирующего оборудования;
- обеспечением организациями безопасности основных сооружений гидравлических и тепловых электростанций;
- соблюдением организациями правил устройства электрических установок, технической эксплуатации электрических, теплоиспользующих установок и техники безопасности при их эксплуатации, а также правил пользования электрической и тепловой энергией и газом;

- организацией учета производства и потребления топливно-энергетических ресурсов;

- проведением организациями балансовых энергетических испытаний действующих, вводимых в действие, реконструируемых и модернизируемых энергоемких установок и оборудования;

- эффективностью использования средств федерального бюджета, направляемых на цели энергосбережения.

Работникам энергетического надзора предоставляется право:

- давать обязательные для всех организаций предписания о ликвидации нарушений правил устройства электрических установок, технической эксплуатации электрических и теплоиспользующих установок, техники безопасности при их эксплуатации, пользования электрической и тепловой энергией и газом, а также других нарушений в пределах своей компетенции;

- требовать от руководителей организаций немедленного отключения электрических и теплоиспользующих установок при обнаружении нарушений, которые могут привести к аварии, пожару или представлять иную опасность для человека;

- осуществлять контроль за своевременной проверкой знания персоналом, обслуживающим электрические и теплоиспользующие установки, правил технической эксплуатации этих установок и техники безопасности при их эксплуатации;

- давать обязательные для руководителей организаций указания об отстранении от работы на электрических и теплоиспользующих установках лиц, не прошедших проверки знания техники безопасности и правил технической эксплуатации установок или нарушающих эти правила;

- принимать в установленном порядке участие в расследовании обстоятельств и причин аварий и тяжелых

несчастных случаев, связанных с эксплуатацией электрических и теплоиспользующих установок;

- осуществлять допуск в эксплуатацию новых и реконструированных электрических и теплоиспользующих установок;

- давать организациям обязательные предписания об установке приборов учета, систем контроля и регулирования расхода топливно-энергетических ресурсов;

- проверять соответствие проектов новых и реконструируемых электрических, топливо- и теплоиспользующих установок действующим правилам техники безопасности при эксплуатации этих установок и требованиям рационального использования энергии и давать соответствующим должностным лицам предписания об устранении выявленных нарушений;

- беспрепятственно входить в любое время суток в помещения электрических, топливо- и теплоиспользующих установок по предъявлении служебного удостоверения.

Органы и учреждения энергонадзора в соответствии с возложенными на них задачами:

- участвуют в установленном порядке в работах по сертификации электрических установок, приборов и систем учета и других поднадзорных ему работ и услуг;

- участвуют в лицензировании работ в области энергетики и использования нефтепродуктов в пределах полномочий, предоставляемых Министерством промышленности и энергетики РФ;

- организуют и проводят обязательные энергетические и энергоэкономические обследования организаций независимо от формы собственности в части эффективного использования топливно-энергетических ресурсов, если годовое потребление ими энергетических ресурсов составляет более 6 тыс. тонн условного топлива или более

1 тыс. тонн моторного топлива, а также организаций с годовым потреблением менее 6 тыс. тонн условного топлива по решению органов исполнительной власти субъектов РФ;

- выдают свидетельства о взрывобезопасности электрооборудования на стадии серийного производства (кроме электрического оборудования для горнодобывающих предприятий);
- заключают договоры с юридическими и физическими лицами;
- осуществляют научно-техническую и информационную деятельность;
- разрабатывают и издают нормативно-техническую документацию.

Органы и учреждения энергонадзора имеют право:

- запрашивать у организаций необходимые сведения и материалы по вопросам, относящимся к области государственного энергетического надзора;
- привлекать по согласованию с руководителями организаций специалистов для проведения работ, связанных с осуществлением государственного энергетического надзора, и составления экспертных заключений.

3.2. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью

Государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности осуществляется федеральным органом исполнительной власти по надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии.

Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности в проверяемых объектах.

Работники федерального органа исполнительной власти по надзору за ядерной и радиационной безопасностью при осуществлении надзора за ядерной и радиационной безопасностью независимы и подчиняются только закону.

В современных условиях государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью приобретает исключительно важное значение. Использование атомной энергии в мирных целях и для нужд обороны страны сопряжено с большой опасностью для человечества. Поэтому государство должно обеспечить производство и использование ядерной энергии максимально возможными средствами защиты.

Основные обязанности по надзору за ядерной и радиационной безопасностью возложены на Федеральную службу по экологическому, технологическому и атомному надзору, находящуюся в ведении Правительства РФ, которая организует и координирует всю работу в этой области, привлекая в случае необходимости другие заинтересованные организации и ведомства (см. Постановление Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401 в ред. 21 января 2006 г.).

Одной из основных задач названной Службы является надзор за соблюдением министерствами, ведомствами, предприятиями, организациями требований законодательства РФ в области производства, обращения и использования в мирных целях атомной энергии, а также правил и норм ядерной и радиационной безопасности.

Федеральная служба в пределах компетенции принимает решения, обязательные для органов государственного управления, предприятий, организаций, расположенных на территории РФ, независимо от их подчиненности и форм собственности, а также для должностных лиц и граждан; проводит беспрепятственно на поднадзорных объектах инспекцию состояния ядерной и радиационной

безопасности; дает обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений, привлекает в пределах своей компетенции к административной ответственности должностных лиц министерств и ведомств, органов исполнительной власти, объединений, предприятий, учреждений, организаций, виновных в нарушении требований правил, норм ядерной и радиационной безопасности (п. 6 Положения о данной Службе).

В настоящее время Федеральный закон от 21 ноября 1995 г. № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии» в ред. 5 февраля 2007 г. (СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4552) предусматривает полномочия органов государственной власти РФ и органов государственной власти субъектов РФ в области использования атомной энергии и, в частности, полномочия органов государственной власти субъектов РФ по осуществлению контроля за обеспечением радиационной безопасности населения и окружающей среды на подведомственных им территориях (ст. 11 Закона).

Что касается надзора за ядерной и радиационной безопасностью, то он отнесен данным Законом к компетенции специально уполномоченных федеральными органами исполнительной власти органов государственного регулирования безопасности.

Указанные органы наделены полномочиями:

- вносить предложения по разработке законов по вопросам обеспечения безопасности при использовании атомной энергии;
- разрабатывать, утверждать и вводить в действие нормы и правила в области использования атомной энергии в соответствии с законодательством РФ;
- осуществлять в целях обеспечения безопасности лицензирование деятельности в области использования атомной энергии;

– осуществлять надзор за соблюдением норм и правил в области использования атомной энергии, за условиями действия разрешений (лицензий) на право ведения работ в области использования атомной энергии;

– осуществлять надзор за ядерной, радиационной, технической и пожарной безопасностью и т.д. (ст. 25 Закона).

Федеральный закон от 9 января 1996 г. «О радиационной безопасности населения» (СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 141 в ред. 22 августа 2004 г.) в ст. 7 установил, что государственный надзор и контроль в области обеспечения радиационной безопасности проводятся уполномоченными на то федеральными органами исполнительной власти.

Должностные лица федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление, государственный надзор и контроль в области радиационной безопасности, могут налагать штрафы за административные правонарушения в области обеспечения радиационной безопасности (ст. 28 Закона).

Инспекторы Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору имеют право давать обязательные предписания об устранении нарушений по лицензированию атомной энергии, причин и условий, приводящих к таким нарушениям. Им предоставлено право приостанавливать работы, при которых нарушаются требования по ядерной и радиационной безопасности, запрещать применение технологий, при которых не соблюдается безопасность обслуживающего персонала, населения и окружающей среды.

В случаях обнаружения нарушений, содержащих признаки преступлений, инспекторы Атомнадзора направляют материалы о нарушениях в органы прокуратуры для привлечения виновных лиц к уголовной ответственности.

3.3. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Осуществление указанного надзора возложено на Федеральную службу по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (см. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2006 г. № 322 в ред. Постановления Правительства РФ 23 мая 2006 г. № 305).

Работники федерального органа исполнительной власти по надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия при осуществлении надзора за соблюдением организациями перечисленных в части первой настоящей статьи норм и правил независимы и подчиняются только закону.

В соответствии с Федеральным законом от 12 марта 1999 г. «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (СЗ РФ. 1999. № 14. Ст. 1650) указанная Служба является единой федеральной централизованной системой органов и учреждений. Правовое положение санитарно-эпидемиологической службы определено Положением о Государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положением о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24 июля 2000 г. (СЗ РФ. 2000. № 31. Ст. 3295).

Основными задачами Службы являются: профилактика инфекционных и массовых инфекционных заболеваний

населения РФ, предупреждение вредного воздействия на человека факторов среды обитания, гигиеническое воспитание и образование населения. Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным осуществлять государственный санитарно-эпидемиологический надзор, является Министерство здравоохранения РФ.

Ст. 368 ТК РФ установила общее правило, согласно которому работники, ведущие санитарно-эпидемиологический надзор, в своей деятельности независимы от чьего бы то ни было влияния и подчиняются только закону.

Организацию деятельности Службы осуществляют главный государственный санитарный врач РФ, главные государственные санитарные врачи субъектов РФ, городов, районов, на водном и воздушном транспорте, а также главные государственные санитарные врачи министерств и ведомств.

§ 4. Общественный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют профессиональные союзы.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей — индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями — индивидуальными

предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

§ 5. Проверки ГИТ и ответственность за нарушение трудового законодательства (трудовой аудит)

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности работодателей — физических лиц;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении

нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

– направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

– выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

– запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда;

– составлять и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять протоколы в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;

– предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Обязанности государственных инспекторов труда. Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей — физических лиц и работодателей — юридических лиц (организаций).

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Порядок организации и проведения проверок работодателей. Порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями, законами, решениями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

Предметом проверки является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

Основанием для проведения внеплановой проверки является:

– истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– поступление в федеральную инспекцию труда:

• обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством;

• обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;

• запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;

– наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

Внеплановая выездная проверка по основаниям, указанным в законе, может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры.

Предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки по основаниям, указанным в законе, не допускается.

Особенности проведения проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти в области обороны, безопасности, внутренних дел, исполнения наказаний и уполномоченному органу управления использованием атомной энергии, устанавливаются Президентом РФ или Правительством РФ.

Обжалование решений государственных инспекторов труда. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в суд. Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в суд.

§ 6. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели — физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке,

которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами.

Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда. Лица, препятствующие осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1000 до 5000 руб.; на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб.

2. Совершение административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 10 000 до 20 000 руб.; на юридических лиц — от 50 000 до 70 000 руб.

3. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 3000 до 5000 руб.; на должностных лиц — от 10 000 до 20 000 руб.

4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 5000 до 10 000 руб.; на юридических лиц — от 50 000 до 100 000 руб.

5. Совершение административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере 5000 руб.; на должностных лиц — дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 30 000 до 40 000 руб.; на юридических лиц — от 100 000 до 200 000 руб.

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния либо установление заработной платы в объеме менее размера,

предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1000 до 5000 руб.; на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб.

7. Совершение административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 10 000 до 30 000 руб.; на юридических лиц — от 50 000 до 100 000 руб.

ГЛАВА 16. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

После изучения данной главы обучающийся должен: *знать*

- причины возникновения трудовых споров;
- понятие, виды трудовых споров и их особенности разрешения;
- порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров;

уметь

- разграничивать индивидуальные и коллективные трудовые споры;
- определять подведомственность трудового спора;
- анализировать правовые нормы, регулирующие отношения в области разрешения индивидуальных трудовых споров;

владеть навыками

- разрешения спорных вопросов в трудовых отношениях;
- составления документов, разрабатываемых и используемых в процессе создания комиссии по трудовым спорам и рассмотрения спора в комиссии по трудовым спорам;
- составления документов, необходимых для обращения в суд и ведения дела в суде по трудовым спорам;
- разработки медиативного соглашения и иных необходимых в процессе проведения медиации документов.

§ 1. Понятие, причины и виды трудовых споров

Трудовой спор — это разногласие между работником (работниками) и работодателем по вопросам применения условий труда, установленных в нормах законодательства о труде, в коллективных и трудовых договорах и не урегулированных между работником и работодателем.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют трудовые правонарушения в сфере труда, являющиеся непосредственным поводом для спора.

Трудовые споры можно классифицировать. Все трудовые споры подразделяются на следующие категории: по спорящему субъекту (индивидуальные и коллективные); по характеру спора (о применении норм трудового законодательства; об установлении новых или изменении существующих условий труда); по виду спорящего правоотношения (по содержанию каждого из правоотношений, входящих в предмет трудового права).

В соответствии с ч. 1 ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. Одно из конституционных трудовых прав человека является

право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку (ст. 37).

Трудовой спор — это спор между работником (работниками) и работодателем (работодателями), и регулируется действующим законодательством (процессуальным, трудовым).

Важнейший признак трудовых споров — это их предмет. Предмет спора обуславливает в способах разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В Трудовом кодексе РФ отсутствует единое определение понятия трудового спора, но отдельно закреплены понятия «индивидуальный трудовой спор» (ч. 1 ст. 381) и «коллективный трудовой спор» (ч. 1 ст. 398). Например, в Трудовом кодексе Кыргызстана также отсутствует единое понятие трудового спора.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют трудовые правонарушения в сфере труда, являющиеся непосредственным поводом для спора.

Стороной (субъектом) трудового спора являются работники либо работодатели (настоящие либо бывшие), действующие самостоятельно либо через своих представителей.

В зарубежных странах сторонами трудового спора, помимо работников и работодателей, могут выступать и другие субъекты трудового права. Такой подход обусловлен особенностями трудового законодательства. Так, в соответствии с трудовым законодательством Вьетнама, у домашних работников трудовой спор может возникнуть и с работодателем, и с членами его семьи. В трудовом законодательстве Республики Маврикий сказано, что стороной трудового спора выступает профессиональный союз, а также комиссия по ведению переговоров и действующая на стороне работника. Данная комиссия является

представителем двух или более профессиональных союзов работников, имеющих право вести переговоры^{96, 97}.

Трудовой спор можно отразить в нескольких стадиях, таких как: наличие трудового правонарушения; попытка урегулирования разногласий сторонами спора путем переговоров и, наконец, обращение для разрешения этих разногласий в юрисдикционный орган, т.е. непосредственно сам трудовой спор.

Существуют различные классификации трудовых споров, например: споры в зависимости от субъектов; видов правоотношений; порядка рассмотрения; характера спора; предмета спора и др.

Трудовые споры принято разделять на доюрисдикционный и юрисдикционный порядок. Доюрисдикционный порядок разрешения трудового спора предусмотрен для коллективных трудовых споров. Для этого порядка трудовое законодательство предусматривает несколько стадий рассмотрения, таких как создание примирительной комиссии, приглашение посредников, обращение либо создание трудового арбитража и, наконец, проведение забастовки. Юрисдикционный порядок разрешения трудовых споров предусмотрен для индивидуальных трудовых споров. Для этого порядка трудовое законодательство предусматривает рассмотрение трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и (или) в суде.

В гл. 60 ТК РФ предусмотрен порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. В гл. 61

⁹⁶ Цит. по: Ханукаева Т.Э. Стороны трудового спора о праве: сравнительный анализ // Право и экономика. 2017. № 1 // VietNam. Decree No. 27/2014/ND-CP Regulating a number of articles of the Labour Code concerning Domestic Servants. Article 27.

⁹⁷ Там же. Mauritius. Employment Relations Act No. 32 of 2008. URL:// <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/79923/117254/F450758839/MUS79923%202013.pdf>.

ТК РФ предусмотрен порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

§ 2. Урегулирование индивидуальных трудовых споров при помощи посредников (медиаторов)

К числу альтернативных способов разрешения споров (далее — АРС) причисляют медиацию. Процедура медиации наиболее доступна. Во время медиации происходит поиск взаимопонимания.

Очевидными преимуществами АРС являются активная позиция сторон в разрешении спора, конфиденциальный порядок разрешения споров, оперативность и другие особенности.

Альтернативные средства (формы) разрешения споров характеризуются целым рядом признаков:

1) применяются вне юрисдикционной деятельности государственных органов и являют собой самостоятельную форму разрешения споров, которая, однако, может определенным образом комбинироваться с юрисдикционной;

2) действуют как механизм сближения, согласования интересов, ориентированный на достижение соглашения между спорящими сторонами;

3) отличаются экономичностью, простотой, отсутствием жестких процессуальных правил, дружественным характером процедуры, возможностью урегулирования спора на основе принципа справедливости;

4) процедуры основаны не на принципе состязательности, что свойственно правосудию, а на принципе арбитражного, т.е. достижения сторонами соглашения⁹⁸.

⁹⁸ Носырева Е.И. Экономические споры: суд, арбитраж или примирение // ГиП. 1998. № 9. С. 17.

В зарубежной практике выделяют следующие примирительные процедуры: переговоры (англ. *negotiation*); медиацию (англ. *mediation*); независимую экспертизу по установлению спорных обстоятельств (англ. *neutral expert factfinding*); рассмотрение споров с помощью омбудсмена (англ. *ombudsman; ombudsperson*)⁹⁹.

Медиацию можно назвать одним из самых благоприятных способов разрешения спора. Медиатор способствует, помогает, создает сторонам условия для того, чтобы они могли найти решение самостоятельно. Медиация — это не механизм, а именно способ урегулирования спора, в котором медиатор, являясь нейтральной, беспристрастной стороной, не принимает участия в формировании решения. К основным ее преимуществам относятся добровольность; конфиденциальность процедуры; краткие сроки, что способствует экономии времени и средств; возможность достижения результата путем переговоров; сокращение служебной нагрузки в судах вследствие уменьшения количества судебных разбирательств; быстрый и доступный способ урегулирования разногласий.

Разрешение спора путем переговоров между администрацией и работниками — самый распространенный способ разрешения трудовых споров. Рекомендацией МОТ № 130 установлено, что «любой работник... который считает, что он имеет основания для жалобы, должен иметь право представить такую жалобу без какого-либо для себя ущерба». Однако на практике в большинстве случаев работник именно в связи со страхом оказаться в еще более худшем, чем уже есть, положении предпочитает смириться со сложившейся ситуацией, с нарушением своих прав. Однако в соответствии с Трудовым кодексом

⁹⁹ Понасюк А.М. Медиация как альтернатива и дополнение судопроизводству // Мировой судья. 2012. № 9, 10.

РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство, обусловленную трудовым договором, предложить работу, организовать условия для нормального ее выполнения. Одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений, является равенство прав и обязанностей работодателей по обеспечению основополагающих прав работников в сфере труда. Таким образом, в случае споров работодатель обязан выслушать работника.

Трудовым кодексом РФ установлена возможность доюрисдикционного порядка урегулирования разногласий с применением комиссии по трудовым спорам. Но рассмотрение трудового спора с применением процедуры медиации имеет существенное отличие от рассмотрения спора специальным органом КТС.

Правовое закрепление процедура медиации получила согласно Федеральному закону от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее — Закон о медиации). Законом установлено, что альтернативная процедура урегулирования споров применяется после возникновения индивидуальных трудовых споров и не может быть реализована при разрешении коллективных трудовых споров (ч. 5 ст. 1 Закона о медиации).

В российской научной литературе можно встретить различные подходы к определению понятия «медиация». И.В. Решетников пишет о том, что «медиацию следует рассматривать как форму примирения сторон, в ходе которой нейтральное лицо, избранное добровольно сторонами (исходя из его компетенции и авторитета), проводит переговоры». Е.И. Носырева отмечает, что «медиация — это универсальная процедура и применима практически ко всем спорам, возникающим в сфере частноправового

регулируем». Д.Л. Давыденко считает, что «медиация — это переговоры между участниками спора под руководством нейтрального посредника, который не имеет права выносить обязательного для сторон решения». Ц.А. Шамликашвили полагает, что «медиация представляет собой форму участия нейтрального лица — медиатора (посредника) в процедуре разрешения спора»^{100, 101, 102, 103}.

Отличительными чертами медиации являются: во-первых, процедура проводится при взаимном волеизъявлении сторон; во-вторых, процедура проводится на основе принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости; в-третьих, применяется к спорам, возникающим из гражданских, семейных, трудовых, экономических и иных связанных с предпринимательской деятельностью отношений; в-четвертых, может быть применена при возникновении спора как до обращения в суд или третейский суд, так и после начала судебного разбирательства или третейского разбирательства, в том числе по предложению судьи или третейского судьи; в-пятых, для проведения процедуры медиации стороны по взаимному согласию выбирают одного или нескольких медиаторов;

¹⁰⁰ Решетникова И.В. Право встречного движения. Посредничество и российский арбитражный процесс // Медиация и право. Посредничество и примирение. 2007. № 2 (4). С. 53.

¹⁰¹ Аллахвердова О.В., Банников Р.Ю., Величкова О.И. и др. Развитие медиации в России: теория, практика, образование: Сб. статей / Под ред. Е.И. Носыревой, Д.Г. Фильченко. М.: Инфотропик Медиа; Берлин, 2012. Серия «Библиотека медиатора». Кн. 4.

¹⁰² Давыденко Д.Л. Как избежать судебного разбирательства. Посредничество в бизнес-конфликтах. М., 2006. С. 42.

¹⁰³ Шамликашвили Ц.А. Основы медиации как процедуры разрешения споров // Прил. к «Медиация и право. Посредничество и примирение». 2007. № 2 (4). С. 1.

в-шестых, порядок проведения процедуры может устанавливаться сторонами; в-седьмых, срок проведения процедуры не должен превышать (по общему правилу) 60 дней; в-восьмых, медиативное соглашение является итоговым актом, завершающим данную процедуру.

Медиатор, медиаторы — независимое физическое лицо, независимые физические лица, привлекаемые сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора (п. 3 ст. 2 Закона о медиации). Они не могут быть госслужащими, занимать государственные должности в субъектах РФ; занимать должности муниципальной службы. Кроме того, медиатор не должен: быть представителем стороны; оказывать какой-либо стороне юридические консультации; быть заинтересованным лицом; делать публичные заявления по существу спора.

Проведение медиации возможно в случае, если стороны заключили об этом соглашение. К существенным условиям соглашения можно отнести условие (ст. 8 Закона о медиации): о предмете спора; о медиаторе, медиаторах или об организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации; о порядке проведения процедуры медиации; об условиях участия сторон в расходах, связанных с проведением процедуры медиации; о сроках проведения процедуры медиации. Медиативное соглашение подлежит исполнению на основе принципов добровольности и добросовестности сторон.

В соответствии с ч. 3 ст. 12 Закона о медиации, если процедура медиации проводилась после передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда, медиативное соглашение может быть утверждено соответствующим судом в качестве мирового соглашения¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Определение Первомайского районного суда г. Владивостока от 26 декабря 2016 г. по делу № 2–2232/2016.

Закон о медиации позволяет использовать данную примирительную процедуру в суде (ст. 4 Закона о медиации). Причем, исходя из положений ч. 1 ст. 38, ч. 1 ст. 39, ст. 40 ГПК РФ, в случае если в деле участвуют несколько истцов и (или) ответчиков, мировое соглашение может быть заключено между всеми истцами и ответчиками.

Зарубежный опыт демонстрирует, что в некоторых странах законодательством предусмотрено обязательное проведение процедуры медиации сразу после обращения сторон в суд (речь не идет о досудебном поведении сторон). Например, в Италии, в США, в Британской Колумбии и Онтарио.

В России на данный момент не предполагается обязательной медиации, суд или третейский суд могут только рекомендовать сторонам обратиться к процедуре медиации.

Сроки проведения процедуры медиации определяются соглашением о проведении процедуры медиации. При этом медиатор и стороны должны принимать все возможные меры для того, чтобы указанная процедура была прекращена в срок не более чем в течение шестидесяти дней. В исключительных случаях срок может быть увеличен в связи со сложностью разрешаемого спора, необходимостью получения дополнительной информации или документов. При этом срок проведения процедуры медиации после передачи спора на рассмотрение суда не должен превышать шестидесяти дней (ч. 2, 3 ст. 13 Закона о медиации).

В соответствии с ч. 1 ст. 169 ГПК РФ суд может отложить разбирательство дела или судебное разбирательство на срок, не превышающий шестидесяти дней, по ходатайству обеих сторон в случае достижения ими соглашения о проведении процедуры медиации.

Суд не вправе по собственной инициативе устанавливать срок для проведения процедуры медиации,

отличный от срока, определенного сторонами в соглашении о проведении такой процедуры. При этом указанный в соглашении срок не может превышать срок, установленный в Законе о медиации.

Процедура медиации может быть прекращена в связи со следующими обстоятельствами: заключением сторонами медиативного соглашения; заключением соглашения сторон о прекращении процедуры медиации без достижения согласия по имеющимся разногласиям; заявлением в письменной форме одной, нескольких или всех сторон, направленным медиатору, об отказе от продолжения процедуры медиации; истечением срока проведения процедуры медиации; заявлением медиатора в письменной форме, направленным сторонам после консультаций с ними по поводу прекращения процедуры медиации ввиду нецелесообразности ее дальнейшего проведения (ст. 14 Закона о медиации).

Медиация в трудовых отношениях характеризуется следующими чертами:

- это один из способов защиты трудовых прав работника и работодателя, который направлен на примирение и представляет собой процедуру выработки самими сторонами спора согласованного решения с помощью посредника;
- институт медиации предполагает конструктивный диалог, направленный на атмосферу доверия и свободы выбора, по итогам которого выявляются интересы и потребности сторон трудовых отношений, базирующиеся на основе интересов;
- медиация завершается добровольным соглашением сторон трудового разногласия, основанным на взаимных уступках. При этом медиатор лишается возможности принимать обязательное для сторон решение.

Медиация способна изменить содержание трудового правоотношения, повернуть участников конфликта от конфронтации к сотрудничеству, дать возможность услышать друг друга. Применение медиативных процедур в отношениях, регулируемых трудовым правом, будет способствовать укреплению законности, стабилизации социально-трудовых отношений.

Важнейшим условием внедрения медиации в практику разрешения трудовых споров является законодательное уточнение сферы применения процедуры медиации, способов и процедур их проведения, а также последствий несоблюдения медиативного соглашения.

§ 3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

На основании ст. 382 ТК РФ органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссии по трудовым спорам (КТС) и суд.

В соответствии со ст. 384 ТК РФ комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации, работодателем — индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

КТС не является первым и обязательным этапом рассмотрения индивидуального спора. Работник в соответствии с п. 2 ПП ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса

Российской Федерации» вправе по своему усмотрению выбрать способ разрешения трудового спора и решить, обратиться ему в КТС или в суд.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Исчисление срока начинается со следующего дня после того, как работнику стало известно о нарушении его права. Срок исчисляется в календарных днях, в него включаются и нерабочие дни. Пропущенный по уважительной причине срок работник может восстановить. Для этого ему нужно обратиться в КТС с просьбой о восстановлении срока. В случае восстановления срока КТС в этом же заседании рассматривает трудовой спор по существу. Если в восстановлении срока отказано, трудовой спор снимается с рассмотрения.

КТС рассматривает все индивидуальные споры, за исключением тех, для которых Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения (ст. 385 ТК РФ). Комиссии по трудовым спорам рассматривают споры об оплате сверхурочных работ, выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы; споры об обоснованности применения дисциплинарных взысканий в виде замечания, выговора; споры о правомерности изменения работодателем условий трудового договора; споры о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда, и другие категории споров.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам закреплен в ст. 387 ТК РФ. Заявление работника, поступившее в комиссию

по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

В соответствии с ч. 3 ст. 387 ТК РФ споры в КТС рассматриваются в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя, в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления. В отсутствие работника (или его представителя) спор может быть рассмотрен только при условии, что от работника поступило письменное заявление о рассмотрении спора в его отсутствие. Если заявление не поступило, а работник на заседание КТС не явился, то рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ. В случае неявки представителя работодателя на заседание КТС рассмотрение спора не откладывается.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, истребовать документы от работодателя (ст. 387 ТК РФ). Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

В соответствии с ч. 1 ст. 388 ТК РФ решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС.

Необходимо отметить, что ТК РФ содержит ряд требований к оформлению решения КТС. Решение КТС должно быть законным, обоснованным и мотивированным. Выводы по предмету спора должны подтверждаться доказательствами и должны быть основаны на нормах ТК РФ и иных нормативных актах, включая локальные.

В течение трех дней со дня принятия решения КТС работнику (его представителю) и работодателю (его представителю) вручаются копии решения (ч. 3 ст. 388 ТК РФ). Копии должны быть надлежащим образом оформлены: подписаны председателем комиссии или его заместителем и заверены печатью КТС. Решение КТС может быть обжаловано работником в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. Работники, работодатели, а также профсоюз, защищающий интересы работника, могут обжаловать решение КТС в суд, когда они не согласны с решением КТС, или прокурором, если это решение не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права (ч. 1 ст. 391 ТК РФ). В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение. Удостоверение является исполнительным документом, на основании которого судебный пристав-исполнитель приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке, руководствуясь нормами Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229 «Об исполнительном производстве».

§ 4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» содержится разъяснение о том, что лицо, считающее, что его права нарушены, может по собственному усмотрению выбрать способ разрешения индивидуального трудового спора. Он вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые непосредственно рассматриваются судом), а в случае несогласия с ее решением — в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах в соответствии со ст. 391 ТК РФ рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

- работодателя — о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Рассмотрение трудовых споров в суде подчиняется общим требованиям гражданского судопроизводства. Процедура рассмотрения трудовых споров в суде регулируется трудовым и гражданским процессуальным законодательством.

В силу п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. 382, 391 ТК РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подсудны судам общей юрисдикции. Обратим внимание, что забастовки признаются незаконными верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора (ч. 4 ст. 413 ТК РФ).

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники согласно ст. 393 ТК РФ освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 89 ГПК РФ).

Ст. 154 ГПК РФ регулируются сроки рассмотрения трудовых дел. Так, дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам — до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству.

Для того чтобы судебное разбирательство было надлежащим образом подготовлено и проведено, судье необходимо принимать соответствующие меры (ст. 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ).

Суд выносит судебное решение на основании изучения материалов дела, совокупности всех доказательств, установленных им в ходе рассмотрения дела в судебном заседании. Решение по трудовому спору должно быть законным и обоснованным.

ГЛАВА 17. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

После изучения данной главы обучающийся должен:
знать

- понятие коллективных трудовых споров;
- особенности разрешения коллективных трудовых споров;
- порядок объявления и проведения забастовки, основания и последствия признания забастовки незаконной;

- практику применения законодательства о коллективных трудовых спорах;

уметь

- разграничивать индивидуальные и коллективные трудовые споры;
- собирать и составлять необходимые документы в ходе разрешения коллективного трудового спора и объявления проведения забастовки;
- владеть навыками*
- обоснования правовой позиции относительно отнесения спора к индивидуальному или коллективному;
- подготовки документов и иных доказательств, необходимых сторонам в ходе коллективного трудового спора, забастовки.

§ 1. Понятие коллективных трудовых споров

Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателем (его представителем) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 ТК РФ). Из определения коллективного трудового спора следует, что предметом такого спора являются разногласия по установлению или изменению коллективных условий труда. Таким образом, ключевым разграничительным признаком коллективных и индивидуальных споров является предмет разногласий, субъекты.

Зарубежной практике свойственно обязательное или преимущественное рассмотрение коллективных трудовых

споров с участием посредника. Так, обязательное посредничество (медиация), причем как по разрешению индивидуального трудового спора, так и коллективного трудового спора характерна для Канады и Аргентины. На Филиппинах преимущественно используются добровольные режимы урегулирования трудового спора, в том числе и посредничество^{105, 106}.

При исследовании зарубежного опыта разрешения коллективных трудовых споров в разных странах можно прийти к выводу о том, что каждая страна имеет свою национальную специфику. Обобщая разнообразные подходы к урегулированию указанных споров, можно отметить следующие способы¹⁰⁷:

- непосредственные переговоры представителей сторон коллективного трудового спора (согласительные или примирительные комиссии);
- административные процедуры, так или иначе применяемые органами государственного управления на основе процедур разной степени обязательности и различного уровня вмешательства государства в коллективный трудовой спор;
- привлечение к урегулированию независимого посредника (посредников) как из числа частных лиц или

¹⁰⁵ *Sappia J.* Labour Justice and Alternative Dispute Resolution of Collective and Individual Labour Conflicts. Lima: International Labour Office, 2002. P. 17.

¹⁰⁶ *Jonathan P. Sale.* Labor Disputes, Trade Unions and Collective Bargaining: an Analysis From a Decision Theoretic Perspective. University of the Philippines School of Labor and Industrial Relations: URL: http://www.ilera-directory.org/15thworldcongress/files/papers/Track_4/Thur_W5_SALE.pdf (дата обращения: 28.07.2016). P. 4.

¹⁰⁷ Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: Монография / Под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой // СПС «Консультант Плюс». М.: КОНТРАКТ, 2016.

частных организаций, так и учреждений, специально созданных или поощряемых государством;

- арбитражное или третейское разбирательство;
- судебное рассмотрение спора на основе правосудия по справедливости (*ad hoc — equitable*).

В Трудовом кодексе РФ указано, что для разрешения коллективного трудового спора характерно участие посредника в альтернативной (необязательной) стадии примирительных процедур, после того как стороны не смогли урегулировать свои разногласия в примирительной комиссии.

Возникновению коллективных трудовых споров предшествует определенный законодательством порядок выдвижения требований работниками или их представителями. На основании ст. 399 ТК РФ правом выдвижения требований к работодателю (работодателям) обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст. 29–31 и ч. 5 ст. 40 ТК РФ. Такие требования утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции).

Требования профсоюзов и их объединений выдвигаются и направляются указанными органами соответствующим сторонам социального партнерства.

Трудовой кодекс РФ указывает на обязанность работодателя предоставлять помещение для проведения собрания (конференции) работников по выдвижению их требований и не вправе препятствовать его проведению.

При выдвигании требования (копия требований) представители работников могут направить (может быть направлена) в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора.

В соответствии со ст. 400 ТК РФ работодатель обязан рассмотреть направленные ему требования работников. О своем решении он сообщает в представительный орган работников организации в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований. Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профсоюзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение трех недель со дня получения указанных требований (ч. 2 ст. 400 ТК РФ).

Днем начала коллективного трудового спора считается день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения.

§ 2. Примириательные процедуры

Примириательные процедуры — рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примириательной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих «примириательных процедур»:

- 1) разрешение спора примириательной комиссией (ст. 402);
- 2) разрешение спора с участием посредника (ст. 403);
- 3) разрешение спора в трудовом арбитраже (ст. 404).

При этом рассмотрение коллективного трудового спора примириательной комиссией является обязательным этапом его разрешения. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примириательных процедурах.

Примириательные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные ТК РФ. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примириательных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора.

Трудовой кодекс РФ (ч. 8 ст. 401) предоставляет работникам право на такие действия в поддержку своих требований, как проведение собраний, митингов, демонстраций, пикетирования. Работники могут реализовывать данное право на основании Федерального закона от 19 июня 2004 г. № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях», а также иных актов, регулирующих осуществление этого права в конкретных субъектах РФ.

Уклонение от участия в примириательных процедурах. При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примириательной комиссии другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении одной из сторон от переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника или от участия в рассмотрении коллективного

трудового спора с участием посредника другая сторона имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении работодателя (его представителя) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.

Соглашения, достигнутые сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, в том числе соглашения об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

§ 3. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

В срок до 2-х рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора его сторонами создается

примирительная комиссия, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства — в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. Работодатель (его представитель) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства — в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии. В случае невыполнения соглашений представители

работодателя и работников несут ответственность в соответствии со ст. 416 ТК РФ.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

§ 4. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

В соответствии с ч. 1 ст. 403 ТК РФ не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника. Посредник имеет право: запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора; в процессе рассмотрения коллективного трудового спора при необходимости проводить совместные и отдельные заседания представителей сторон; предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора; подписывать решения, принятые сторонами спора при его участии. Посредник обязан сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах¹⁰⁸.

На основании ч. 4 ст. 403 ТК РФ рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства — в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

§ 5. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Коллективный

¹⁰⁸ Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г. № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».

трудоу спор может быть рассмотрен временным трудовым арбитражем либо постоянно действующим трудовым арбитражем. Временный трудовой арбитраж создается для разрешения конкретного коллективного трудового спора и при непосредственном участии его сторон: совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора.

Согласно Рекомендации МОТ № 92, если по соглашению между всеми заинтересованными сторонами конфликт передан на окончательное разрешение арбитражного органа, сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение времени рассмотрения вопроса арбитражным органом и признать арбитражное решение¹⁰⁹.

В соответствии с ч. 2 ст. 401 ТК РФ стороны обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже не позднее следующего рабочего дня в следующих случаях: после составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника; после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника; после оформления протокола об отказе сторон (одной из сторон) коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника.

При наличии согласия сторон коллективного трудового спора на рассмотрение спора в трудовом арбитраже

¹⁰⁹ Рекомендация МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» принята в г. Женеве 29 июня 1951 г. на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ // МОТ: Конвенции и рекомендации. Женева, 1991. Т. 1. С. 1045–1046.

ими заключается соответствующее соглашение, на основании которого его решение становится обязательным для исполнения сторонами.

Трудовой кодекс РФ устанавливает сроки рассмотрения спора трудовым арбитражем в зависимости от его уровня: на локальном уровне социального партнерства — не более трех рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства — не более пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые

документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Результатом рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является принятие решения по урегулированию спора. Оно составляется в письменной форме, подписывается трудовыми арбитрами и передается сторонам коллективного трудового спора¹¹⁰.

Решение принимается с учетом всех обстоятельств дела в строгом соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами в сфере труда. Если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, решение по этим вопросам принимает соответствующий орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

§ 6. Право на забастовку и его реализация

Конституционным правом граждан РФ признаются забастовки (ст. 37), и данное положение опирается на общепризнанные нормы международного права¹¹¹. Ст. 6 Европейской социальной хартии (пересмотренная) также закрепляет право на забастовку. В соответствии с нормами международного права условиями организации и проведения забастовки являются следующие: заблаговременно

¹¹⁰ Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже утверждены Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 59.

¹¹¹ Международный пакт от 16 декабря 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах».

уведомить о предстоящей забастовке; в случае возникновения трудового спора провести процедуру примирения, посредничества и арбитража (добровольного) перед объявлением забастовки; иметь определенный кворум и получить согласие оговоренного большинства; принятие решения о забастовке является тайным голосованием; применяемые меры должны соответствовать нормам безопасности и не допускать несчастных случаев; организовываются минимальные услуги в конкретных случаях; гарантируется право на работу тех, кто не участвует в забастовке^{112, 113}.

В соответствии со ст. 2 ТК РФ одним из принципов является принцип обеспечения права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Одним из основных прав работника является право на забастовку (ст. 21 ТК РФ). Ограничение права на забастовку либо установление запрета на ее проведение содержат нормы Федерального закона. Так, п. 15 ст. 17 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» содержит запрет на прекращение исполнения должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора. Право на забастовку может быть ограничено Федеральным законом¹¹⁴.

¹¹² Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г.).

¹¹³ Принципы МОТ в отношении права на забастовку. Женева: МОТ, 2001. С. 25.

¹¹⁴ См.: Федеральный конституционный закон от 30 января 2002 г. № 1-ФКЗ «О военном положении» (ст. 7); Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» (ст. 11); Федеральный закон от 25 июня 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» (ст. 21); Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (ст. 26).

При анализе порядка и проведения забастовок зарубежного опыта можно отметить следующее. Ряд стран выделяют забастовки по формам и целям. Самой распространенной формой является остановка работы. Забастовки, не связанные с остановкой работы, могут иметь и другие формы. Например, производительные забастовки (производство избыточной продукции); сидячие забастовки; итальянские забастовки (точное исполнение инструкции); замедление темпов работы; саботаж; пикетирование и бойкоты; захват и занятие производственных помещений и т.д. Цели могут быть различные: политические, экономические, забастовки солидарности, предупредительные¹¹⁵.

Российское законодательство о труде содержит условие о том, что необходимо обязательное проведение (до объявления забастовки) примирительных процедур, и данное условие является одним из важнейших для реализации права на забастовку.

Право на забастовку у работников возникает в том случае, если все меры по реализации примирительных процедур использованы (ст. 406 ТК РФ), но спор остался неразрешенным или работодатель и (или) его представители не выполняют достигнутое сторонами коллективного трудового спора соглашение (ст. 408 ТК РФ) или не выполняют решение трудового арбитража. Решение об объявлении забастовки в соответствии с ч. 1 ст. 410 ТК РФ принимается двумя способами:

1) работниками организации на общем собрании (конференции). Предложение о проведении забастовки выносится на собрание (конференцию) по предложению

представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора;

2) профессиональным союзом, представляющим работников. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации.

Кворум собраний и конференций, собирается на различных уровнях для принятия вопроса об объявлении забастовки. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствуют более половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В процессе действия работы примирительной комиссии работники могут однократно провести часовую предупредительную забастовку. О предстоящем проведении предупредительной забастовки работники должны уведомить работодателя в письменной форме в соответствующие сроки. На локальном уровне социального партнерства после трех календарных дней работы примирительной комиссии необходимо предупредить работодателя не позднее чем за два рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства — после четырех календарных

¹¹⁵ Петров А.Я. «Непримирительная» процедура разрешения коллективных трудовых споров // Законодательство и экономика. 2015. № 9.

дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня¹¹⁶.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ. Данный принцип действует и на уровне субъектов РФ¹¹⁷.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не препятствовать его (ее) проведению. В случае непредоставления помещения для проведения собрания (конференции) работников по выдвижению требований или препятствующие его (ее) проведению на работодателя может быть наложен административный штраф (ст. 5.32 КоАП РФ).

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней, а если забастовка объявлена профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей,

¹¹⁶ Определение Верховного Суда РФ от 8 октября 2010 г. № 48-Г10-24; Определение Верховного Суда РФ от 27 августа 2010 г. № 33-Г10-11.

¹¹⁷ Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. № 901 «О порядке разработки и утверждения Перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах»; Приказ Министра энергетики РФ от 11 августа 2003 г. № 350 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в электроэнергетике, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества».

иные представители работодателей должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней.

В решении об объявлении забастовки должны быть указаны следующие положения:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

- дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников;

- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В случае если в определенный решением об объявлении забастовки срок забастовка не была начата, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном ст. 410 ТК РФ, т.е. стороны должны вернуться к примирительным процедурам (в исходное положение). Признаками незаконной забастовки являются: была объявлена без учета сроков, без проведения примирительных процедур и требований, если создает реальную угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц (ст. 55 Конституции РФ), не обеспечен минимум необходимых работ (услуг) (ст. 414 ТК РФ), в ходе судебного разбирательства установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение ч. 1 ст. 413

ТК РФ, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается)^{118, 119}.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, автономной области, автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Если решение суда о признании забастовки незаконной вступило в законную силу, оно подлежит немедленному исполнению. В этом случае работникам необходимо прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Решение суда о признании забастовки незаконной может быть обжаловано в порядке, предусмотренном ГПК РФ.

Ст. 415 ТК РФ дает определение и устанавливает однозначный запрет на локаут. Запрещается увольнение работников на каждой из стадий коллективного трудового спора, включая и стадию забастовки. В случае увольнения работников работодатель или его представители могут быть привлечены к административной ответственности путем наложения штрафа (ст. 5.34 КоАП РФ). В случае если забастовка признана судом незаконной, а работники продолжают бастовать, к ним могут быть применены меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения).

¹¹⁸ Определение Верховного Суда РФ от 26 августа 2005 г. № 93-Г05-14.

¹¹⁹ См., например: Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 4 апреля 2016 г. № 4-АПГ16-3; Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 17 августа 2015 г. № 18-АПГ15-20; Определение Верховного Суда РФ от 28 марта 2014 г. № 33-АПГ14-3.

ГЛАВА 18. МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОРМЫ ТРУДА

В результате изучения материалов главы студент должен:

знать

- историю развития международного трудового права;
- содержание основных конвенций Международной организации труда;
- виды и особенности трудо-правового статуса иностранной рабочей силы;

уметь

- правильно подбирать международные нормативные правовые акты для разрешения возникшей правовой проблемы;
- выявлять противоречия национального законодательства международным нормам;
- верно определять вид иностранного работника;
- владеть*
- навыками решения конкретных правовых задач в сфере международных трудовых отношений с участием иностранной рабочей силы.

§ 1. Понятие международно-правового регулирования труда и его основные источники

Общепризнанные принципы, международные договоры Российской Федерации и нормы международного права составляют правовую систему РФ. Приоритет перед внутренним законодательством имеют международные договоры, ратифицированные и подписанные Россией. Условия международного договора применяются в случаях, когда международным договором РФ установлены правила, отличные от тех, которые предусматривают

трудовое законодательство и прочие акты, содержащие нормы трудового права (ст. 10 ТК РФ). Данная норма основана на ч. 4 ст. 15 Конституции РФ.

В начале XX в. зародилось понятие международно-правового трудового регулирования, представляющего регламентирование вопросов, связанных с охраной и применением труда, защитой интересов работников, их индивидуальных и коллективных прав посредством международных государственных соглашений. Главную роль в создании нормативной базы международно-правового регулирования труда выполнила Международная организация труда (МОТ), основанная в 1919 г. и ставшая первым специализированным учреждением Организации Объединенных Наций (ООН) в 1946 г.

За все время своего существования МОТ было принято большое количество различных конвенций и предложений по правам в областях найма, условий труда, охраны здоровья, профессиональной подготовки сотрудников, техники безопасности и социального обеспечения.

Также МОТ разработаны международные трудовые стандарты, составляющие, по мнению И.Я. Киселева, нормативную суть международного трудового права, которая отразила результаты согласованных действий государств по внесению социальных ценностей в рыночную экономику, разработке инструментов социальной политики мировыми сообществами, приемлемой для государств, составляющих его.

Международная организация труда принимает активное участие в международно-правовом регулировании труда посредством создания международных целевых программ для решения важных социально-трудовых проблем; разработки и принятия нормативных актов по условиям жизни и работы трудящихся (различных соглашений и рекомендаций); оказания помощи государствам,

являющимся членами МОТ, в сфере трудового законодательства, улучшения трудовых условий, профессионально-технической подготовки; создания международных программ технического сотрудничества; проведения исследований и издательской деятельности.

Рекомендации и соглашения МОТ определяют суть всех институтов трудового законодательства, выделяют основные черты отдельных слоев трудящихся: мигрантов, моряков, рыбаков, арендаторов, пожилых, женщин, подростков, детей, коренного населения и прочих, устанавливают общие международные стандарты труда. Разработан ряд стандартов: по профессиональной ориентации, реабилитации и занятости людей с ограниченными возможностями здоровья; охране труда в разных областях (бытовое обслуживание, торговля, строительство; по гигиене, безопасности труда и защите от возможных рисков (шумы, токсичные вещества, загрязнение воздуха, машины и пр.)); социальному обеспечению и политике.

В правовом регулировании трудовых отношений значение соглашений МОТ заключается в их способствовании интернационализации (унификации) законодательства в области трудовых прав, а также в содержащихся в них стандартах, которым должно соответствовать национальное законодательство. Отличающей чертой действия конвенций Международной организации труда является то, что после их ратификации двумя государствами — членами МОТ — они становятся международными многосторонними соглашениями, налагающими обязательства на обе стороны, как ратифицировавшие, так и не ратифицировавшие. Если государство ратифицирует соглашение, оно обязано принимать законодательные и прочие акты, чтобы претворить его в жизнь и предоставлять в МОТ доклады о принятых мерах по действительному применению ратифицированного соглашения на регулярной

основе. В случае когда соглашение не ратифицировано, государство тем не менее имеет обязательство по информированию Административного совета МОТ (по требованию) о состоянии национального законодательства и практик, мер, планируемых к принятию в отношении соглашения, для придания ему силы.

Трудовой кодекс, действующий на территории РФ, принял многие нормы международно-правового регулирования труда, и в то же время в России существует большое количество различных трудностей правового регулирования трудовых отношений. По этой причине дальнейшее совершенствование отечественного трудового законодательства и применение трудового права должно соответствовать основным нормам и принципам, содержащимся в рекомендациях и конвенциях МОТ, а также прочих источниках международно-правового регулирования труда.

Источники международно-правового регулирования труда

К международно-правовым нормам регулирования труда, которым должно соответствовать трудовое законодательство РФ, можно отнести акты МОТ, ООН и те, которые приняты региональными организациями государств.

Нормативная база, значимая для трудового права в России, состоит из следующих положений:

1) Всеобщая Декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. в ст. 23–24 указывает на права людей в труде и свободном выборе работы, объединение в профсоюзы, отдых, в том числе ограничение рабочего дня и отпуск, провозглашает запрет дискриминации, защиту от безработицы, удовлетворительное и справедливое вознаграждение за деятельность, которое дополняется средствами социального обеспечения.

2) Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16 декабря 1966 г. был ратифицирован в 1973 г. в СССР. Ст. 6 представляет собой положение, на основании которого государства, принимающие участие в Пакте, «признают право на труд, включающее право каждого на получение возможности зарабатывать на свою жизнь трудом, свободно выбранным человеком или тем, на который он соглашается и предпримут соответствующие шаги для обеспечения данного права». Ст. 7–8 расшифровывают права каждого человека на справедливые и благоприятные условия труда, в том числе:

а) на забастовку, при условии возможности осуществить ее с учетом законов конкретной страны;

б) досуг, отдых, разумное ограничение продолжительности рабочего дня и периодический отпуск с оплатой;

в) безопасные и гигиеничные условия работы;

г) объединения в профсоюзы с целью защиты собственных прав;

д) одинаковые возможности продвижения по карьерной лестнице на основании квалификации и трудового стажа;

е) справедливую оплату и одинаковое вознаграждение за равноценный труд, при этом условия труда для женщин не должны быть ниже условий для мужчин, а оплата за одинаковый труд — равной.

Данный Пакт — международный эталон трудовых условий, поэтому к нему должны стремиться национальные законодательства о труде.

3) Международный пакт о гражданских и политических правах, в 1966 г. принят ООН и содержит в себе общественно-политические права, среди которых — запрет принуждения к труду и свобода в осуществлении права на создание профсоюзов и ассоциацию.

4) Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин», принятая 1979 г., в случае своей ратификации она обязывает государства устранить дискриминацию женщин в сфере занятости и обеспечить им права, равные с правами мужчин.

5) Декларация Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18 июня 1998 г. Ее применение для государств — членов МОТ не зависит от того, ратифицирована ли она ими или нет. Декларация провозглашает такие основополагающие принципы в области регулирования трудовых и сопутствующих отношений: эффективный запрет детского труда; свободное объединение и эффективное признание права ведения коллективных переговоров; отсутствие дискриминации в сферах занятий и трудовой деятельности; ликвидация любых форм принудительного труда.

6) Первоочередное значение как источника трудового права приобрели нормы в форме конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ).

Конвенция (соглашение) МОТ — это международное соглашение, которое может быть ратифицировано государствами — членами МОТ.

Рекомендация МОТ регламентирует те же вопросы, что и Конвенция, глубже расшифровывает некоторые нормы, однако не обязательна. Может рассматриваться в качестве отдельного информационного источника, предложения по внесению соответствующих норм в национальное законодательство.

Цель конвенций и рекомендаций МОТ — влияние на определенные трудовые условия и практику правового регулирования отношений труда в каждой стране.

Международные трудовые нормы занимают важное место в формировании национального законодательства

даже в странах, не ратифицировавших какие-либо конвенции. Положение норм применяется при создании национального законодательства, по причине того, что нормы МОТ составляют огромный объем самых разных вопросов касательно трудовых отношений и правового регулирования труда.

С 1919 г. по сегодняшний день Международная организация труда приняла 200 рекомендаций и 188 конвенций, которые затронули широкий круг трудовых проблем всего мира. Основополагающими стали 8 конвенций, закрепляющих основные положения правового регулирования труда:

- Конвенция № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (1930);
- Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948);
- Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949);
- Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951);
- Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957);
- Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958);
- Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973);
- Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999).

Приоритетные конвенции:

- № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947), закрепляющая обязательства

государств иметь систему трудовой инспекции на промышленных предприятиях с целью обеспечения применения законодательных положений, которые относятся к охране трудящихся во время работы и условиям их деятельности;

– № 122 «О политике в области занятости» (1964), предусматривает осуществление активной политики по поддержке продуктивной, свободно выбранной и полной занятости государствами, ратифицировавшими ее;

– № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» (1969), в ней формируются положения о трудовой инспекции на основании конвенции № 81 с учетом особенностей производства сельских хозяйств;

– № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976), устанавливает консультации между трудящимися, представителями правительства и работодателем на национальном уровне в вопросах создания, принятия и применения конвенций и рекомендаций МОТ.

Основными направлениями правового регулирования МОТ являются:

- социальная политика и обеспечение;
- занятость;
- регулирование вопросов труда;
- правовое и социальное регулирование труда отдельных категорий трудящихся (охрана женского труда, запрет труда детей; регулирование труда рыбаков, моряков и пр.);
- трудовые отношения и условия труда;
- основные права человека.

В России действует 55 ратифицированных конвенций среди которых:

– № 10 от 1921 г., о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве;

– № 11 от 1921 г., о праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве;

– № 13 от 1921 г., об использовании свинцовых белил в малярном деле;

– № 14 от 1921 г., о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях;

– № 15 от 1921 г., о минимальном возрасте допуска подростков на работу в качестве грузчиков угля или кочегаров во флоте;

– № 16 от 1921 г., об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов;

– № 23 от 1926 г., о репатриации моряков;

– № 27 от 1929 г., об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах;

– № 29 от 1930 г., о принудительном или обязательном труде;

– № 32 от 1932 г., о защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов;

– № 45 от 1935 г., о применении труда женщин на подземных работах в шахтах;

– № 47 от 1935 г., о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю;

– № 52 от 1936 г., о ежегодных оплачиваемых отпусках;

– № 58 от 1936 г., о минимальном возрасте допуска детей на работу в море;

– № 59 от 1937 г., о минимальном возрасте приема детей на работу в промышленность;

– № 60 от 1937 г., о возрасте приема детей на непромышленные работы, в ней содержатся наиболее важные для практики регулирования трудовых отношений, конвенции:

- № 87 от 1948 г., о свободном объединении трудящихся и праве на организации;
- № 98 от 1949 г., о применении принципов прав на ведение коллективных переговоров и организацию;
- № 100 от 1951 г., о равном размере вознаграждения женщин и мужчин на равноценный труд;
- № 105 от 1957 г., об отмене принудительного труда;
- № 111 от 1958 г., о дискриминации в сферах занятий и труда;
- № 182 от 1999 г., ратифицирована Россией в 2003 г., о запрете и применении оперативных мер по упразднению наихудших форм детского труда;
 - № 69 от 1946 г., о выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации;
 - № 73 от 1946 г., о медицинском освидетельствовании моряков;
 - № 77 от 1946 г., о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности;
 - № 78 от 1946 г., о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах;
 - № 79 от 1946 г., об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах;
 - № 81 от 1947 г., об инспекции труда в промышленности и торговле;
 - № 87 от 1948 г., о свободе ассоциации и защите права на организацию;
 - № 90 (пересмотрена в 1948 г.), о ночном труде подростков в промышленности;
 - № 92 (пересмотрена в 1949 г.), о помещениях для экипажа на борту судов;

- № 95 от 1949 г., об охране заработной платы;
- № 98 от 1949 г., о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров;
 - № 100 от 1951 г., о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности;
 - № 103 от 1952 г., об охране материнства;
 - № 105 от 1957 г., об упразднении принудительного труда;
 - № 106 от 1957 г., о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях;
 - № 108 от 1958 г., о национальных удостоверениях личности моряков;
 - № 111 от 1958 г., о дискриминации в области труда и занятий;
 - № 112 от 1959 г., о минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков;
 - № 113 от 1959 г., о медицинском осмотре рыбаков;
 - № 115 от 1960 г., о защите трудящихся от ионизирующей радиации;
 - № 119 от 1963 г., о снабжении машин защитными приспособлениями;
 - № 120 от 1964 г., о гигиене труда в торговле и в учреждениях;
 - № 122 от 1964 г., о политике в области занятости;
 - № 123 от 1965 г., о минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках;
 - № 124 от 1965 г., о медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках;
 - № 126 от 1966 г., о помещениях для экипажа на борту рыболовных судов;
 - № 133 от 1970 г., о помещениях для экипажа на борту судов.

Дополнительные положения:

- № 134 от 1970 г., о предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков;
- № 139 от 1974 г., о борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики;
- № 142 от 1975 г., о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов;
- № 147 от 1976 г., о минимальных нормах на торговых судах;
- № 148 от 1977 г., о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах;
- № 149 от 1977 г., о занятости в условиях труда и жизни сестринского персонала;
- № 150 от 1978 г., о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация;
- № 155 от 1981 г., о безопасности и гигиене труда;
- № 159 от 1983 г., о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов;
- № 160 от 1985 г., о статистике труда;
- № 162 от 1986 г., об охране труда при использовании асбеста;
- № 179 от 1996 г., о найме и трудоустройстве моряков.

7) На региональном уровне источниками международно-правового регулирования труда признаются нормативные акты, принятые европейскими региональными объединениями государств.

Совет Европы (СЕ) включает в себя более 40 государств, в том числе и Россию. Один из важных актов СЕ — Европейская социальная хартия (принята в 1961 г., пересмотрена в 1996 г.). В ней рассматриваются права человека в экономической и социальной сферах, которые закреплены в актах МОТ и ООН.

Европейский союз (ЕС) провозгласил человеческие права в Хартии основных прав сотрудников (1989) и Хартии основных прав граждан Евросоюза (2000).

Таким образом, общепризнанные нормы и принципы международного права — это суть мирового общественного опыта в попытках создания для каждого члена социума достойных жизненных условий. Международные нормы в области труда нацелены на достижение общего мира, который будет установлен только на базе социальной справедливости. Международные трудовые нормы помогают стандартизации трудового законодательства государств, которые входят в систему международных организаций, на новой прогрессивной основе.

Международные трудовые нормы расшифровывают и провозглашают права трудящихся:

- запрет дискриминации и трудовое равенство;
 - право на коллективные переговоры;
 - на забастовку;
 - на объединение, в том числе в профессиональные союзы;
 - запрет принудительного труда и право на труд, оно так же включает в себя право на свободу выбора работы, защиту от безработицы и благоприятные, справедливые условия труда (п. 1 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 г.). Однако стоит обратить внимание, что право на труд несовместимо с принудительным трудом, определяемым Конвенцией № 29 как «любую службу и (или) работу, требуемую от лица под угрозой наказания» (ст. 2).
- В ст. 1 Конвенции № 105 дополняется обязанность члена МОТ ликвидировать обязательный или принудительный труд, не прибегая к любой его форме, как средства воздействия, воспитания, наказания за наличие или выражение идеологических убеждений, политических взглядов, расходящихся с установленной социальной,

экономической или политической системами; как средства поддержки дисциплины трудящихся; как наказания за участие в забастовках; как дискриминации по признакам вероисповедания, национальной, расовой или социальной принадлежности.

Право на равенство в области труда и эффективный запрет дискриминации не менее важны. Декларация МОТ от 1998 г. «О базовых принципах и правах в трудовой сфере» среди основных выделяет международно-правовой принцип не допускать дискриминацию в области занятости и труда. Конвенция МОТ № 111 в ст. 1 объясняет понятие «дискриминация», включающее в себя предпочтение или, наоборот, не допуск к работе лиц по признакам религии, социального или иностранного происхождения, цвета кожи, расы, пола, которое ведет к нарушению или уничтожению уравнивания возможностей или обращения в сфере занятости и труда.

В своих актах ООН уделяет особое внимание осуществлению равенства мужчин и женщин в области труда, а также пользованию всеми культурными, экономическими и социальными и правами.

Общепризнанные принципы и нормы международного трудового права касаются обеспечения гендерного равенства и запрета дискриминации рассматриваются ООН как основа развития прав человека и возлагают на государства обязанности не только по признанию равных прав, но и формированию равных возможностей реализации их мужчинами и женщинами.

Сегодня международно-правовые нормы приобретают огромную значимость по причине глобализации, т.к. этот процесс международной интеграции затрагивает различные сферы государственного функционирования, включая сферу труда и занятости, общественное производство, миграцию рабочей силы и интересы всех слоев

населения. Глобализация должна предполагать не только действенное использование международных институтов и механизмов. Однако, вместе с тем, ее технологические и экономические аспекты не должны преобладать над социальной направленностью развития мировой цивилизации и интересами разных слоев населения, способствовать обеспечению полной занятости и более справедливому перераспределению возможностей и выгод глобализации с целью создать социальную безопасность для человека, а его основные права в сфере труда и их международно-правовую регламентацию необходимо учитывать в дальнейшем совершенствовании трудового права и трудового законодательства в России.

§ 2. Международные стандарты труда отдельных категорий работников

Труд женщин и лиц с семейными обязанностями

В 1919 г., начав свое существование, МОТ сразу определила женщин как отдельную рабочую группу по причине их детородной функции. Согласно ст. 2 Конвенции № 3 (1919) о женском труде понятие «женщина» включает в себя любого человека женского пола, без учета от семейного положения, национальности или возраста. По ст. 3 данной Конвенции в связи с рождением ребенка женщинам предоставляются льготы, обязательные для любых промышленных и торговых предприятий.

Можно выделить:

- Конвенцию № 4 о труде женщин в ночное время (1919);
- Конвенцию № 45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода (1935). В ст.

2 сказано, что ни одна женщина не может быть задействована для подземных работ в шахте. При этом возраст не имеет значения;

– Конвенцию № 103 об охране материнства (1952).

То есть международно-правовыми нормами установлен запрет на прием и использование женской силы на определенных видах работ по причине необходимости охраны их здоровья от вредности производства и, вместе с тем, обязанность работодателей предоставления им льгот в связи с материнством.

Рекомендация МОТ № 123 о труде женщин с семейными обязанностями (1965), раздел 1, подпункт «в» говорит о том, что компетентные органы власти, вместе с определенными общественными и частными организациями, в соответствии с местными и национальными потребностями и возможностями должны поощрять, способствовать или предпринимать развитие обслуживания, направленного на предоставление женщинам возможности гармоничного выполнения своих обязательств дома и на работе.

Конвенция № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин, ст. 4 предусматривает принятие всех мер в соответствии с национальными особенностями, чтобы установить равное обращение и возможности для трудящихся обоих полов, чтобы:

а) работники, имеющие семейные обязанности, могли осуществлять свое право свободного выбора работы;

б) их потребности в плане социального обеспечения и условий занятости были приняты во внимание.

Конвенция № 171 о ночном труде (1990), ст. 7 подчеркивает необходимость государств по принятию мер обеспечения наличия альтернативы ночному труду женщинам до и после рождения ребенка, а также в течение

16 недель, из которых не менее 8 должны предшествовать предполагаемой дате рождения ребенка; в течение дополнительных периодов, для которых имеется медицинское свидетельство о необходимости данных мер для здоровья матери или ребенка (ст. 7).

Европейская социальная хартия в ст. 27 тоже обращает внимание на проблемы трудящихся с семейными обязательствами, принуждая страны — члены Совета Европы принимать соответствующие меры для обеспечения реализации права на равенство и равное обращение семейных женщин и мужчин, чтобы предоставлять им возможность поступать на работу и оставаться занятым, а также возобновить деятельность после перерыва, по причине семейных обязанностей, в том числе организацию профессиональной ориентации и обучения таких сотрудников; учитывать их нужды при определении условий труда и в области социального обеспечения; развивать государственные и частные социальные службы, поощрять их деятельность, в частности, детские сады и другие подобные учреждения, берущие на себя заботу о детях.

Стоит отметить, что большая часть международных трудовых норм одинаково применяется ко всем трудящимся независимо от пола. В демократических странах обеспечение равных возможностей для трудящихся обоих полов является важной частью национальной политики и касается различных сфер жизни социума — социальной, экономической, политической. Антидискриминационная политика направлена на ликвидацию различий в социальных статусах женщин и мужчин в тех сферах, где они существуют, с помощью системы принципов и законодательных норм, гарантирующих полное равенство возможностей в занятости, праве на оплату труда, обучении, процессе принятия решений, продвижении по службе, социальной защите и защите от ситуаций, связанных

с условиями труда и представляющих опасность для материнства.

Труд пожилых трудящихся

В настоящий момент в мировом сообществе обостряется трудность с трудоустройством пожилых лиц, которая связана с уменьшением востребованности по ранее полученным профессиям и проблемой их переквалификации для новых профессий «информационной цивилизации», а также новых форм организации труда.

По мнению экспертов, в 2000–2050 гг. доля лиц пожилого возраста в мире увеличится с 10 до 22% (с 600 млн до 2 млрд чел.). По информации ОЭСР в 2000 г. в экономически развитых странах каждый 4-й работник был старше 50 лет, а к 2030 г. их удельный вес возрастет до 30% .

МОТ ведет работу над возможностью осуществления достойной работы и пенсии для пожилых людей. Рекомендация № 162 (1980) обращается к государствам с требованием утверждения национальной политики о содействии равенству обращения и возможностей для трудящихся в независимости от их возраста и в рамках законодательства и практики в этой сфере принимать меры, чтобы дискриминация пожилых трудящихся в области труда и занятий не допускалась. Пожилые трудящиеся, при отсутствии возрастной дискриминации, должны пользоваться возможностями и обращением равно, как и другие сотрудники, по вопросам:

- доступа к службам профессиональной ориентации и трудоустройства;
- мер социального обеспечения и социальных пособий;
- доступа с учетом их личных способностей, опыта и квалификации;
- условий труда, включая меры в области техники безопасности и гигиены труда;

- вознаграждения за равный труд.

Данная рекомендация содержит и нормы по облегчению условий пожилых людей, задействованных на производстве. К примеру, возможные переводы таких трудящихся на более легкую работу, сокращение рабочего времени. В ситуациях, когда объемы общественного производства уменьшаются, международно-правовые формы рекомендуют принимать соответствующие меры, способствующие переквалификации пожилых сотрудников в другие сферы деятельности.

Трудности занятости трудящихся пожилого возраста необходимо рассматривать в рамках сбалансированной всеобщей стратегии полной занятости на уровне предприятий, а также сбалансированной всеобщей социальной политики, уделяя внимание всем группам населения и обеспечивая отсутствие миграции проблем занятости между разными группами.

Труд детей и молодежи

Женевская декларация МОТ 1998 г. к числу основополагающих принципов международного трудового права отнесла «действенное запрещение детского труда».

Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу (1973), которая действует в России и относится к фундаментальным конвенциям МОТ, устанавливает минимальный возраст для приема на работу не ниже возраста окончания школы, но не ниже 15 лет. Однако в ст. 7 ч. 1 сказано, что национальным законодательством или специальными правилами могут допускаться к приему на работу по найму или на другую легкую работу лица 13–15 лет при условии, что она:

- а) не наносит ущерба школьной посещаемости, участию подростков в программах профессиональной ориентации/подготовки, утвержденных компетентными

органами власти, или их способности использовать полученное обучение;

б) не нанесет вреда их развитию и (или) здоровью.

Далее в Конвенции в ст. 8 зафиксировано, что после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся компетентный орган власти может допускать исключения из запрета приема на работу или работу по найму посредством выдачи допусков для участия в художественных выступлениях.

С начала своего создания МОТ уделяет большое внимание вопросу приема на работу, с обязательным указанием сферы трудовой деятельности и определенных видов работ.

Конвенция № 5 о минимальном возрасте приема детей на работу в промышленности (1919) ст. 2 фиксирует, что дети младше 14 лет не могут быть приняты на работу или выполнять какую-то деятельность ни на одном частном или государственном промышленном предприятии, включая филиалы. Исключением станут только предприятия, где задействованы члены одной семьи.

Возрастной критерий «14 лет» определяется:

– в Конвенции № 7 об определении минимального возраста для допуска детей на работу в море (1920);

– Конвенции № 10 о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве (1921);

– Конвенции № 33 о возрасте детей на непромышленные работы (1932).

В Конвенции № 58 (1936) был пересмотрен минимальный возраст детей для работы в море и повышен до 15 лет. В дальнейшем критерий «15 лет» стал преобладать при определении минимального возрастного порога для принятия на работу. К примеру, в Конвенции № 112 о минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков в ст. 2 установлено, что дети младше 15 лет не могут быть

допущены к деятельности на борту рыболовных судов, но вместе с тем они могут периодически принимать участие в работах во время школьных каникул, при условии, что деятельность, которой они заняты:

а) не мешает им посещать общеобразовательное учреждение;

б) не наносит вреда их развитию и здоровью;

в) не имеет цели получения коммерческой прибыли.

В соответствии с Конвенцией № 10 о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве (1921) дети в возрасте до 14 лет не могут быть приняты на работу или задействованы на частных и (или) государственных сельскохозяйственных предприятиях, а также их филиалах в часы, которые установлены для посещения общеобразовательного учреждения. В случаях если они задействуются для деятельности подобного рода в часы, свободные от посещения школы, работа не должна быть в ущерб помещению общеобразовательного учреждения. Учебный год и часы посещения школы могут быть организованы таким образом, чтобы обучение было практическим и профессиональным, с возможностью использования детского труда на легких сельскохозяйственных работах, включая сбор урожая, при условии, что занятость детей не требует сокращения общей длительности учебного года более чем до 8 месяцев. Эти положения не распространяются на работу, которую дети выполняют в технических училищах, при условии, что она проводится под присмотром органа государственной власти и с его одобрения.

Существует ряд конвенций, которые предусматривают обязательное медицинское освидетельствование детей:

– № 77 от 1946 г. — о медицинском освидетельствовании подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности, устанавливает, что дети

и подростки младше 18 лет не будут приняты на промышленные предприятия в случае, если по результатам медицинского освидетельствования будут признаны не пригодными для работы, где должны были быть задействованы;

– № 78 от 1946 г. — на непромышленных работах, предусматривает обязательное бесплатное медицинское освидетельствование детей до 18 лет для выяснения их трудовой пригодности. В профессиях, которые связаны с определенными рисками для здоровья, освидетельствование с целью выяснения пригодности проводятся вплоть до достижения 21 года;

– № 124 от 1965 г. — для подземных работ.

Детский труд в ночное время в промышленности запрещен до 18 лет, на непромышленных работах аналогично, но в ряде случаев порог снижается до 14 лет. МОТ также принят ряд норм для регулирования и ограничения детского и подросткового труда по ночам:

– Конвенция № 6 (1919) о ночном труде подростков в промышленности;

– Конвенция № 79 (1946) о ночном труде подростков на непромышленных работах;

– Конвенция № 90 (1948) о ночном труде подростков в промышленности, предусматривает, что законы и правила по осуществлению настоящей конвенции должны предписывать надлежащие меры донесения их до сведения всех заинтересованных лиц.

Труд моряков и рыбаков

В российском трудовом законодательстве не выделяется специфика труда моряков (рыбаков), включая ТК РФ — основной кодифицированный нормативно-правовой акт, затрагивающий в своих нормах особенности труда целого ряда работников.

В международном трудовом праве понятие «моряки» включает в себя любых лиц, занятых в морском судоходстве, работающих в качестве членов экипажа судов, за исключением лиц командного состава.

Понятие «рыбаки» подразумевает всех, кто служит на борту и в любой должности на рыболовном судне, и занесенных в судовую роль. Однако лоцманы, ученики мореходных училищ, и определенным образом контрактованные ученики, чины военного флота и прочие лица на постоянной государственной службе не относятся к данному термину.

В 1921 г. Конвенция МОТ № 9 о трудоустройстве моряков в ст. 2 и 4 постановила, что трудоустройство моряков не может использоваться в коммерческих целях или для извлечения денежной прибыли каким-то лицом, учреждением или обществом. Государство обязано организовывать и поддерживать действующую систему бесплатных государственных служб для моряков.

В 1996 г. Конвенция МОТ № 179 о найме и трудоустройстве моряков объявила незаконным взимание платы с данной категории трудящихся за выдачу свидетельств, паспорта, личных проездных документов и прохождение медицинского освидетельствования.

Конвенция МОТ № 7 об определении минимального возраста для допуска детей на работу в море устанавливает, что дети младше 14 лет не могут быть допущены к работе на судах, кроме тех, где заняты исключительно члены одной семьи (ст. 2). Каждый капитан, который представляет судовладельца, должен вести списки всех задействованных на судне лиц до шестнадцати лет или список их в судовых ролях с указанием даты рождения (ст. 4).

Из ст. 3 конвенции МОТ № 22 о трудовых договорах моряков в ст. 3 следует, что моряк может подписывать

трудовой договор исключительно на условиях, которые устанавливает национальное законодательство, для обеспечения надзора. Соглашение между моряком и судовладельцем должно иметь четкие, ясно изложенные обязанности и права.

В ст. 3 конвенции МОТ № 145 о непрерывности занятости моряков в ст. 3 говорится о том, что меры для достижения этой цели могут включать в себя контракты и (или) соглашения с непрерывной или регулярной занятостью на предприятии морских перевозок; или меры по регулированию занятости посредством создания и дальнейшего ведения списков или реестров квалифицированных моряков по категориям.

В рекомендации № 109 о заработной плате, рабочем времени на борту судов и составе судового экипажа (1958) говорится о том, что приемлемое время в море и порту должны составлять 8 ч/день для всех команд. В ситуациях, когда судно находится в море, в день еженедельного отпуска морякам полагается денежная компенсация, которая определяется коллективными договорами или национальным законодательством. Сверхурочная работа должна оплачиваться в почасовом формате в размере не менее 125% основной заработной платы в час, но не исключена замена денежного эквивалента дополнительными днями отдыха или возмещением в другой форме.

Конвенция МОТ № 146 о ежегодных оплачиваемых отпусках морякам устанавливает, что минимальный отпуск должен состоять не менее чем из 30 календарных дней.

МОТ уделяет особое внимание обязательствам судовладельцев в части охраны здоровья медицинского обслуживания. А также правилам, касаемо предупреждения несчастных случаев и травм на производстве; в случае болезни, смерти, травмы моряка; системы социального

обеспечения, в том числе пособий по безработице, болезни, пенсии по возрасту, инвалидности в случае потери кормильца, и медицинское обслуживание их иждивенцев.

Разрабатывая общие условия труда, МОТ касается вопросов репатриации моряков; устанавливает стандарты питания, столового и бытового обслуживания экипажей на борту судов; обеспечения аптечками, постельными и столовыми принадлежностями.

Рекомендация МОТ № 106 о медицинских консультациях по радио для судов в море (1958) устанавливает, что суда в море имеют право на медицинские консультации по радио бесплатно в любое время дня и ночи, включая и профильные медицинские консультации специалистов.

МОТ также разработаны определенные международно-правовые стандарты труда рыбаков отдельно от моряков. В отличие от последних минимальный возраст для работы на борту рыболовных судов равен 15 годам, однако работы не должны быть вредными для здоровья и нормального развития, а также не препятствовать посещению ими школы. Лица младше 21 года обязаны проходить ежегодное медицинское обследование, направленное на выявление болезней, препятствующих службе на море и представляющих опасность для других лиц, находящихся на борту.

Рекомендация МОТ № 7 об ограничении продолжительности рабочего времени в рыболовном промысле (1920) объясняет необходимость приложения усилий государствами — членами МОТ к установлению восьмичасового рабочего дня для всех трудящихся рыбного промысла, т.к. восьмичасовой рабочий день является правовой основой нормального рабочего времени для рыбаков. Данная норма также выступает международно-правовым стандартом и для работников внутреннего судоходства,

установленная Рекомендацией МОТ № 8 об ограничении рабочего времени во внутреннем судоходстве.

Труд работников торговли, гостиниц, ресторанов

При создании международных стандартов труда для разных категорий трудящихся МОТ рассматривает труд работников в сфере торговли наряду с трудом в промышленности.

Конвенция МОТ № 30 о регламентации рабочего времени в торговле и учреждениях рассматривает рабочее время работников как период, в течение которого они находятся в распоряжении предпринимателя, при этом его продолжительность не должна превышать 48 ч/неделю и 8 ч/день. Рабочее время за неделю распределяется таким образом, чтобы ежедневное рабочее время не превышало 10 часов. И все-таки в данной сфере возможны постоянные исключения для лиц, работа которых имеет прерывистый характер (персонал по охране и уборке помещений, дворники); сотрудникам магазинов, когда характер их работы делает установленное нормированное рабочее время неприменимым, т.к. деятельность связана с обслуживанием населения. При этом ставка заработной платы за дополнительное рабочее время должны увеличиваться по меньшей мере на 25% по сравнению с обычными ставками.

В Конвенции № 106 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях сказано о праве работников торговых и газетных предприятий, учреждений бытового обслуживания, общественного отдыха и пр. непрерывного еженедельного отдыха в течение каждого семидневного рабочего периода не менее чем сутки. В зависимости от возможности отдых предоставляется одновременно всем заинтересованным сотрудникам одного предприятия и должен

совпадать с тем днем, который традиционно в стране/районе признан днем отдыха. Если же задачи предприятия, численность обслуживаемого населения или число занятых лиц влияют на предоставление общепринятого отдыха и он становится неосуществим, компетентными властями должны применяться меры с определением категорий лиц или определенных предприятий особого режима еженедельного отдыха, с надлежащим учетом норм социального и экономического порядка.

При осуществлении трудовой деятельности работниками торговли и иных отраслей бытового обслуживания важную роль играют условия труда и меры по охране здоровья работников. Эти меры и условия представлены в Конвенции МОТ № 120 о гигиене в торговле и учреждениях. В соответствии с данным документом все помещения и оборудование в них, используемые сотрудниками торговых предприятий, должны поддерживаться в чистоте и порядке, обеспечиваться достаточной подходящей вентиляцией, естественной или искусственной, или той и другой, подающей приток свежего или очищенного воздуха. Помимо этого к помещениям предъявляются определенные требования касательно предоставления трудящимся в достаточном количестве питьевой воды; надлежащего освещения, благоприятной и стабильной температуры, установки оборудования с таким образом, чтобы отсутствовало вредное влияние на здоровье трудящихся; наличия приспособлений для хранения и обработки рабочей одежды; соответствующих уборных и установок для умывания. С помощью принятия надлежащих и практически применимых мер работники торговых предприятий должны быть защищены от воздействия раздражающих, вредных, ядовитых и иных опасных веществ, процессов и методов. В случае их наличия сотрудникам должны предоставляться индивидуальные

средства защиты, в связи с чем каждое торговое предприятие должно также иметь собственный медицинский пункт, один или несколько шкафов, аптек или сумок первой помощи.

Труд работников сельского хозяйства

В рамках международно-правового регулирования труда определенное внимание уделяется правовому регулированию труда работников сельского хозяйства.

Минимальный возраст допуска детей к сельскохозяйственным работам имеет ограничение в 14 лет, раньше дети не могут быть приняты на такую работу, а также работать на частных и (или) государственных сельскохозяйственных предприятиях и их филиалах в часы, установленные для посещения школы. В случае если подросток задействован на подобных работах во внешкольные часы, деятельность не должна быть в ущерб посещению общеобразовательного учреждения.

Трудящиеся сельского хозяйства имеют право на компенсацию за телесное повреждение при несчастном случае, произошедшем в результате/во время работы в сельском хозяйстве; на обязательное страхование по болезни, случаю потери кормильца, инвалидности, старости; на организацию и объединение так же, как и работающие в промышленности.

Труд медицинских работников

Устанавливая международные стандарты труда для отдельных категорий трудящихся, МОТ касается так же вопросов медицинской помощи, цель которой — обеспечение и сохранение физического, духовного и социального благополучия работников всех профессий.

Можно выделить следующие Конвенции, касающиеся регулирования труда медицинских работников:

- № 130 от 1969 г., о медицинской помощи и пособиях по болезни;
- № 149 от 1977 г., о сестринском персонале;
- № 130, о медицинской помощи и пособиях по болезни, где в ст. 9 устанавливается оказание медицинской помощи с целью сохранения, восстановления или улучшения здоровья человека, а также его способности удовлетворять свои личные потребности и трудоспособности.

А также Рекомендации:

- № 69 от 1944 г., о медицинском обслуживании;
- № 97 от 1953 г., об охране здоровья трудящихся;
- № 112 от 1959 г., о службах здравоохранения на предприятии;
- № 157 от 1977 г., о сестринском персонале.

§ 3. Особенности оформления трудовых отношений с иностранными работниками

Российская Федерация находится на 2 месте в мире по числу работающих трудовых мигрантов. Ежегодно на территории страны официально трудоустраивается до 1 миллиона граждан других государств. Особенности российского законодательства в части приема на работу иностранцев довольно просты. Важно лишь соблюдать правила и следовать букве закона.

Первостепенно необходимо определить нормативно-правовую базу, регулиующую труд иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации:

1. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».
2. Глава 50.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.
3. Раздел XXVI Договора «О Евразийском экономическом союзе» (подписан в г. Астане 29 мая 2014 г.).

4. Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации».

5. Постановление Правительства РФ от 15 января 2007 г. № 9 «О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации».

В Федеральном законе от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» все иностранцы в России разделены на три категории:

– временно пребывающий в РФ иностранный гражданин — лицо, прибывшее в Россию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание;

– временно проживающий в РФ иностранный гражданин — лицо, получившее разрешение на временное проживание;

– постоянно проживающий в РФ иностранный гражданин — лицо, получившее вид на жительство.

Определим правовой статус каждой из 3 категорий.

1) Постоянно проживающий на территории РФ иностранец:

– Основание нахождения на территории РФ — Вид на жительство (срок действия — 5 лет, может продлеваться неоднократно) (п. 3 ст. 8 Закона № 115-ФЗ);

– Разрешение для работодателя на привлечение и использование — Не требуется иностранной рабочей силы (п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ);

– Разрешение для иностранного гражданина на работу в РФ — Не требуется (п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ);

– Уведомление работодателем ФМС, службы занятости — Требуется;

– Ограничения для иностранного гражданина трудовой деятельности в РФ — Нет.

Порядок оформления трудовых отношений с иностранцами, постоянно проживающими в РФ, фактически такой же, как и с российскими гражданами: никаких специальных разрешений не требуется ни работнику, ни работодателю. Кроме того, постоянно проживающие в России иностранцы свободны в выборе субъекта РФ для осуществления своей трудовой деятельности.

2) Временно проживающий на территории РФ иностранец:

– Основания нахождения на территории РФ — Разрешение на временное проживание (срок действия — 3 года, не продлевается) (п. 1 ст. 6 Закона № 115-ФЗ);

– Разрешение для работодателя на привлечение и использование иностранной рабочей силы — Не требуется (п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ);

– Разрешение для иностранного гражданина на работу в РФ — Не требуется (п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ);

– Уведомление работодателем ФМС, службы занятости — Требуется;

– Ограничения для иностранного гражданина трудовой деятельности в РФ — Только в том субъекте РФ, где разрешено временное проживание (п. 5 ст. 13 Закона № 115-ФЗ). Исключения установлены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 28 июля 2010 г. № 564н.

3) Временно пребывающий на территории РФ иностранец в соответствии с визовым режимом:

– Основания нахождения на территории РФ — Миграционная карта и рабочая виза (срок действия — до 3 месяцев, возможно продление). Выдается по приглашению принимающей стороны (работодателя) (абз. 2 п. 1 ст. 5 Закона № 115-ФЗ);

– Разрешение для работодателя на привлечение и использование иностранной рабочей силы — Требуется (п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ);

– Разрешение для иностранного гражданина на работу в РФ — Требуется (п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ);

– Уведомление работодателем ФМС, службы занятости — Требуется;

– Ограничения для иностранного гражданина трудовой деятельности в РФ — Только в том субъекте РФ, в котором выдано разрешение на работу (исключения установлены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 28 июля 2010 г. № 564н); Только по профессии, указанной в разрешении (п. 4.2 ст. 13 Закона № 115-ФЗ).

В ст. 13 Закона № 115-ФЗ установлены исключения, когда работодателю не нужно получать разрешение на привлечение и использование иностранной рабочей силы, например:

– при привлечении высококвалифицированных иностранных специалистов,

– иностранцев, обучающихся в РФ по очной форме обучения.

4) Беженцы и граждане, получившие временное убежище на территории РФ:

– Основания нахождения на территории РФ — Действующее удостоверение беженца, свидетельство о предоставлении временного убежища на территории РФ;

– Разрешение для работодателя на привлечение и использование иностранной рабочей силы — Не требуется (пп. 1 п. 4.5 ст. 13 Закона № 115-ФЗ);

– Разрешение для иностранного гражданина на работу в РФ — Не требуется (пп. 11, 12 п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ)

– Уведомление работодателем ФМС, службы занятости — Требуется;

– Ограничения для иностранного гражданина трудовой деятельности в РФ — Нет.

Безвизовые иностранцы

Федеральным законом от 24 ноября 2014 г. № 357-ФЗ внесен ряд существенных изменений в законодательство, регулирующее привлечение иностранцев к трудовой деятельности в РФ. В частности, данные изменения касаются иностранных граждан, прибывающих в Российскую Федерацию в безвизовом режиме. С 1 января 2015 г. патент выдается всем иностранным гражданам, прибывшим в безвизовом порядке, независимо от того, где они будут работать (ст. 13.3 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»). Гражданам Белоруссии, Казахстана и Армении не нужно получать патент для работы в России (п. 1 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г.).

Согласно п. 1 ст. 13.3 Закона № 115-ФЗ привлекать к работе безвизового иностранца, имеющего патент, могут:

– организации;

– индивидуальные предприниматели;

– частные нотариусы;

– адвокаты, учредившие адвокатский кабинет;

– иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

– граждане РФ, не являющиеся предпринимателями, которым требуется помощь в личных, домашних и иных подобных делах.

Безвизовый иностранец, въезжающий на территорию Российской Федерации для трудоустройства, обязан в течение тридцати календарных дней со дня въезда

в страну обратиться за выдачей патента. При этом он предоставляет в органы ФМС следующие документы:

- заявление на патент иностранному гражданину;
- заграничный паспорт;
- миграционную карту, в которой целью въезда указана работа на территории России;
- полис добровольного медицинского страхования, который обеспечивает мигранту оказание ему экстренной медицинской помощи;
- медицинские сертификаты об отсутствии у мигранта определенных заболеваний (наркомании и других заболеваний из установленного списка), а также ВИЧ-инфекции;
- результаты тестирования по русскому языку, истории России и основам законодательства РФ;
- документы о постановке на учет по месту пребывания;
- документ об уплате фиксированного авансового платежа по налогу на доходы физических лиц. При получении патента авансовый платеж должен быть уплачен за тот срок, на который выдается патент.

Приказом от 8 декабря 2014 г. № 639 (далее — приказ) Федеральная миграционная служба утвердила форму заявления, подаваемого безвизовым иностранцем для получения патента (Приложение № 1 к приказу). Наряду с данной формой были утверждены:

- форма заявления о переоформлении патента (Приложение № 2 к приказу). Данное заявление заполняется безвизовым иностранцем после истечения срока действия уже выданного патента;
- форма заявления о выдаче дубликата патента (Приложение № 2 к приказу). Это заявление подается в случае утраты уже выданного патента.

В течение двух месяцев со дня выдачи патента иностранный гражданин, осуществляющий трудовую деятельность, обязан представить лично либо направить заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции, выдавший патент, копию трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг).

Если такие документы представлены не будут, патент безвизового иностранца аннулируется (п. 7, пп. 4 п. 22 ст. 13.3 Закона № 115-ФЗ).

По новым правилам патент выдается на срок от 1 до 12 месяцев. Срок патента не связан со сроком временного пребывания иностранного работника. Однако срок временного пребывания иностранного гражданина продлевается при выдаче патента, его продлении или переоформлении (абз. 2 п. 5 ст. 5 Закона № 115-ФЗ). Патент, выданный на срок меньше 12 месяцев, может неоднократно продлеваться на период от одного месяца. При этом общий срок действия патента не может превышать 12 месяцев. Патент считается продленным на тот срок, за который безвизовый иностранец уплатит фиксированный авансовый платеж по НДФЛ. Дополнительно обращаться в ФМС России за продлением патента в этом случае не потребуется (абз. 4 п. 5 ст. 13.3 Закона № 115-ФЗ в новой редакции). Если же иностранец не внесет платежи за месяцы, на которые продлевается патент, то действие патента прекращается. Датой его прекращения будет день, следующий за последним днем периода, за который уплачен авансовый платеж (абз. 3, 4 п. 5 ст. 13.3 Закона № 115-ФЗ). Не позднее, чем за десять рабочих дней до истечения двенадцати месяцев со дня выдачи патента, иностранный гражданин вправе обратиться в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции, выдавший

патент, за переоформлением патента. При этом число обращений за переоформлением патента не может превышать одного раза. При переоформлении патента безвизовый иностранец должен предоставить:

- заявление о переоформлении патента;
- ходатайство работодателя, заказчика работ (услуг) о переоформлении иностранному гражданину патента;
- трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг);
- и те же документы, которые предоставлялись при первичном обращении за патентом.

Иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выдан патент. Работодатель или заказчик работ (услуг) не вправе привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности по патенту вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выдан патент. Так, если иностранный гражданин будет работать не в том субъекте, где получил патент, его ждет штраф в размере от 2000 до 5000 руб. При этом к нему может быть применено административное выдворение из страны. Что касается работодателя, то за привлечение иностранца к работе вне пределов того субъекта, где был выдан патент, ему также грозит административный штраф или приостановление деятельности.

Особенности оформления трудовых отношений с иностранными работниками

Трудовой Кодекс РФ в главе 50.1 определяет особую процедуру оформления трудовых отношений и заключения трудового договора с иностранными работниками. В частности установлено:

1) С иностранными сотрудниками можно заключать бессрочные трудовые договоры, а при наличии предусмотренных Трудовым кодексом оснований — срочные договоры.

2) При приеме на работу иностранные граждане не должны предъявлять документы воинского учета.

3) В зависимости от своего статуса иностранцы при заключении трудового договора представляют дополнительные документы: разрешение на работу, патент, разрешение на временное проживание или вид на жительство.

4) По окончании срока действия разрешительных документов иностранца можно отстранить от работы, а при их аннулировании или неполучении в течение месяца новых документов — уволить.

Временно пребывающие иностранцы предъявляют при приеме на работу полис ДМС, за исключением случая, когда работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении иностранному сотруднику платных медицинских услуг. Сведения о полисе ДМС вносят в трудовой договор иностранца.

При наличии определенных обстоятельств иностранного работника можно временно перевести на другую работу без его согласия сроком до одного месяца. Такой перевод возможен не более одного раза в течение календарного года. При этом если по окончании временного перевода иностранцу невозможно предоставить прежнюю работу, работодатель сможет его уволить.

Трудовые книжки должны вестись на всех работников, работающих на территории РФ, в том числе на работников-иностранцев. Данное оформление предусматривается в следующих нормативно-правовых актах:

- Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках»;

– Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей;

– Постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

Если работник, прибывший из страны ближнего зарубежья, предъявляет трудовую книжку на бланке установленного образца, полученную им до 1991 г. в Советском Союзе, то такая книжка принимается на хранение. Если иностранец предъявил «национальную» трудовую книжку с «российскими» записями о приеме на работу, то не следует продолжать вносить в этот документ сведения о работе в вашей организации. В обязательном порядке нужно завести трудовую книжку российского образца. Для приема на работу гражданина Республики Беларусь не требуется получение разрешительных документов, фактически они приравнены к гражданам РФ. Однако это не означает, что российские работодатели могут принимать на хранение и вносить записи в трудовые книжки, выданные в Беларуси.

Минтруд России разъясняет, что работодатель вправе отказать в трудоустройстве временно пребывающему иностранному работнику, если у него отсутствует действующий полис ДМС, а сам работодатель не заключил с медицинской организацией договор о предоставлении таким работникам платных медицинских услуг. На основании ч. 2 ст. 327.2 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в РФ иностранным гражданином или лицом без гражданства (с некоторыми исключениями), является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора. В отношении постоянно и временно

проживающих иностранных работников отказ в заключении трудового договора по указанным основаниям будет неправомерен.

Указом Президента РФ от 5 апреля 2016 г. № 156 упразднена Федеральная миграционная служба. Теперь она входит в состав МВД России и называется Главным управлением по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации. Согласно закону подача уведомления в трехдневный срок после подписания договора осуществляется как со стороны работодателя, так и со стороны иностранного гражданина. Со стороны работодателя — юридическое или физическое лицо, которое привлекает к работе иностранных граждан, обязано уведомить МВД:

– о заключении трудового договора (гражданско-правового) при найме иностранного гражданина;

– о расторжении трудового договора (гражданско-правового) при увольнении иностранного гражданина с работы.

Уведомление в МВД о расторжении трудового договора может быть отправлено работодателем в следующих случаях:

– Если не устраивает квалификация иностранного работника/он сбежал/пропал, тогда в МВД отправляется уведомление о досрочном расторжении трудового договора с иностранным работником.

– Если закончился срок действия трудового договора или у иностранца закончился срок действия разрешительных документов.

– Если иностранный работник увольняется по собственному желанию.

– В любом из этих случаев работодатель обязан уведомить МВД о расторжении трудового договора.

Уведомление в МВД о принятии на работу и об увольнении необходимо подавать по каждому иностранному сотруднику отдельно.

Со стороны иностранного гражданина — иностранец в обязательном порядке должен уведомить МВД о своем трудоустройстве к физическому или юридическому лицу в течение 2 месяцев со дня получения патента на работу, отправив копию договора.

Работодатель обязан уведомить МВД о принятии на работу или увольнении всех иностранных граждан, в том числе:

- безвизовых иностранцев с патентом на работу;
- безвизовых иностранцев с патентом на работу из ЕАЭС;
- визовых иностранцев с разрешением на работу;
- иностранцев с разрешением на временное проживание в РФ;
- иностранцев с видом на жительство в РФ;
- беженцев.

Дополнительные действия при приеме на работу:

– Сообщение по последнему месту службы в течение десяти дней при заключении ТД с госслужащим в течение двух лет со дня его увольнения с государственной или муниципальной службы (ст. 64.1 ТК РФ) в произвольной форме с учетом Постановления Правительства РФ от 8 сентября 2010 г. № 700.

– Уведомление военкомата (для военнообязанных) о приеме на работу военнообязанных в течение 2 недель с момента приема на работу.

– При приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель в пятидневный срок обязан возвратить в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель должен сделать в направлении службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и вернуть направление

гражданину (п. 5 ст. 25 Федерального закона РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1).

– Направление работодателем в течение пяти дней органам социальной защиты населения информации о приеме на работу пенсионеров по возрасту (Московское трехстороннее соглашение между правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей).

РАЗДЕЛ III. СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ

ГЛАВА 19. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЛЕДСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

После изучения данной главы обучающийся должен:
знать

- специфику трудовой связи работников органов следствия в РФ;
- особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников органов следствия;
- гарантии и льготы;

уметь

- правильно определить и подобрать нормативно-правовой источник для решения конкретных практических задач;

владеть навыками

- составления трудового договора с работниками следствия различной квалификации.

Главной трудовой функцией следователя является решение основной задачи — расследование преступлений. В соответствии с пп. 41 ст. 5 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации следователь является должностным лицом, уполномоченным осуществлять предварительное следствие по уголовному

делу, а также иные полномочия, предусмотренные УПК РФ¹²⁰.

Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 403 «О Следственном комитете Российской Федерации» — это базовый нормативный акт, в котором четко регламентированы положения, касающиеся деятельности и функционирования Следственного комитета Российской Федерации (далее — СК). Он регулирует организацию СК как вновь созданного органа власти. Закон содержит в себе положения о том, что на следователей СК распространяется трудовое законодательство, однако с определенными оговорками. Так, на работников следственных органов в первую очередь распространяются положения Федерального закона № 403, а затем уже, в случае если такие отношения не подлежат регулированию данного нормативного акта, они регламентируются трудовым законодательством, а также иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит общие положения, которые распространяются на всех работодателей. Как правило, это запрет принудительного труда и дискриминации, гарантия времени труда и отдыха, социальное партнерство и равенство, свобода трудового договора, а также ответственность, как работника, так и работодателя¹²¹. Трудовой договор с работниками следственных органов должен содержать в себе следующие положения:

- Срок, на который заключается трудовой договор;

¹²⁰ Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2011 г. № 174-ФЗ // Российская газета. 2001. № 249.

¹²¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

- Права и обязанности сторон, а также обязательства, касающиеся соблюдения требований российского законодательства по вопросам государственной тайны;
- Должность федеральной государственной службы, а также непосредственно место службы;
- Режим отдыха и рабочего времени, а также размер оплаты труда, гарантии и компенсации;
- Реквизиты и адреса работника и работодателя;
- Изменение и прекращение трудового договора.

Также в трудовом договоре указываются следственный орган (его наименование), будущая должность и структурное подразделение. Помимо этого может указываться место структурного подразделения, если оно является обособленным. Трудовой договор при принятии в Следственный комитет может заключаться как на определенный, так и на неопределенный срок. Если же присутствуют основания, препятствующие заключению трудового договора на неопределенный срок, то в таком случае заключается срочный договор. При этом препятствующие обстоятельства должны быть обязательно указаны в трудовом договоре.

Кандидатам на должности в Следственный комитет также может предусматриваться испытательный срок до шести месяцев. Однако это положение не распространяется на граждан, которые принимаются на работу впервые после окончания высшего учебного заведения. Этот же испытательный срок может быть сокращен по соглашению сторон, о чем прямо указано в ст. 18 Федерального закона № 403.

Федеральный закон также устанавливает требования, предъявляемые к кандидатам на должность следователя. Так, ч. 1 ст. 16 говорит, что: «Сотрудниками Следственного комитета могут быть граждане Российской Федерации, получившие высшее юридическое

образование по имеющей государственную аккредитацию образовательной программе, обладающие необходимыми профессиональными и моральными качествами и способные по состоянию здоровья исполнять возлагаемые на них служебные обязанности»¹²².

В качестве ограничений для трудоустройства ч. 4 ст. 16 ФЗ № 403 выделяет, что:

«Гражданин не может быть принят на службу в Следственный комитет, если он:

1) признан недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

2) был осужден за преступление по приговору суда, вступившему в законную силу, имеет судимость либо имел судимость, которая снята или погашена, в отношении его осуществляется уголовное преследование либо прекращено уголовное преследование за истечением срока давности, в связи с примирением сторон, вследствие акта об амнистии или в связи с деятельным раскаянием;

3) отказывается от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение обязанностей по должности федеральной государственной службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой им должности связано с использованием таких сведений;

4) имеет заболевание, препятствующее поступлению на службу в следственные органы и учреждения Следственного комитета, исполнению служебных обязанностей сотрудника Следственного комитета. Порядок медицинского освидетельствования на наличие или отсутствие

¹²² Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 1. Ст. 15.

заболевания, препятствующего поступлению на службу в следственные органы и учреждения Следственного комитета, исполнению служебных обязанностей сотрудника Следственного комитета, перечень таких заболеваний и форма медицинского заключения утверждаются Правительством Российской Федерации;

5) состоит в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с сотрудником или федеральным государственным гражданским служащим Следственного комитета и если замещение должности федеральной государственной службы или федеральной государственной гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

6) имеет гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина на территории иностранного государства;

7) представил подложные документы или заведомо ложные сведения при поступлении на службу в Следственный комитет;

8) не представил установленные сведения или представил заведомо ложные сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруга (супруги) и несовершеннолетних детей».

Следователям СК может устанавливаться ненормированный рабочий день, а продолжительность их отпуска в данном случае будет определяться Правилами внутреннего распорядка.

В свою очередь, Приказ СК России от 30 сентября 2011 г. № 138 «Об утверждении Правил внутреннего

трудового распорядка Следственного комитета Российской Федерации» регламентирует порядок принятия и увольнения граждан на службу в Следственный комитет Российской Федерации. Так, в данном нормативном акте указывается, что принимаемый на службу в СК «работник до подписания трудового договора (служебного контракта) должен быть ознакомлен с документами, определяющими его должностные обязанности на поручаемом участке работы, условия труда и его оплаты, регулируемыми его права, обязанности и ответственность, а также с Правилами, другими ведомственными нормативными правовыми актами, регулируемыми его служебную (трудовую) деятельность, а также Кодексом этики и служебного поведения федеральных государственных служащих Следственного комитета Российской Федерации»¹²³. Что касается трудовой книжки, то она должна оформляться, как и страховое свидетельство, непосредственно работодателем.

Трудовые книжки работников хранятся в управлении кадров Следственного комитета или в кадровых подразделениях следственных органов Следственного комитета.

На следователей Следственного комитета распространяется действие общих норм гл. 19 ТК РФ, регламентирующих исчисление продолжительности и порядка и очередности предоставления, продления или перенесения ежегодных оплачиваемых отпусков, разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыва из отпуска, замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, реализации права на отпуск

¹²³ Приказ Следственного комитета Российской Федерации «Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка Следственного комитета Российской Федерации» от 30 сентября 2011 г. № 138 // Российская газета. 2011. № 14.

при увольнении работника, предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

Здесь же прописаны права и обязанности работников следственных органов, среди которых право:

- на изменение и расторжение трудового договора (служебного контракта) в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством;
- ознакомление с документами, определяющими их права и обязанности по занимаемой должности;
- рабочее место и организационно-технические условия, предусмотренные государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату денежного содержания (заработной платы), доплат и надбавок, предусмотренных федеральным законодательством;
- отдых, обеспечиваемый соблюдением установленной законом продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- получение в установленном порядке достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда, документов и материалов, необходимых для исполнения трудовых обязанностей;
- принятие решений и участие в их подготовке в соответствии с их должностными обязанностями;
- продвижение по службе;
- ознакомление со всеми материалами своего личного дела, отзывами о своей деятельности и другими документами до внесения их в личное дело, на приобщение к личному делу своих объяснений, а также другие права, предусмотренные ст. 89 Трудового кодекса Российской Федерации;
- дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку, повышение

квалификации, стажировку) за счет средств федерального бюджета, выделенных Следственному комитету;

- пенсионное обеспечение с учетом выслуги лет, трудового стажа или стажа государственной службы;
- проведение по его требованию служебной проверки для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральными законами;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

Среди обязанностей выделяют:

- обеспечивать поддержку конституционного строя и соблюдение Конституции Российской Федерации, реализацию федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации;
- соблюдать требования Присяги сотрудника Следственного комитета Российской Федерации, Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных служащих Следственного комитета Российской Федерации;
- добросовестно исполнять свои служебные (трудо-вые) обязанности;
- исполнять приказы, распоряжения, указания и иные поручения, данные как в письменной, так и в устной форме;
- соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину, должностные инструкции, должностные регламенты, порядок работы со служебной информацией;

- поддерживать степень квалификации, необходимую для исполнения своих служебных (трудовых) обязанностей;

- хранить государственную и иную охраняемую законом тайну, не разглашать ставшие им известными в связи с исполнением должностных обязанностей служебные сведения, сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан, персональные данные работника, а также сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства;

- соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу Следственного комитета, экономно и рационально расходовать материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- находиться в служебном помещении в рабочее и нерабочее время в опрятной одежде делового стиля; в случаях, установленных организационно-распорядительными документами Председателя Следственного комитета, — в форменном обмундировании; соблюдать этические нормы поведения и корректного общения.

Работники следственных органов должны выполнять также и иные обязанности, если они предусмотрены трудовым законодательством, а также законодательством, регулирующим деятельность Следственного комитета и федеральной гражданской службы.

Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, длительность которого напрямую зависит от календарных лет выслуги. Стаж службы для предоставления дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с Федеральным законом № 403. Он включает в себя время, проведенное

на военной службе, работе в прокуратуре, судах и работе в органах внутренних дел, а также в органах по контролю за оборотом наркотиков и психотропных веществ в качестве следователей таможенных органов.

Раздел пятый ст. 53 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ (ред. от 30 апреля 2021 г.) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» содержит формулировку: «Служебное время регламентирует продолжительность рабочего дня сотрудников следственных органов. Режим работы для работников Следственного комитета предусматривает 5-дневную рабочую неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье».

Всего продолжительность рабочего времени составляет сорок часов в неделю. Работа начинается с девяти утра и заканчивается в шесть вечера. В пятницу режим работы сокращается и заканчивается в шестнадцать часов сорок пять минут. В то же время работники следственных органов имеют право на перерыв в сорок пять минут с двенадцати до двух часов дня.

Неполная рабочая неделя, как и неполный рабочий день, устанавливаются работодателем по просьбе беременных женщин, одного из родителей, попечителей или опекунов, чьи дети не достигли 14-летнего возраста (либо дети-инвалиды до 18 лет). Также тех, кто осуществляет уход за заболевшим членом семьи в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Организация режима труда и отдыха работников в экстремальных условиях (стихийное бедствие, высокая температура воздуха, задымление и др.) осуществляется с учетом действующих Санитарных правил и норм.

Выполнение работниками Следственного комитета своих обязанностей за пределами нормальной

продолжительности рабочего времени при условии установления им ненормированного рабочего дня сверхурочной работой не является.

Продолжительность работы в ночное время, а оно по общим правилам установлено с десяти вечера до шести часов утра, сокращается на один час без необходимости отработки. Помимо этого каждый час ночной работы оплачивается выше, чем работа в дневное время, и составляет двадцать процентов от оклада за каждый час работы ночью.

Следственный комитет каждый год составляет график очередности ежегодных оплачиваемых отпусков для сотрудников. Он составляется отделом кадров на основании предложений руководителей различных отделов следственного органа. При формировании графика отпусков сотрудники, награжденные нагрудными знаками «Почетный работник Следственного комитета при Прокуратуре Российской Федерации» и «Почетный работник Следственного комитета Российской Федерации», имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом удобного времени.

Поскольку должность следователя является должностью федеральной государственной службы, денежное содержание ему выплачивается из средств федерального бюджета. В соответствии со ст. 35 ФЗ № 403 оно состоит из должностного оклада; доплат за специальное звание, за выслугу лет, за особые условия службы, за сложность, напряженность и высокие достижения в службе; надбавок за ученую степень и ученое звание по специальности, соответствующей служебным обязанностям, за почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», за нагрудный знак «Почетный сотрудник Следственного комитета Российской Федерации»; премий по итогам службы за квартал и за

год; других выплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 35 ФЗ № 403). Руководителем следственного органа размер доплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в службе устанавливается с учетом объема работы и результатов службы каждого сотрудника.

Следователям может быть оказана материальная помощь в порядке, определяемом Председателем СК. Порядок выплаты премий сотрудникам по итогам работы за квартал и за год аналогичен порядку, установленному для государственных служащих органов исполнительной власти.

Следователи обязаны соблюдать общие правила, изложенные в главе 30 Трудового кодекса Российской Федерации. Они конкретно касаются трудовой дисциплины, порядка применения дисциплинарных взысканий, а также отмены и возмещения дисциплинарных взысканий.

Для следователей действуют льготы, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, и льготы, связанные со спецификой их деятельности. Так, предусмотрены следующие виды мер стимулирования:

- 1) награждение именовым оружием;
- 2) выплата денежной премии;
- 3) награждение Почетной грамотой;
- 4) занесение на Доску почета, в Книгу почета;
- 5) выплата денежной премии;
- 6) награждение подарком;
- 7) награждение ценным подарком;
- 8) объявление благодарности;
- 9) досрочное присвоение очередного специального звания или присвоение специального звания на одну ступень выше очередного;
- 10) награждение медалями Следственного комитета;

11) награждение нагрудным знаком «Почетный сотрудник Следственного комитета Российской Федерации» с одновременным вручением Почетной грамоты Председателя Следственного комитета Российской Федерации. Высшей ведомственной наградой является нагрудный знак «Почетный сотрудник Следственного комитета Российской Федерации»¹²⁴.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником Следственного комитета своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь сотрудника Следственного комитета, к нему применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- понижение в специальном звании;
- лишение медалей Следственного комитета;
- лишение нагрудного знака «Почетный сотрудник Следственного комитета Российской Федерации»;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- увольнение из Следственного комитета по соответствующему основанию.

Таким образом, в отличие от норм Трудового кодекса Российской Федерации Федеральным законом № 403 предусмотрены дополнительные особые меры дисциплинарного воздействия в отношении следователей.

Понятие проступка, порочащего честь сотрудника, в законодательстве отсутствует. Руководитель

¹²⁴ Приказ Следственного комитета Российской Федерации от 23 июня 2014 г. № 53 «О наградах и поощрениях Следственного комитета Российской Федерации и мерах по совершенствованию практики применения поощрений в системе Следственного комитета Российской Федерации» // Российская газета. 2014. № 235.

следственного органа оценивает проступки на основании своих внутренних убеждений, принимая во внимание присягу сотрудников СК, этический кодекс федеральных гражданских служащих СК и правила служебного поведения. По приказу руководителя следственного органа следователи, допустившие проступок, могут быть временно отстранены (но не более чем на один месяц) до решения вопроса о применении дисциплинарных взысканий.

Выделим основные особенности регулирования труда следователей Следственного Комитета Российской Федерации:

Во-первых, главным нормативным актом, регулирующим трудовую деятельность сотрудников, является Федеральный закон № 403, а затем уже Трудовой кодекс РФ в случаях, если указанный ФЗ не регламентирует эти вопросы.

Во-вторых, основная трудовая функция закреплена в Уголовно-процессуальном кодексе.

В-третьих, для лиц, претендующих на должности в Следственном комитете РФ, предъявляются специальные требования. Помимо этого для них также устанавливается испытательный срок, но не более чем на шесть месяцев. Такое правило не распространяется лишь на граждан, поступающих на службу впервые после окончания вуза.

Далее Федеральный закон № 403 устанавливает специальные основания для увольнения сотрудников следственных органов. Все отпуска являются ежегодными и оплачиваемыми, а также предоставляются исходя из специальных правовых норм, которые закреплены в приказах Следственного комитета. Стоит упомянуть еще и о том, что размер оклада работников следственных органов устанавливается Правительством Российской Федерации, а вот вопросы, связанные с доплатами по выслуге

лет или за специальные звания, регламентируются Федеральным законом № 403.

Что касается мер поощрения и дисциплинарных взысканий, то они также регламентированы ФЗ № 403.

Таким образом, труд работников следственных органов имеет свою специфику и особенности. Для их регламентации недостаточно лишь трудового законодательства российской Федерации, необходимо учитывать также и отдельные нормативные акты, регулирующие деятельность Следственного комитета Российской Федерации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации // Российская газета от 25.12.1993. — № 237.
2. Федеральный закон от 14.10.2014 № 299-ФЗ «Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов — Республики Крым и города федерального значения Севастополя».
3. Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 № 1-ФКЗ «О военном положении».
4. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении».
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1. — Ст. 1.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1. — Ч. 1. — Ст. 3.
7. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 25. — Ст. 2954.
8. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2011 № 174-ФЗ // Российская газета. — 2001. — № 249.
9. Федеральный закон от 21.07.2014 № 233-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2014. — № 30. — Ч. 1. — Ст. 4234.
10. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

11. Федеральный закон от 30.11.2011 № 347-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях регулирования безопасности в области использования атомной энергии» // Собрание законодательства РФ. — 2011. — № 49. — Ч. 1. — Ст. 7025.

12. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2011. — № 48. — Ст. 6724.

13. Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» // Собрание законодательства РФ. — 2011. — № 11. — Ст. 1504.

14. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции».

15. Федеральный закон от 15.08.1996 № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию».

16. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

17. Распоряжение правительства РФ от 30.03.2017 № 583-р «План мероприятий по реализации Концепции создания национального сегмента РФ интегрированной информационной системы Евразийского экономического союза».

18. Федеральный закон от 28.02.2008 № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2008. — № 9. — Ст. 812.

19. Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2007. — № 50. — Ст. 6242.

20. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2006. — № 27. — Ст. 2878.

21. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 31. — Ст. 3215.

22. Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации».

23. Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 23. — Ст. 2102.

24. Федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе».

25. Федеральный закон от 15.12.2001 № 169-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2001. — № 51. — Ст. 4834.

26. Федеральный закон от 02.01.2000 № 37-ФЗ «О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2000. — № 2. — Ст. 158.

27. Федеральный закон от 10.02.1999 № 31-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 1999. — № 7. — Ст. 878.

28. Федеральный закон от 21.11.1995 № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии» // Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 48. — Ст. 4552.

29. Федеральный закон от 21.06.1995 № 91-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 26. — Ст. 2399.

30. Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. — 1992. — № 30. — Ст. 1792.

31. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. — 1992. — № 8. — Ст. 366; Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 47. — Ст. 4472.

32. Федеральный закон от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2011. — № 1.

33. Постановление Правительства РФ от 17.12.2002 № 901 «О порядке разработки и утверждения Перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах».

34. Постановление Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

35. Постановление Верховного Совета РФ от 12.12.1991 № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств» // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета РФ. — 1991. — № 51. — Ст. 1798.

36. Указ Президента РФ от 14.01.2011 № 38 «Вопросы деятельности Следственного комитета Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2011. — № 4. — Ст. 572.

37. Указ Президента РФ от 22.12.1993 № 2267 «Об утверждении Положения о федеральной государственной службе» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. — 1993. — № 52. — Ст. 5073.

38. Указ Президента РФ от 07.08.1992 № 828 «Об утверждении Положения о дисциплинарной ответственности глав администраций» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. — 1992. — № 7. — Ст. 385.

39. Основы государственной политики в области обеспечения ядерной и радиационной безопасности Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ от 01.03.2012 № Пр-539) // URL: http://fcp-radbez.ru/images/stories/FCP/novosti/osnovi_gos_politiki_yrb.pdf.

40. Постановление Правительства РФ от 20.07.2011 № 597 «О перечне эксплуатирующих организаций, на которые распространяется действие Федерального закона “Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии”, об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2011. — № 30 (2). — Ст. 4646.

41. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 401 «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» // Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 32. — Ст. 3348.

42. Постановление Правительства РФ от 14.07.2001 № 535 «О внесении изменений в Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2001. — № 30. — Ст. 3166.

43. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 401 «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» // Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 32. — Ст. 3348.

44. Постановление Правительства РФ от 22.09.2000 № 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота» // Собрание законодательства РФ. — 2000. — № 40. — Ст. 3966.

45. Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 № 708 «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 2000. — № 40. — Ст. 3965.

46. Постановление Правительства РФ от 08.02.1999 № 134 «О внесении изменений и дополнений в Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 1999. — № 7. — Ст. 916.

47. Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта» // Собрание законодательства РФ. — 2000. — № 22. — Ст. 2311.

48. Постановление Правительства РФ от 23.04.1996 № 526 «О внесении изменений в Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 18. — Ст. 2152.

49. Приказ Роскомрыболовства от 30.08.1995 № 140 «Об утверждении Устава службы на судах рыбопромыслового флота Российской Федерации» // Российские вести от 02.11.1995. № 209; от 09.11.1995 № 213.

50. Постановление Правительства РФ от 25.12.1993 № 1341 «О внесении изменений в Положение о дисциплине

работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. — 1994. — № 1.

51. Постановление Правительства РФ от 11.10.1993 № 1032 «О распространении действия Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 1992 г. № 621, на работников метрополитенов» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. — 1993. — № 42. — Ст. 4008.

52. Постановление Правительства РФ от 03.01.1992 № 4 «О передаче в муниципальную собственность города Москвы предприятий и организаций Московского метрополитена» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

53. Приказ Ростехнадзора от 13.01.2015 № 5 «Об утверждении Перечня нормативных правовых актов и нормативных документов, относящихся к сфере деятельности Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (раздел I «Технологический, строительный, энергетический надзор») П-01-01-2014» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

54. Приказ Минтранса России от 20.10.2014 № 297 «Об утверждении Федеральных авиационных правил «Радиотехническое обеспечение полетов воздушных судов и авиационная электросвязь в гражданской авиации» // Российская газета. — Специальный выпуск от 21.01.2015. — № 9/1.

55. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 18.12.2013 № 1/21-НПА «Об утверждении Перечня должностей (професий) работников эксплуатирующих организаций, в том числе работников, непосредственно обеспечивающих безопасность особо радиационно опасных и ядерно опасных производств и объектов в области использования атомной энергии» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2014. — № 12.

56. Приказ Ростехнадзора от 04.09.2013 № 385 «Об утверждении и введении в действие раздела II “Государственное регулирование безопасности при использовании атомной энергии” Перечня нормативных правовых актов и нормативных документов, относящихся к сфере деятельности Федеральной служ-

бы по экологическому, технологическому и атомному надзору (П-01-01-2013)» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

57. Приказ Ростехнадзора от 29.11.2011 № 666 «Об утверждении федеральных норм и правил в области использования атомной энергии “Правила безопасности при выводе из эксплуатации судов и иных плавсредств с ядерными установками и радиационными источниками” (вместе с “НП-037-11. Федеральные нормы и правила в области использования атомной энергии”, “Правила безопасности при выводе из эксплуатации судов и иных плавсредств с ядерными установками и радиационными источниками”))» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2012. — № 15.

58. Приказ Ростехнадзора от 05.03.2011 № 104 «Об утверждении и введении в действие федеральных норм и правил в области использования атомной энергии “Общие положения обеспечения безопасности радиационных источников”» (вместе с «Федеральными нормами и правилами в области использования атомной энергии», «Общие положения обеспечения безопасности радиационных источников НП-038-11») // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2011. — № 24.

59. Приказ Ростехнадзора от 09.09.2009 № 788 «Об утверждении Положения о порядке проведения служебной проверки и применения дисциплинарных взысканий в Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2009. — № 47.

60. Приказ Минтранса России от 31.07.2009 № 128 «Об утверждении Федеральных авиационных правил «Подготовка и выполнение полетов в гражданской авиации Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2009. — № 43.

61. Приказ Минтранса России от 25.07.2007 № 104 «Об утверждении Правил проведения предполетного и послеполетного досмотров» // Российская газета от 17.08.2007. — № 180.

62. Приказ Министра энергетики РФ от 11.08.2003 № 350 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (ус-

луг) в электроэнергетике, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества».

63. Приказ МПС РФ от 25.12.2000 № 30Ц «Об утверждении Перечня грубых нарушений дисциплины, за совершение которых может быть применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное подпунктом “в” пункта 15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, и категорий работников, привлекаемых к ответственности за эти нарушения» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2001. — № 5.

64. Приказ Минтранса от 25.08.2000 № 89 «Об утверждении перечня работников морского транспорта, на которых распространяется действие Устава о дисциплине работников морского транспорта» // URL: <http://alppp.ru/law/trud-i-zanjatost-naselenija/trud/54/prikaz-mintransa-rf-ot-25-08-2000-89.html>.

65. Приказ Минобразования РФ от 25.08.1998 № 2220 «Об утверждении перечня должностей (профессий) работников, на которые распространяется действие Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

66. Приказ Минтранса РФ от 03.06.1998 № 64 «О внесении дополнения в Устав службы на судах Министерства речного флота РСФСР» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

67. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14.08.2002 № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».

68. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 07.07.2009 № 47 «Об утверждении СанПиН 2.6.1.2523–09» (вместе с «НРБ-99/2009. СанПиН 2.6.1.2523–09. Нормы радиационной безопасности. Санитарные правила и нормативы») // Российская газета. — Специальный выпуск от 11.09.2009. — № 171/1.

69. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 12.03.2003 № 17 «О введении в действие СанПиН 2.6.1.1202–03» (вместе с «СанПиН 2.6.1.1202–03. 2.6.1. Ионизирующее излучение, радиационная безопасность. Гигиенические требования к использованию закрытых радионуклидных источников ионизирующего излучения при геофизических работах на буровых скважинах. Санитарные правила и нормы») // Российская газета от 03.04.2003. — № 63.

70. Приказ Следственного комитета Российской Федерации от 30.09.2011 № 138 «Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка Следственного комитета Российской Федерации» // Российская газета. — 2011. — № 14.

71. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (утв. Постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 59).

72. Кодекс профессиональной этики адвоката (принят Всероссийским съездом адвокатов 31.01.2003) // Российская газета от 05.10.2005. — № 222.

73. Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации (принят Первым национальным съездом врачей Российской Федерации 05.10.2012).

74. Правила технической эксплуатации метрополитенов Российской Федерации (рассмотрены Советом начальников метрополитенов 15.11.1994 и утверждены департаментами транспорта городов Москвы, Санкт-Петербурга, Новосибирска, Нижнего Новгорода, а также администрациями городов Самары и Екатеринбурга) // URL: http://tehlit.ru/e_pte.htm.

75. Должностная инструкция Дежурного у эскалатора // URL: http://hr-portal.ru/pages/raboch/Dezhurnyj_u_eskalatora_.php.

76. Должностная инструкция дежурному по электродепо метрополитена (утв. МПС СССР от 26.06.1984 № ЦМетро/4208).

77. Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 (принята Генеральной Ассамблеей ООН).

78. Декларация Международной организации труда от 18.06.1998 «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве).

79. Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 03.05.1996 (принята в г. Страсбурге).
80. Конвенция от 22.06.1970 № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (г. Женева).
81. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 (принят Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН).
82. Принципы МОТ в отношении права на забастовку. — Женева: МОТ, 2001.
83. Рекомендация от 22.06.1970 № 135 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (г. Женева).
84. Рекомендация МОТ от 29.06.1967 № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» (г. Женева).
85. Рекомендация от 16.06.1928 № 30 «О применении процедуры установления минимальной заработной платы» (г. Женева).
86. Рекомендация МОТ от 29.06.1951 № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (принята в г. Женеве на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ) // МОТ: Конвенции и рекомендации. — Женева, 1991. — Т. 1. — С. 1045–1046.
87. Конвенции и рекомендации Международной организации труда. — 1919–1956. — Женева, 1991. — Т. 1. — С. 946.
88. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод. (1950 г.).
89. Европейская социальная хартия 1961 г. (в ред. 1996 г.).
90. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ООН, 1966 г.).
91. Международный пакт о гражданских и политических правах (ООН, 1966 г.).
92. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики (МОТ, 1977 г.).
93. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.).

94. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.).
95. Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.).
96. Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г.) и Протокол к ней (1995 г.).
97. Конвенция МОТ № 87 «О свободе объединения и защите права объединяться в профсоюзы» (1948 г.).
98. Конвенция МОТ № 89 «О ночном труде женщин в промышленности» (1948 г.).
99. Конвенция МОТ № 90 «О ночном труде подростков в промышленности» (1948 г.).
100. Конвенция МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.).
101. Конвенция МОТ № 98 «Относительно применения принципов права ни организацию и заключение коллективных договоров» (1949 г.).
102. Конвенция МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах» (1949 г.).
103. Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.).
104. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.).
105. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.).
106. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.).
107. Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте приема на работу» (1973 г.).
108. Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.).
109. Конвенция МОТ № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» (1969 г.).
110. Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.).
111. Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.).

112. Концепция модельного Трудового кодекса (2000 г.).
113. Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека (1995 г.).
114. Концепция формирования правовых основ и механизмов реализации социального государства в странах Содружества (2007 г.).
115. Соглашение о гарантиях прав граждан государств — участников СНГ в области пенсионного обеспечения (1992 г.).
116. Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств участников СНГ (1997 г.).
117. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (1994 г.).
118. Рекомендации по гармонизации законодательств государств — членов ЕврАзЭС в сфере обязательного социального страхования (2004 г.).
119. Концепция согласованной социальной политики государств — членов ЕврАзЭС (2007 г.).

Нормативные правовые акты Советской власти и Российской империи

120. Постановление Совмина СССР от 01.08.1991 № 558 «О внесении изменений и дополнений в уставы о дисциплине работников отдельных отраслей народного хозяйства» // СП СССР. — 1991. — № 24. — Ст. 94.
121. Закон СССР от 12.05.1991 № 2151-1 «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Союза ССР о труде» // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. — 1991. — № 21. — Ст. 599.
122. Постановление Совета Министров СССР от 08.09.1990 № 912 «О признании утратившим силу Постановления Совета Министров СССР от 10 января 1977 г. № 22» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».
123. Заключение Комитета конституционного надзора СССР от 21.06.1990 № 2-2 «О несоответствии норм законодательства, исключających для ряда категорий работников судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров,

положениям Конституции СССР, законов СССР, международных актов о правах человека» // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. — 1990. — № 27. — Ст. 524.

124. Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 27.02.1990 № 13835-XI «Об утверждении Положения о дисциплинарной ответственности судей, отзыве и досрочном освобождении судей и народных заседателей судов РСФСР» // Ведомости Верховного Совета РСФСР. — 1990. — № 10. — Ст. 288.

125. Постановление Верховного Совета СССР от 02.11.1989 «Об утверждении Положения о дисциплинарной ответственности судей, отзыве и досрочном освобождении судей и народных заседателей судов Союза ССР» // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. — 1989. — № 22. — Ст. 423.

126. Постановление Верховного Совета СССР от 02.11.1989 «Об утверждении Положения о квалификационных коллегиях судей судов Союза ССР» // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. — 1989. — № 22. — Ст. 422.

127. Постановление Верховного Совета СССР от 02.11.1989 № 720-1 «О введении в действие Закона СССР “О порядке обжалования в суд неправомερных действий органов государственного управления и должностных лиц, ущемляющих права граждан”» // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. — 1989. — № 22. — Ст. 417.

128. Постановление Совета Министров СССР от 14.09.1989 № 754 «О признании утратившими силу отдельных решений Правительства СССР по вопросам гражданской авиации» // СП СССР. — 1989. — № 32. — Ст. 142.

129. Закон СССР от 04.08.1989 «О статусе судей в СССР» // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. — 1989. — № 9. — Ст. 223.

130. Постановление Совмина СССР от 18.11.1987 № 1299 «Об утверждении Устава о дисциплине работников системы Госатомэнергонадзора СССР» // СП СССР. — 1988. — № 2. — Ст. 3.

131. Постановление Совмина СССР от 30.10.1987 № 1216 «Об утверждении Устава о дисциплине работников предприятий и организаций, занятых освоением газовых и нефтяных месторождений с высоким содержанием сероводорода» // СП СССР. — 1987. — № 50. — Ст. 165.

132. Постановление Совмина СССР от 09.10.1987 № 1130 «Об утверждении Устава о дисциплине работников государственного таможенного контроля СССР» // СП СССР. — 1987. — № 49. — Ст. 159.

133. Постановление Совета Министров СССР от 02.04.1987 № 390 «Об утверждении Устава о дисциплине работников системы Министерства атомной энергетики СССР» // СП СССР. — 1987. — № 25. — Ст. 87.

134. Постановление Совмина СССР от 18.12.1985 № 1261 «Об утверждении Устава о дисциплине работников флота рыбной промышленности СССР» // СП СССР. — 1986. — № 3. — Ст. 17.

135. Постановление Совмина СССР от 26.08.1985 № 812 «Об утверждении Устава о дисциплине работников речного транспорта СССР» // СП СССР. — 1985. — № 27. — Ст. 139.

136. Постановление Совета Министров СССР от 07.08.1985 № 748 «Об утверждении Устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР» // СП СССР. — 1985. — № 24. — Ст. 123.

137. Постановление Совмина СССР от 06.08.1985 № 749 «Об утверждении Устава о дисциплине работников, занятых геологоразведочными работами на твердые полезные ископаемые на континентальном шельфе СССР и в Мировом океане» // СП СССР. — 1985. — № 24. — Ст. 124.

138. Постановление Совета Министров СССР от 08.06.1984 № 566 «Об утверждении Устава о дисциплине работников атомных станций (атомных электростанций, атомных теплоэлектроцентралей и атомных станций теплоснабжения)» // В открытой печати опубликовано не было.

139. Постановление Совмина СССР от 25.05.1984 № 496 «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта» // СП СССР. — 1984. — № 22. — Ст. 120.

140. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 17.02.1984 № 10813-Х «Об утверждении Положения о поощ-

рениях и дисциплинарной ответственности прокуроров и следователей органов Прокуратуры СССР» // Ведомости Верховного СССР. — 1984. — № 8. — Ст. 121.

141. Постановление Совмина СССР от 21.10.1983 № 1014 «Об утверждении Устава о дисциплине работников системы Госгортехнадзора СССР» // СП СССР. — 1983. — № 32. — Ст. 178.

142. Постановление Совета Министров СССР от 16.12.1982 № 1081 «Об утверждении Устава о дисциплине рабочих и служащих, занятых на работах по освоению ресурсов нефти и газа на континентальном шельфе СССР» // СП СССР. — 1983. — № 4. — Ст. 12.

143. Устав службы на судах Министерства речного флота РСФСР (утв. Приказом Министерства речного флота РСФСР от 30.03.1982 № 30) // Сборник нормативных актов о транспорте: в 3-х ч. — Ч. 2. — М., 1985.

144. Закон РСФСР от 20.11.1980 «Об утверждении Положения об адвокатуре РСФСР» // Ведомости Верховного Совета РСФСР. — 1980. — № 48. — Ст. 1596.

145. Закон СССР от 30.11.1979 «О прокуратуре СССР» // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1979. — № 49. — Ст. 843.

146. Конституция СССР от 1977 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1977. — № 41. — Ст. 617.

147. Постановление Совета Министров СССР от 10.01.1977 № 22 «Об утверждении Устава о дисциплине работников авиации Всесоюзного добровольного общества содействия армии, авиации и флоту» // СП СССР. — 1977. — № 6. — Ст. 33.

148. Постановление Совета Министров СССР от 03.12.1976 № 980 «О распространении действия Устава о дисциплине работников морского транспорта СССР на работников морского флота Министерства газовой промышленности, об установлении для работников морского флота этого Министерства бесплатного коллективного питания и о введении для них форменной одежды и знаков различия» // СП СССР. — 1977. — № 1. — Ст. 2.

149. Постановление Совмина СССР от 30.11.1976 № 974 «Об утверждении Устава о дисциплине работников, занятых на работах в особо опасных подземных условиях» // СП СССР. — 1977. — № 1. — Ст. 1.

150. Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 26.05.1976 «Об утверждении Положения о дисциплинарной ответственности судей судов РСФСР» // Ведомости Верховного Совета РСФСР. — 1976. — № 22. — Ст. 771.

151. Приказ Минморфлота СССР от 09.01.1976 № 6 «Об утверждении Устава службы на судах Министерства морского флота Союза ССР» // Сборник нормативных актов о транспорте: в 3-х ч. — Ч. 2. — М., 1985.

152. Постановление Совета Министров СССР от 04.05.1975 № 363 «Об утверждении Устава о дисциплине работников гражданской авиации» // СП СССР. — 1975. — № 13. — Ст. 77.

153. Постановление совета Министров СССР от 26.09.1973 № 710 «О распространении действия Устава о дисциплине работников морского транспорта СССР на плавсостав морских судов Министерства геологии СССР» // СП СССР. — 1973. — № 22. — Ст. 121.

154. Постановление Совета Министров СССР от 13.07.1972 № 517 «О распространении действия уставов о дисциплине работников морского и речного транспорта на плавсостав морских и речных научно-исследовательских судов Академии наук СССР» // СП СССР. — 1972. — № 14. — Ст. 74.

155. Постановление Совмина СССР от 20.04.1972 № 284 «Об утверждении Устава о дисциплине работников связи Союза ССР» // СП СССР. — 1972. — № 8. — Ст. 46.

156. Кодекс законов о труде РСФСР (утвержден Верховным советом РСФСР 09.12.1971) // Ведомости ВС РСФСР. — 1971. — № 50. — Ст. 1007.

157. Постановление Совета Министров СССР от 15.10.1971 № 743 «О распространении действия уставов о дисциплине работников морского и речного транспорта на плавсостав морских и речных судов Министерства нефтяной промышленности» // СП СССР. — 1971. — № 18. — Ст. 133.

158. Постановление Совета Министров СССР от 12.04.1971 № 214 «О распространении действия уставов о дисциплине работников морского и речного транспорта на плавсостав морских и речных судов Главного управления гидрометеорологической службы при Совете Министров СССР» // СП СССР. — 1971. — № 7. — Ст. 61.

159. Закон СССР от 15.07.1970 № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1970. — № 29. — Ст. 265.

160. Постановление Совета Министров СССР от 01.06.1970 № 381 «Об утверждении Дисциплинарного устава военизированной службы по предупреждению возникновения и по ликвидации открытых газовых и нефтяных фонтанов» // СП СССР. — 1970. — № 10. — Ст. 80.

161. Постановление Совета Министров СССР от 22.11.1966 № 888 «Об утверждении Устава о дисциплине работников речного транспорта СССР» // СП СССР. — 1966. — № 24. — Ст. 214.

162. Постановление Совмина СССР от 17.03.1966 № 202 «Об утверждении Устава о дисциплине рабочих и служащих вспомогательных судов Военно-Морского Флота» // СП СССР. — 1966. — № 6. — Ст. 63.

163. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21 «Об утверждении разъяснения № 13/п-21 “О компенсации за работу в праздничные дни”» (вместе с разъяснением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни»).

164. Постановление Совмина СССР от 28.07.1965 № 586 «Об утверждении Дисциплинарного устава работников авиации ДОСААФ СССР» // СП СССР. — 1965. — № 17. — Ст. 131.

165. Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 12.06.1965 «Об утверждении Положения о дисциплинарной ответственности судей судов РСФСР» // Ведомости Верховного Совета РСФСР. — 1965. — № 24. — Ст. 595.

166. Постановление Совета Министров СССР от 31.07.1964 № 636 «Об утверждении Устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР» // СП СССР. — 1964. — № 13. — Ст. 91.

167. Постановление Совета Министров СССР от 11.06.1964 № 496 «О внесении изменений и дополнений в Устав о дисциплине работников морского транспорта СССР» // СП СССР. — 1964. — № 11. — Ст. 72.

168. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24.02.1964 № 2266-VI «Об утверждении Положения о поощрениях и дисциплинарной ответственности прокуроров и следователей органов Прокуратуры СССР» // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1964. — № 10. — Ст. 123.

169. Закон РСФСР от 25.07.1962 «Об утверждении Положения об адвокатуре РСФСР» // Ведомости Верховного Совета РСФСР. — 1962. — № 29. — Ст. 450.

170. Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 29.06.1961 «Об утверждении Положения о дисциплинарной ответственности судей судов РСФСР» // Ведомости Верховного Совета РСФСР. — 1961. — № 26. — Ст. 370.

171. Закон РСФСР от 27.10.1960 «О судоустройстве РСФСР» // Ведомости Верховного Совета РСФСР. — 1960. — № 40. — Ст. 588.

172. Закон СССР от 25.12.1958 «Об утверждении Основ законодательства о судоустройстве Союза ССР, союзных и автономных республик» // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1959. — № 1. — Ст. 12.

173. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24.05.1955 «Об утверждении Положения о прокурорском надзоре в СССР» // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1955. — № 9. — Ст. 222.

174. Постановление Совета Министров СССР от 10.02.1953 № 382 «О повышении ответственности руководящих и инженерно-технических работников, служащих и рабочих угольных и сланцевых шахт за нарушение правил технической безопасности» // Собрание действующего законодательства СССР. — Т. 7. — Разд. III. Законодательство о труде, социальном страховании и социальном обеспечении. — Кн. 2. — С. 254.

175. Постановление Совета Министров СССР от 21.02.1950 № 663 «Об утверждении Дисциплинарного устава гражданского воздушного флота» // Дисциплинарный устав Гражданского воздушного флота. — М.: Издание Редиздата Аэрофлота, 1950.

176. Постановление Совета Министров СССР от 18.06.1949 № 2570 «Об утверждении Устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР» // Сборник законодательных актов о труде. — М., 1956. — С. 426–429.

177. Постановление Совета Министров СССР от 18.06.1949 № 2507 «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта СССР» // Собрание действующего законодательства СССР. — Т. 7. — Разд. III. Законодательство о труде, социальном страховании и социальном обеспечении. — Кн. 2. — С. 137–145.

178. Положение о дисциплинарной ответственности судей 1948 г. (утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 15.07.1948 «О дисциплинарной ответственности судей») // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1948. — № 31.

179. Постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 31.12.1940 «О дополнительной оплате труда колхозников за повышение урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животноводства по Украинской ССР» // СП СССР. — 1941. — № 2. — Ст. 26.

180. Постановление СНК СССР от 18.01.1941 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных организаций и учреждений» // СП СССР. — 1941. — № 4. — Ст. 63.

181. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.06.1940 «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1940. — № 20.

182. Постановление СНК СССР от 28.09.1939 № 1586 «Об утверждении Устава о дисциплине работников связи» // СП СССР. — 1939. — № 54. — Ст. 487.

183. Постановление СНК СССР от 16.08.1939 № 1219 «Об утверждении Положения об адвокатуре СССР» // СП СССР. — 1939. — № 49. — Ст. 394.

184. Постановление СНК СССР от 01.04.1938 № 423 «О распространении действия Устава о дисциплине рабочих и служащих водного транспорта Союза ССР на рабочих и служащих береговых предприятий и учреждений, обслуживающих флот рыбной промышленности Наркомпищепрома СССР» // СП СССР. — 1938. — № 15. — Ст. 96.

185. Постановление ЦИК СССР № 3, СНК СССР № 656 от 07.04.1935 «Устав о дисциплине работников связи Союза ССР» // СЗ СССР. — 1935. — № 20. — Ст. 163.

186. Постановление СНК РСФСР от 08.07.1934 «Об утверждении Устава о дисциплине рабочих и служащих коммунальных электрических станций и сетей» // СУ РСФСР. — 1934. — № 27. — Ст. 158.

187. Постановление ЦИК СССР № 95, СНК СССР № 1165 от 27.05.1934 «Об утверждении Устава о дисциплине рабочих и служащих водного транспорта Союза ССР» // СЗ СССР. — 1934. — № 29. — Ст. 222.

188. Постановление ЦИК СССР № 86, СНК СССР № 117 от 17.01.1934 «О распространении Устава о дисциплине рабочих и служащих железнодорожного транспорта СССР на внутриводной железнодорожный транспорт черной металлургии» // СЗ СССР. — 1934. — № 5. — Ст. 39.

189. Постановление ЦИК СССР № 69, СНК СССР № 795 от 04.06.1933 «Об утверждении Устава о дисциплине рабочих и служащих железнодорожного транспорта СССР» // СЗ СССР. — 1933. — № 35. — Ст. 206а.

190. Устав о дисциплине рабочих и служащих железнодорожного транспорта СССР // СЗ СССР. — 1933. — № 35. — Ст. 206б.

191. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 20.03.1932 «О дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности» // СУ РСФСР. — 1932. — № 32. — Ст. 152.

192. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 17.01.1932 «О распространении Положения о дисциплинарных взысканиях на транспорте на работников Народного комиссариата водного транспорта» // СЗ СССР. — 1932. — № 2. — Ст. 13.

193. Постановление СНК РСФСР от 13.10.1931 «Об утверждении Положения о государственном строительстве Московского метрополитена (“Метрострой”»)» // СУ РСФСР. — 1931. — № 63. — Ст. 459.

194. Постановление ЦИК СССР № 47, СНК СССР № 603а от 03.11.1930 «Положение о дисциплинарных взысканиях на транспорте» // СЗ СССР. — 1930. — № 56. — Ст. 585.

195. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 13.10.1929 «Об основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союзных республик» // СЗ СССР. — 1929. — № 71. — Ст. 670.

196. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 04.07.1927 «Об утверждении Положения о дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности» // СУ РСФСР. — 1927. — № 72. — Ст. 485.

197. Табель взысканий за нарушение трудовой дисциплины в государственных учреждениях и управленческом аппарате государственных трестов, синдикатов и акционерных обществ с преобладающим участием государственного капитала (утв. НКТ РСФСР 26.11.1926) // Труд от 28.11.1926. — № 276.

198. Постановление ВЦИК от 19.11.1926 «Об утверждении Положения о Судостроительстве Р.С.Ф.С.Р.» // СУ РСФСР. — 1926. — № 85. — Ст. 624.

199. Постановление СНК РСФСР от 28.08.1926 «О трудовой дисциплине государственных служащих» // СУ РСФСР. — 1926. — № 55. — Ст. 430.

200. Постановление ВЦИК от 07.07.1923 «Положение о дисциплинарных судах» // СУ РСФСР. — 1923. — № 54. — Ст. 531.

201. Декрет СНК РСФСР от 03.04.1923 «Об утверждении перечней постановлений Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета, Совета Народных Комиссаров, Совета Рабочей и Крестьянской Обороны и Совета Труда и Обороны, изданных до введения в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. (до 15 ноября 1922 года), сохраняющих силу, а также утративших ее при введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р., изд. 1922 года» // СУ РСФСР. — 1923. — № 34–35. — Ст. 376.

202. Постановление ВЦИК от 11.11.1922 «О введении в действие Положения о судостроительстве Р.С.Ф.С.Р.» // СУ РСФСР. — 1922. — № 69. — Ст. 902.

203. Постановление ВЦИК от 09.11.1922 «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» // СУ РСФСР. — 1922. — № 70. — Ст. 903.

204. Декрет СНК РСФСР от 05.04.1921 «Положение о Дисциплинарных Товарищеских Судах» // СУ РСФСР. — 1921. — № 23–24. — Ст. 142.

205. Декрет ВЦИК от 27.01.1921 «О дисциплинарных взысканиях за нарушение служебной дисциплины в советских учреждениях» // СУ РСФСР. — 1921. — № 8. — Ст. 58.

206. Декрет ВЦИК, СНК РСФСР от 26.04.1920 «О дисциплинарных и административных взысканиях, налагаемых на членов Исполнительных Комитетов и служащих в советских учреждениях» // СУ РСФСР. — 1920. — № 32. — Ст. 155.

207. Декрет СНК РСФСР от 13.02.1920 «О введении дисциплинарной ответственности служащих карательных учреждений за маловажные нарушения служебных обязанностей» // СУ РСФСР. — 1920. — № 11. — Ст. 73.

208. Постановление Совета Рабочей и Крестьянской Обороны от 09.02.1920 «О правах комиссаров и лиц технической администрации железных дорог в отношении наложения дисциплинарных взысканий в административном порядке на время военного положения» (Положение) // СУ РСФСР. — 1920. — № 10. — С. 64.

209. Декрет СНК РСФСР от 14.11.1919 «О рабочих дисциплинарных товарищеских судах» (Положение) // СУ РСФСР. — 1919. — № 56. — Ст. 537.

210. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // СУ РСФСР. — 1918. — № 87–88. — Ст. 905.

211. Положение о трудовой дисциплине и примерные правила внутреннего распорядка для рабочих и служащих от 03.04.1918 (приняты ВЦСПС) // Петроградская правда от 27.04.1918.

212. Постановление делегатского собрания профсоюза рабочих-кожевников г. Москвы от 11.04.1918 «Введение пролетарской дисциплины» // Правда от 21.04.1918. — № 77.

213. Правила союзной дисциплины, ряд пунктов касался ответственности работников за нарушение трудовой дисциплины, утвержденные Союзом рабочих-металлистов в апреле 1918 г. // Петроградская правда от 20.04.1918.

214. Обращение НКТ РСФСР от 20.12.1917 «Ко всем рабочим, работницам и служащим» // СУ РСФСР. — 1917. — № 10.

215. Уставу о промышленном труде 1913 г. // Свод законов Российской империи. — Т. XI. — Ч. 2. — СПб., 1913.

216. Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 03.06.1886 «По проекту Правил о надзоре за заведе-

ниями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» // Полное собрание законов Российской Империи. — Собрание третье. — Т. VI. — № 3769.

Научная литература

217. *Абдуллин А.И.* Европейское право: учебник и практикум для академического бакалавриата / А.И. Абдуллин [и др.]; под ред. А.И. Абдуллина, Ю.С. Безбородова. — М.: Юрайт, 2016. — 238 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-6026-6 // ЭБС Юрайт.

218. *Абрамова А.А.* Дисциплина труда в СССР / А.А. Абрамова. — М., 1961.

219. *Абрамова О.В.* Комплексный подход к укреплению трудовой дисциплины / О.В. Абрамова, В.И. Никитинский. — М., 1982.

220. *Абрамова О.В.* Трудовая дисциплина / О.В. Абрамова, В.И. Никитинский. — М., 1984.

221. *Аверьянова М.И.* Особенности правового регулирования труда педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных организаций: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М.И. Аверьянова. — М., .2014.

222. *Авилин С.В.* Уставы о дисциплине — одна из форм регулирования внутреннего трудового распорядка / С.В. Авилин // XXVII съезд КПСС и развитие трудового права и права социального обеспечения: сборник научных трудов. — М., 1987.

223. *Агафонова Н.Ю.* Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих: дис. ... канд. юрид. наук / Н.Ю. Агафонова. — Саратов, 2013.

224. *Азаров Г.П.* Трудовая дисциплина и ее правовое регулирование / Г.П. Азаров // СПС КонсультантПлюс. — 2010.

225. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. — Проспект, 2017.

226. *Апоревич В.Н.* Охрана трудовых прав: дисциплинарная и материальная ответственность: монография / В.Н. Апоревич. — Хабаровск, 2012.

227. *Аулов В.К.* Ответственность судьи: дисциплинарная или конституционная? / В.К. Аулов, Ю.Н. Туганов // Администратор суда. — 2011. — № 1, 3.

228. *Алихаджиева А.С.* Комментарий к Кодексу внутреннего водного транспорта Российской Федерации (постатейный) / А.С. Алихаджиева, Е.В. Артемьев, О.В. Куликова, И.В. Свечникова // СПС КонсультантПлюс. — 2012.

229. *Асеева А.А.* Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников и работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе: дис. ... канд. юрид. наук / А.А. Асеева. — Екатеринбург, 2003.

230. *Ашурова Т.Э.* Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров / Т.Э. Ашурова // Актуальные проблемы российского права. — 2016. — № 7.

231. *Басалаева С.П.* Комментарий к Федеральному закону от 20.06.1996 № 81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» (постатейный) / С.П. Басалаева, Е.И. Петрова, Е.Н. Петрова, Т.Г. Спигазова // СПС КонсультантПлюс. — 2012.

232. *Бахрах Д.Н.* Юридическая ответственность по административному праву / Д.Н. Бахрах // Административное право и процесс. — 2010. — № 1. — С. 2.

233. *Международное право* / отв. ред. К.А. Бекяшев. — М.: Проспект, 2008.

234. *Богдан В.И.* Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ / В.И. Богдан. — М., 2003.

235. *Бочарникова М.А.* Особенности расторжения трудового договора с педагогическими работниками / М.А. Бочарникова // Комментарий судебной практики. Выпуск 10 / под ред. К.Б. Ярошенко. — М., 2004.

236. *Бусурина Е.О.* Дисциплинарная ответственность адвоката в правозащитной деятельности: дис. ... канд. юрид. наук / Е.О. Бусурина. — М., 2013.

237. *Бусурина Е.О.* Дисциплинарная ответственность судей и адвокатов: сравнительный анализ / Е.О. Бусурина // Адвокатская практика. — 2012. — № 4.

238. *Бутов П.С.* Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / П.С. Бутов. — Томск, 2006.

239. *Буцкова А.Н.* Особенности возникновения и прекращения трудовых правоотношений с научно-педагогическими и руководящими работниками вузов: дис. ... канд. юрид. наук / А.Н. Буцкова. — М., 2005.

240. *Буянова М.О.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М.О. Буянова, К.Н. Гусов [и др.]; под ред. К.Н. Гусова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М., 2011.

241. *Буянова М.О.* Трудовое право: учебное пособие / М.О. Буянова. — М.: Проспект, 2011.

242. *Быков А.Н.* Фабричное законодательство и развитие его в России / А.Н. Быков. — СПб., 1909.

243. *Васильев С.В.* Особенности трудового договора профессиональных спортсменов и рассмотрение споров в области профессионального спорта: дис. ... канд. юрид. наук / С.В. Васильев. — М., 2006.

244. *Веремеенко В.В.* Все о дисциплинарной ответственности / В.В. Веремеенко // Налоги (газета). — 2008. — № 5.

245. Viet Nam. Decree No. 27/2014/ND-CP Regulating a number of articles of the Labour Code concerning Domestic Servants. Article 27 // URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/79923/117254/F450758839/MUS79923%202013.pdf>.

246. *Войтенкова Г.Ф.* Основные принципы установления минимальной заработной платы в мировой практике / Г.Ф. Войтенкова // Общество и экономика. — 1993. — № 6.

247. *Габидулин Р.С.* Защита трудовых прав граждан (историко-правовой анализ): монография / Р.С. Габидулин. — М., 2013.

248. *Гаинэ Р.* Дисциплинарная ответственность работников / Р. Гаинэ, С. Гросу // Социальное и пенсионное право. — 2007. — № 2.

249. *Гетьман-Павлова И.В.* Международное частное право: учебник для академического бакалавриата / И.В. Геть-

ман-Павлова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2016. — 412 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-5992-5 // ЭБС Юрайт.

250. *Гладков Н.* Ответственность за нарушение ТК РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права / Н. Гладков // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2010. — № 3.

251. *Городков Ю.А.* Надзор за исполнением законов о безопасности воздушного транспорта / Ю.А. Городков // Законность. — 2014. — № 12.

252. *Гришковец А.А.* Проблемы соотношения норм административного и трудового права при регулировании отношений в сфере государственной службы / А.А. Гришковец // Государство и право. — 2002. — № 12.

253. *Гусов К.Н.* Ответственность по российскому трудовому праву: научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. — М., 2008.

254. *Гусов К.Н.* Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. — М.: Проспект, 2004.

255. *Гусов К.Н.* Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. — М., 2004.

256. *Гусов К.Н.* Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина; под ред. К.Н. Гусова. — М., 2011.

257. *Гусов К.Н.* Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. — 2004. — URL: <http://ru.scribd.com>.

258. *Джиоев С.Х.* Правовое регулирование трудовых отношений федеральных государственных служащих: дис. ... канд. юрид. наук / С.Х. Джиоев. — М., 1997.

259. Дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта // URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?file=article&mode=thread&name=News&op=modload&order=1&sid=9229&thold=0>.

260. *Дмитриев И.К.* Трудовое право России. Практикум: учебное пособие / И.К. Дмитриев, А.М. Куренной. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юстицинформ: Правоведение, 2011.

261. *Добробаба М.Б.* Понятие и существенные признаки дисциплинарного взыскания в служебно-деликтном праве /

М.Б. Добробаба // Административное и муниципальное право. — 2013. — № 4.

262. *Добробаба М.Б.* Проблема определения правовой природы дисциплинарных правоотношений в служебном праве / М.Б. Добробаба // Административное право и процесс. — 2012. — № 5.

263. *Дубовик О.Л.* Юридическая ответственность за нарушение законодательства об использовании атомной энергии, радиационной безопасности и радиоактивных отходов: монография / О.Л. Дубовик. — М., 2013.

264. *Дубровин А.В.* Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности / А.В. Дубровин // Трудовое право. — 2008. — № 8.

265. *Дунюшкин П.А.* Становление и развитие института дисциплинарной ответственности судей: историко-правовое исследование: дис. ... канд. юрид. наук / П.А. Дунюшкин. — Краснодар, 2013.

266. *Еремина С.Н.* Дисциплинарная ответственность судей через призму науки трудового права / С.Н. Еремина // Российский судья. — 2011. — № 2.

267. *Еремина С.Н.* К вопросу отраслевой принадлежности дисциплинарной ответственности судей (трудоправовой аспект) / С.Н. Еремина // Административное право. — 2011. — № 2.

268. *Ермичева Н.Г.* Дисциплинарная ответственность по уставу о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР / Н.Г. Ермичева // Правоведение. — 1969. — № 4.

269. *Ермичева Н.Г.* Дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта СССР: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Н.Г. Ермичева. — Л., 1977.

270. *Ершова Е.А.* Классификация и система форм российского трудового права / Е.А. Ершова // Трудовое право. — 2007. — № 11.

271. *Зайкин А.Д.* Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих / А.Д. Зайкин, С.И. Шкурко. — М.: Юридическая литература, 1967.

272. *Желтов О.Б.* Трудовое право: учебник / О.Б. Желтов // URL: <http://www.fictionbook.ru>.

273. *Жукова Ю.А.* Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей: дис. ... канд. юрид. наук / Ю.А. Жукова. — Саратов, 2005.

274. *Жулина Е.Г.* Европейские системы оплаты труда / Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова // URL: <http://bzbook.ru/Evropskie-sistemy-oplaty-truda-1.1.html>.

275. *Завгородний А.В.* Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров в России / А.В. Завгородний // Трудовое право в России и за рубежом. — 2010. — № 1.

276. *Завгородний А.В.* Проблемы правового регулирования труда профессорско-преподавательского состава в вузах / А.В. Завгородний // Российский ежегодник трудового права. — 2006. — № 2 / под ред. Е.Б. Хохлова. — СПб., 2007.

277. *Залогин В.И.* Эффективность норм права, направленных на укрепление трудовой дисциплины (социально-правовой аспект): дис. ... канд. юрид. наук / В.И. Залогин. — М., 1984.

278. *Иванов А.И.* Особенности трудового договора с медицинскими работниками: дис. ... канд. юрид. наук / А.И. Иванов. — М., 2007.

279. *Иванов Г.Г.* Правовое регулирование морского судостроения в Российской Федерации / Г.Г. Иванов. — М., 2009.

280. *Иванов С.А.* Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы / С.А. Иванов, Т.В. Иванкина, А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов // ЭЖ-Юрист. — 2004. — № 6.

281. *Иванова Н.А.* Особенности правового регулирования труда медицинских работников в условиях реформирования здравоохранения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Н.А. Иванова. — Екатеринбург, 2012.

282. *Исайчева Е.А.* Справочник по трудовому праву / Е.А. Исайчева // СПС КонсультантПлюс. — 2005.

283. *Кайль А.Н.* Новый порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий / А.Н. Кайль // Трудовое право. — 2007. — № 2.

284. *Каменская С.В.* Некоторые особенности современных подходов к регулированию заработной платы (на примере грейдинговых систем оплаты труда) / С.В. Каменская // Социальное и пенсионное право. — 2013. — № 4.

285. *Карпенко О.И.* Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды: дис. ... канд. юрид. наук / О.И. Карпенко. — М., 2003.

286. *Карпенко О.И.* Специальная дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта / О.И. Карпенко // Трудовое право. — 2003. — № 1.

287. *Канунникова Л.В.* Компенсация морального вреда по искам о качестве медицинских услуг / Л.В. Канунникова // Медицинское право. — 2014. — № 6.

288. *Канунников А.Б.* Правовой статус профессионального спортсмена как субъекта трудовых правоотношений / А.Б. Канунников // Трудовое право. — 2010. — № 5.

289. *Ковалев В.А.* Ответственность в трудовом праве: теоретические аспекты: дис. ... канд. юрид. наук / В.А. Ковалев. — М., 2012.

290. *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право / И.Я. Киселев. — М.: Дело, 1999.

291. *Костин Л.А.* Международная организация труда / Л.А. Костин. — М.: Экзамен, 2003.

292. Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография / под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой. — М.: КОНТРАКТ, 2016.

293. *Колосовский А.В.* Дисциплинарная ответственность: позитивный и ретроспективный аспект / А.В. Колосовский // Трудовое право. — 2007. — № 8.

294. *Колосовский А.В.* Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности: дис. ... канд. юрид. наук / А.В. Колосовский. — Екатеринбург, 2010.

295. *Колотов Т.К.* Дисциплинарная ответственность / Т.К. Колотов. — М., 2010.

296. *Коршунов Ю.Н.* Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма, Б.А. Шелмов. — М.: Спарк, 2002.

297. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. — 3-е изд., пересмотр. — М.: НОРМА: ИНФРА-М, 2015.

298. *Коробов А.Е.* Юридическая ответственность в сфере общественного труда: проблемы теории: дис. ... канд. юрид. Наук / А.Е. Коробов. — СПб., 2009.

299. *Кузнецов Ю.А.* Трудоправовая ответственность: понятие; виды: дис. ... канд. юрид. наук / Ю.А. Кузнецов. — Пермь, 2005.

300. *Кульбеч А.И.* Институт дисциплинарной ответственности отдельных категорий государственных служащих: сравнительный историко-правовой анализ / А.И. Кульбеч. — М., 2012.

301. *Куренной А.М.* Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах (подготовлен для системы КонсультантПлюс) / А.М. Куренной. — 2000.

302. *Латыпов Т.В.* К вопросу о правовых категориях «корпоративный акт» и «локальный акт»: их соотношение и некоторые особенности применения в сфере спорта / Т.В. Латыпов // Спорт: экономика, право, управление. — 2013. — № 4.

303. Источники трудового права Европейского Союза / под ред. В.М. Лебедева. — Томск : Изд-во Том. ун-та, 2005.

304. *Лушникова М.В.* Минимальный размер оплаты труда как государственная гарантия трудовых прав / М.В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2010. — № 4.

305. *Лушников А.М.* Генезис науки трудового права и науки права социального обеспечения в России: дис. ... канд. юрид. наук / А.М. Лушников. — М., 2001.

306. *Лушников А.М.* Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: дис. ... д-ра юрид. наук / А.М. Лушников. — М., 2004.

307. *Лушников А.М.* Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.2005 / А.М. Лушников. — М., 2004.

308. *Лушников А.М.* Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — М., 2009.

309. *Лушникова М.В.* Российское трудовое право в условиях инновационной экономики / М.В. Лушникова. — Ярославль, 2015.

310. *Люттов Н.Л.* Международное трудовое право / Н.Л. Люттов, П.Е. Морозов. — М.: Проспект, 2011.

311. *Люттов Н.Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: науч.-практ. пособие / Н.Л. Люттов. — М.: Юстицинформ, 2012.

312. *Люттов Н.Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: науч.-практ. пособие / Н.Л. Люттов. — М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012.

313. *Люттов Н.Л.* Эффективность деятельности МОТ на национальном уровне: воздействие на внутреннее законодательство России в вопросах права на организацию и запрета дискриминации / Н.Л. Люттов // Трудовое право. — 2008. — № 3.

314. *Люттов Н.Л.* Эффективность деятельности МОТ: наднациональный уровень / Н.Л. Люттов // Трудовое право. — 2008. — № 2.

315. Сборник правовых актов МОТ, действующих в Российской Федерации / сост. С.П. Маврин. — М., 2004.

316. *Малько А.В.* Стимулы и ограничения в праве: монография / А.В. Малько. — М., 2003.

317. *Малов В.Г.* Дисциплинарная ответственность работников / В.Г. Малов. — М., 1993.

318. Mauritius. Employment Relations Act No. 32 of 2008. URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/79923/117254/F450758839/MUS79923%202013.pdf>.

319. *Мжаванадзе Э.А.* Актуальные вопросы правового регулирования заработной платы в международной практике / Э.А. Мжаванадзе // Трудовое право в России и за рубежом. — 2014. — № 1.

320. *Миронов В.И.* Трудовое право: учебник для вузов / В.И. Миронов. — СПб.: Питер, 2009. — 864 с.

321. *Миронов В.И.* Трудовое право России: учебник / В.И. Миронов. — М., 2005.

322. *Миронов В.И.* Трудовое право России. учебник / В.И. Миронов. — М.: Упр. Персоналом, 2005. — 1149 с.

323. *Мисюрин И.В.* Особенности правового регулирования трудовых отношений профессиональных спортсменов в команд-

ных видах спорта: дис. ... канд. юрид. наук / И.В. Мисюрин. — Челябинск, 2005.

324. *Михайленко Н.Т.* Правовые проблемы дисциплины труда в СССР (теоретические аспекты) / Н.Т. Михайленко. — Фрунзе, 1972.

325. Научно-практический постатейный комментарий к Федеральному закону «Об использовании атомной энергии» / под ред. Н.И. Михайлова, О.А. Супатаевой. — М., 2015.

326. *Никитинский В.И.* Эффективность норм трудового права / В.И. Никитинский. — М., 1971.

327. Новая философская энциклопедия. — Т. 1. — М., 2000.

328. Нормативно-обзорный материал по дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности. К работе над проектом законодательного акта. — М., 1979.

329. *Носова Ю.Б.* Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук / Ю.Б. Носова. — Воронеж, 2008.

330. *Нуртдинова А.Ф.* Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова // Журнал российского права. — 2015. — № 6.

331. *Нуртдинова А.Ф.* Концепция развития трудового законодательства / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова; под ред. Т.Я. Хабриевой, Ю.А. Тихомирова, Ю.П. Орловского. — М., 2004.

332. Общая теория государства и права. Академический курс: в 3 т. Т. 2 / отв. ред. М.Н. Марченко. — М., 2002.

333. *Орловский Ю.П.* 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения / Ю.Н. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова; отв. ред. Ю.П. Орловский. — М., 2006.

334. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / под ред. Ю.П. Орловского. — М., 2014.

335. *Пенягин Э.В.* Дисциплина труда — необходимое условие функционирования общественного производства, развития личности: дис. ... канд. философ. наук / Э.В. Пенягин. — Ростов н/Д, 1991.

336. *Петров А.Я.* «Непримирительная» процедура разрешения коллективных трудовых споров / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. — 2015. — № 9.

337. *Петров М.И.* Нормирование труда / М.И. Петров. — М.: Альфа-Пресс, 2007.

338. *Плюхин Н.В.* Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих. Виды ответственности по правилам внутреннего трудового распорядка, по уставам о дисциплине, в порядке подчиненности / Н.В. Плюхин. — М., 1978.

339. *Плюхин Н.В.* Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Н.В. Плюхин. — М., 1973.

340. *Полетаев Ю.Н.* Правопорядок и ответственность в трудовом праве: дис. ... д-ра юрид. наук / Ю.Н. Полетаев. — М., 2001.

341. *Потапова Н.Д.* Особенности специальной дисциплинарной ответственности работников транспорта (на примере железнодорожного транспорта): учебно-методическое пособие / Н.Д. Потапова. — Вологда, 2008.

342. *Потапова Н.Д.* Специальная дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта, связанных с движением поездов / Н.Д. Потапова // Актуальные проблемы российского права: сборник статей. — М., 2006. — № 1 (3).

343. *Пресняков М.В.* Дисциплинарная ответственность гражданских служащих: проблемы нормативной определенности и справедливой дифференциации / М.В. Пресняков, С.Е. Чаннов // Трудовое право. — 2009. — № 8, 9.

344. *Радько Т.Н.* Теория государства и права / Т.Н. Радько. — М., 2009.

345. Регулирование труда на атомных станциях в СССР / отв. ред. А.И. Иойрыш, Н.С. Малейн. — М., 1988.

346. *Ременных Т.Н.* Особенности применения дисциплинарной ответственности работников воздушного транспорта / Т.Н. Ременных // Трудовое право. — 2008. — № 11.

347. *Ременных Т.Н.* Особенности дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта / Т.Н. Ременных // Трудовое право. — 2008. — № 12.

348. *Романовский Г.Б.* Обязанности медицинских работников / Г.Б. Романовский // Медицинское право. — 2014. — № 4.
349. *Савин И.Г.* Дисциплинарная ответственность государственных служащих / И.Г. Савин // Государственная власть и местное самоуправление. — 2010. — № 8.
350. *Самойлов В.Г.* Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная: дис. ... канд. юрид. наук / В.Г. Самойлов. — М., 2006.
351. *Самойлов В.Г.* О дисциплинарном проступке и проблеме его понимания в трудовом праве / В.Г. Самойлов // Юрист. — 2003. — № 4.
352. *Сафонова Е.И.* Мотивация труда на фабрике «Трехгорная мануфактура» в первые годы Советской власти / Е.И. Сафонова, Л.И. Бородкин // URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/trehgor.htm>.
353. *Сергеев А.В.* Основание дисциплинарной ответственности / А.В. Сергеев // Вестник Московского университета. — Сер. 11. — Право. — 2005. — № 4.
354. *Сергеев Ю.Д.* Ненадлежащее оказание медицинских услуг и факторы риска его возникновения / Ю.Д. Сергеев, Л.В. Канунникова // Медицинское право. — 2007. — № 4.
355. *Симонов В.И.* Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему законодательству / В.И. Симонов // Трудовое право. — 2008. — № 10.
356. *Скачкова Г.С.* Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ / Г.С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 2.
357. *Скобелкин В.Н.* Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих / В.Н. Скобелкин. — Воронеж, 1990.
358. *Смирнова О.Г.* Ответственность работника по трудовому праву: современное состояние и перспективы развития: дис. ... канд. юрид. наук / О.Г. Смирнова. — СПб., 2002.
359. *Соболев С.А.* Правовые способы воздействия на мотивацию труда работника: История и современность: дис. ... канд. юрид. наук / С.А. Соболев. — Ижевск, 1998.

360. *Соколов П.В.* Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих в СССР: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / П.В. Соколов. — Л., 1952.
361. *Соколова П.В.* Конституционно-правовое регулирование ограничений прав военнослужащих в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук / П.В. Соколова. — М., 2013.
362. *Ставцева А.И.* Ответственность руководителя организации за нарушение трудового законодательства / А.И. Ставцева, Н.Н. Шептулина. — М., 2000.
363. *Степанчикова Н.О.* Дисциплинарная ответственность работников. Для представителей профсоюзов, работодателей и структур Правительства г. Москвы / Н.О. Степанчикова. — М., 1998.
364. *Сучкова Т.Е.* О юридической ответственности медицинских работников при совершении ими профессиональных правонарушений / Т.Е. Сучкова // Медицинское право. — 2011. — № 6.
365. *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. — М., 1990.
366. *Телегин А.С.* Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих / А.С. Телегин // Пятый Пермский конгресс ученых-юристов (г. Пермь, 24–25 октября 2014 г.): избранные материалы. — М., 2015.
367. *Титор С.Е.* Органы контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде в России: историко-правовое исследование: автореф. дис... канд. юрид. наук / С.Е. Титор. — Саратов, 2009.
368. *Толбузина Т.В.* Трудовая дисциплина, ответственность, виды дисциплинарных взысканий: учебно-методическое пособие / Т.В. Толбузина. — М., 2014.
369. *Толкунова В.Н.* Трудовое право: курс лекций / В.Н. Толкунова. — М.: ООО «ТК Велби», 2003.
370. Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. — 3-е изд. — М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2010.
371. Трудовое право России / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. — М.: Юрист, 2002. — С. 89–91; Трудовое право России: учебник для вузов. — М.: НОРМА, 2003.

372. Трудовое право России / под ред. А.С. Пашкова. — СПб., 1993.
373. *Туболев Д.* Дисциплинарная ответственность / Д. Туболев // Бизнес-адвокат. — 1999. — № 20.
374. *Туганов Ю.Н.* Специальная дисциплинарная ответственность судей военных судов, прокуроров и следователей военной прокуратуры по российскому законодательству / Ю.Н. Туганов // Право в Вооруженных Силах. — 2005. — № 7.
375. *Устинова С.А.* Трудовые споры, связанные с дисциплинарной ответственностью работников в современных условиях: дис. ... канд. юрид. наук / С.А. Устинова. — Омск, 2007.
376. *Федин К.А.* Правонарушение в сфере труда как основание привлечения к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: дис. ... канд. юрид. наук / К.А. Федин. — Челябинск, 2007.
377. *Филиппова М.А.* Некоторые вопросы дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта / М.А. Филиппова // Право и государство: теория и практика. — М., 2008. — № 9 (45).
378. *Филиппова М.Ю.* Правовое регулирование дисциплины труда работников железнодорожного транспорта: исторический и современный аспекты / М.Ю. Филиппова // Транспортное право. — 2007. — № 3.
379. *Филиппова М.Ю.* Правовое регулирование дисциплины труда работников железнодорожного транспорта Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук / М.Ю. Филиппова. — М., 2009.
380. *Фрадкин Л.Е.* Служба в государственных и предприятиях (Основные правовые условия) / Л.Е. Фрадкин. — М., 1925.
381. *Холина И.А.* Особенности правового регулирования труда авиационного персонала гражданской авиации: дис. ... канд. юрид. наук / И.А. Холина. — М., 2007.
382. *Хорев П.С.* Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву: учебное пособие / П.С. Хорев. — Куйбышев, 1969.
383. *Ханукаева Т.Э.* Стороны трудового спора о праве: сравнительный анализ / Т.Э. Ханукаева // Право и экономика. — 2017. — № 1.

384. *Чаннов С.Е.* Публичная дисциплинарная ответственность государственных служащих: проблемы построения модели / С.Е. Чаннов // Государственная власть и местное самоуправление. — 2011. — № 2.
385. *Чаннов С.Е.* Служебное правоотношение: понятие, структура, обеспечение / С.Е. Чаннов. — М., 2009.
386. *Черняева Д.В.* Международные стандарты труда / Д.В. Черняева. — М.: Кнорус, 2010.
387. *Чиканова Л.А.* Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики / Л.А. Чиканова // Журнал российского права. — 2005. — № 4.
388. *Чиканова Л.А.* Основные направления развития российского трудового законодательства / Л.А. Чиканова, А.Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. — 2010. — № 5.
389. *Чолпонбаев М.Ш.* Законодательство о дисциплине труда: историко-правовой анализ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М.Ш. Чолпонбаев. — Екатеринбург, 1995.
390. *Чуча С.Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: автореф. ... д-ра юрид. наук / С.Ю. Чуча. — М., 2004.
391. *Шакирова И.А.* Дисциплинарная ответственность по советскому законодательству в период новой экономической политики: дис. ... канд. юрид. наук / И.А. Шакирова. — Казань, 2005.
392. *Шевченко О.А.* Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов: дис. ... канд. юрид. наук / О.А. Шевченко. — М., 2005.
393. *Шевченко О.А.* Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / О.А. Шевченко. — М., 2014.
394. *Ширяев В.Н.* Дисциплинарная ответственность служащих / В.Н. Ширяев. — М., 1926.
395. *Schulten Th.* A European minimum wage policy for a more sustainable wage-led growth model / Th. Schulten. —

P. 100–103; *Watt A.* After the crisis: towards a sustainable growth model / A. Watt, A. Botsch. — Brussels: ETUI, 2010. — Размещено на сайте Европейского института профсоюзов // URL: <http://www.etui.org/Publications2/Books/After-the-crisis-towards-a-sustainable-growth-model>.

396. *Schulten Th.* Theses for a European minimum wage policy / Th. Schulten [et al.]. — Zurich — Paris. — 15 April 2005 // Minimum wages in Europe / ed. by Th. Schulten, R. Bispinck. — Brussels: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), 2006. — P. 369–375. — Размещено на сайте Фонда Ханса Беклера // URL: http://www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_en.pdf.

397. *Шушпанов С.А.* Должностной проступок как основание дисциплинарной ответственности государственного служащего: дис. ... канд. юрид. наук / С.А. Шушпанов. — Саратов, 2002.

398. *Энтин Л.М.* Европейское право. Право Европейского Союза и правовое обеспечение защиты прав человека / Л.М. Энтин; отв. ред. Л.М. Энтин. — М.: Норма, 2007.

399. *Яворчук Н.Н.* Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: некоторые аспекты / Н.Н. Яворчук // Российский ежегодник трудового права. — 2009. — № 5 / под ред. Е.Б. Хохлова. — СПб, 2010.

400. *Яковлев А.Э.* Исторические аспекты дисциплинарной ответственности судей / А.Э. Яковлев // Российская юстиция. — 2007. — № 10.

401. *Яковлев-Тернавский А.И.* Дисциплинарная и материальная ответственность работников железнодорожного транспорта: учебное пособие / А.И. Яковлев-Тернавский. — М., 2002.

402. *Watt A.* European minimum wage policy — a concrete project for a social Europe. European Economic and Employment Policy Brief / A. Watt, Th. Schulten. — ETUI-REHS, 2007. — Размещено на информационном сайте Министерства по труду, социальным вопросам и защите прав потребителей SozialPolitikDatenbank // URL: www.sopol.at/get_file.php?id=887.

403. *Follows J.F.* Antecedents of the International Labour Organization / J.F. Follows. — Oxford: Clarendon Press, 1951.

404. *International Labor Standards: History, Theory, and Policy Options* / ed. by K. Basu, H. Horn, L. Roman. — Oxford: Blackwell Publishing Ltd., 2003.

405. *Lowe B.E.* The International Protection of Labor: International Labor Organization, History and Law / B.E. Lowe. — New York: MacMillan, 1935.

Судебная практика

406. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 04.04.2016 № 4-АПГ16–3.

407. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 17.08.2015 № 18-АПГ15–20.

408. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.08.2015 по делу № 33–29879/2015 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

409. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 04.09.2012 по делу № 33–6458 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

410. Апелляционное определение Омского областного суда по делу № 33–4633/2014 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

411. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 06.09.2012 по делу № 33–10379 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

412. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 02.08.2012 по делу № 33–8910 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

413. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 06.12.2013 по делу № 33–7777 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

414. Апелляционное определение Ярославского областного суда от 29.04.2013 по делу № 33–2526/2013 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

415. Дело «Хитос против Греции» (жалоба № 51637/12). Постановление Европейского суда от 04.06.2015 (г. Страсбург).

416. Определение Конституционного Суда РФ от 19.11.2015 № 2618-О «Об отказе в принятии к рассмотрению

жалобы гражданина Дыкова Игоря Алексеевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации».

417. Определение Верховного Суда РФ от 28.03.2014 № 33-АПГ14-3.

418. Определение Верховного Суда РФ от 08.10.2010 № 48-Г10-24.

419. Определение Верховного Суда РФ от 27.08.2010 № 33-Г10-11.

420. Определение Верховного Суда РФ от 26.08.2005 № 93-Г05-14.

421. Постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы» // Собрание законодательства РФ. — 2013. — № 30. — Ч. II. — Ст. 4189.

422. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 04.12.2014 № 16 «О судебной практике по делам о преступлениях против половой неприкосновенности и половой свободы личности» // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 2015. — № 2.

423. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 2004. — № 6. — 2007. — № 3.

424. Определение Верховного Суда РФ от 18.09.2003 № КАС03-414 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

425. Определение Верховного Суда РФ от 03.10.2002 № КАС02-528 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

426. Определение Верховного Суда РФ от 06.02.2003 № КАС03-23 // Экономика железных дорог. — 2003. — № 6.

427. Решение Верховного Суда РФ от 07.07.2003 № ГКПИ03-624 // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 2004. — № 4.

428. Решение Верховного Суда РФ от 28.10.2002 № ГКПИ2002-1100 // Экономика железных дорог. — 2003. — № 8.

429. Решение Верховного Суда РФ от 24.05.2002 № ГКПИ2002-375 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

430. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 03.07.2002 № 256пв-01 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

431. Кассационное определение Камчатского краевого суда от 25.11.2010 по делу № 33-1267/2010 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

432. Определение Московского городского суда от 24.01.2012 по делу № 33-1172 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

433. Определение Московского городского суда от 18.01.2012 по делу № 33-921 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

434. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.06.2011 № 33-8984 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

435. Постановление Президиума суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 14.08.2015 № 44г-32/2015 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

436. Определение Президиума Челябинского областного суда от 21.01.2004 (об отмене решения Советского районного суда города Челябинска от 07.02.2003 и определения судебной коллегии Челябинской области от 05.05.2003. Надзорное производство по делу № 4Г-04-10) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

437. Решение Мещанского районного суда города Москвы от 03.06.2014 по делу № 2-5752 // URL: <http://www.gcourts.ru/case/23216824>.

438. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 08.07.2015) // URL: http://supcourt.ru/Show_pdf.php?Id=10421.

439. Постановления ЕСПЧ от 23.11.1983 «Дело “Ван дер Мусселе (Van der Mussele) против Бельгии”» (жалоба № 08919/80) // Официальный сайт Европейского суда по правам человека. — URL: [http://www.echr.coe.int/tur?i=001-57591#{«itemid»:\[«001-57591»\]}](http://www.echr.coe.int/tur?i=001-57591#{«itemid»:[«001-57591»]}).

ДЛЯ ЗАМЕТОК

**МАЦКЕВИЧ Оксана Валерьевна
ПРИЖЕННИКОВА Алёна Николаевна
БУЯНОВА Анастасия Владимировна**

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

Учебник для бакалавриата

Публикуется в авторской редакции
Корректурa ??
Верстка и дизайн обложки *Середы Т.В.*

Издательство «Прометей»
119002, г. Москва, ул. Арбат, д. 51, стр. 1
Тел./факс: +7 (495) 730-70-69
E-mail: info@prometej.su

Подписано в печать 31.08.2021
Формат 60×84/16. Объем 35,625 п.л.
Тираж 500 экз. Заказ 1408